Recebido: 17/06/2013 Parecer emitido em: 14/07/2013 Artigo original

SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES DE ACADEMIA DA CIDADE DE MUZAMBINHO/MG

Fabiano Henrique Justino[1], Rafael Castro Kocian[1, 2], Ligia Lopes Rueda Kocian[3].

RESUMO

O estudo da satisfação profissional é um tema muito interessante e amplamente pesquisado por profissionais de saúde e pesquisadores das mais diversas áreas. Ela tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado. As conceituações mais frequentes referem-se a satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos. O presente estudo teve como objetivo identificar o grau de satisfação dos professores de academia da cidade de Muzambinho/MG, foi de cunho quantitativo e para a coleta de dados foi utilizado um questionário composto por cinco questões fechadas (oferecemos opções de resposta aos participantes), com o intuito em identificar o grau de satisfação em relação a profissão, local de trabalho, alunos, carga horária e salário. Participaram desse estudo 11 profissionais (nove do sexo masculino e dois do sexo feminino) que possuíam média de idade de 27,1 anos e quatro anos de média de tempo de atuação profissional que tiveram de antemão conhecimento de um termo de consentimento livre e esclarecido, que garantia sigilo absoluto aos seus dados pessoais. Após a análise dos dados, podemos concluir que dentro do universo pesquisado, o grau de satisfação se mantém alto, pois foi a alternativa mais assinalada nos questionários somada em todas os aspectos (profissão, local de trabalho, alunos, jornada de trabalho e alunos).

Palavras-chaves: Satisfação. Educação Física. Muzambinho.

SATISFACTION ACADEMY TEACHERS CITY MUZAMBINHO/MG

ABSTRACT

The study of job satisfaction is a very interesting and widely researched by health professionals and researchers from various fields. It has been defined in different ways, depending on the theoretical framework. The concepts frequently used define job satisfaction as motivation such as attitude or positive emotional state. There is even concepts that consider satisfaction and dissatisfaction as distinct and opposite phenomena. The present study, a qualitative research, aimed to identify the degree of satisfaction of academy teachers in the city of Muzambinho/MG. For data collection was used a questionnaire consisting of five closed questions (with some response options available) in order to identify the degree of satisfaction with the profession, workplace, students, workload and salary. Eleven professionals participated in this study (nine males and two females). The average age of this group is 27 years and they had an average of four years of professional experience. The absolute confidentiality of their personal data was guaranteed by a free and informed consent term. After the data analysis, we conclude that within the group studied, the degree of satisfaction remains high in all the studied aspects (occupation, place of work, students, working hours and students).

Keywords: Satisfaction. Physical Education. Muzambinho.

INTRODUÇÃO

A satisfação profissional é uma temática interessante que vem sendo amplamente estudada por profissionais das mais diversas e distintas áreas. Steuer (1989) afirma que o primeiro estudo sobre o tema data de 1920 e a partir de então o interesse pelos pesquisadores e estudiosos vem crescendo consideravelmente por esse fenômeno.

Na década de 90 um estudo mostrou que mais de 12.400 estudos haviam sido publicados sobre o tema (SPECTOR, 1997) e quase uma década mais tarde essa mesma autora apontou mais de 15.600 publicações em língua portuguesa, entre artigos, teses, dissertações, etc. relacionados direta ou indiretamente ao tema (SPECTOR, 2006).

Esse interesse segundo Cura (1994) e Locke (1976) é decorrente da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador em vários aspectos, afetando suas atitudes, saúde mental e física, comportamento profissional, social, etc.

A satisfação profissional é um fenômeno complexo e de difícil definição e para o estudo desse fenômeno, ainda não existe um consenso sobre teorias, modelos teóricos e conceitos, pois ela é definida de diferentes maneiras dependendo do material teórico adotado.

Segundo Cura (1994) e Pérez-Ramos (1980), essas diferentes definições e conceitos para esse mesmo estado emocional têm gerado dificuldades e até mesmo falhas metodológicas em estudos sobre o tema.

Fraser (1983) afirma que parte dessa dificuldade de definição e conceituação sobre essa temática decorre de que a satisfação, como estado emocional e resposta a um estímulo emocional pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância e estar sujeita a influências de forças intrínsecas e extrínsecas ao ambiente de trabalho.

Alguns autores consideram satisfação e insatisfação no trabalho como fenômenos distintos, sendo considerados como dois fenômenos opostos, sendo cada vez mais frequentes adotar o uso de escalas para medida de satisfação profissional que vão de "muito satisfeito" ou "plenamente satisfeito" até o extremo oposto de "muito insatisfeito" ou "plenamente insatisfeito". Nessa definição a insatisfação é determinada pela carência dos fatores extrínsecos ao trabalho, sendo denominadas por "fatores de higiene" como por exemplo: remuneração, supervisão, ambiente de trabalho, etc. e a satisfação é determinada pelos fatores intrínsecos ao trabalho ou "fatores motivadores" como é denominada, relacionados aos desafios das tarefas a serem realizadas e aos conteúdos do trabalho. (ARAÚJO, 1985; CODA, 1986; LICHT, 1990; PAULA, 1990; PÉREZ-RAMOS, 1980).

A literatura nos mostra estudos que se referem à satisfação no trabalho como sinônimo de motivação. Essa confusão entre os termos segundo Pérez-Ramos (1980) tem sido considerada como causa de falhas na formulação de hipóteses e na seleção de instrumentos de pesquisas com o intuito de estudar esse estado emocional.

Na tentativa de nos aproximarmos à definição do termo motivação, retomamos sua origem na palavra motivus, do latim, que significa "que move ou o que pode fazer mover" (FERREIRA, 1986). Como vemos a palavra dada a origem, significa movimento, quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a movimentar-se ou agir. Há autores que definem o termo "como uma inclinação para ação que tem origem em um motivo", e motivo seria uma necessidade que, atuando sobre o intelecto, faz a pessoa tomar atitude, movimentar-se ou agir (ARCHER, 1990).

Já a satisfação profissional segundo Spector (2003) é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em outras palavras, a satisfação no trabalho é o quanto às pessoas gostam de seu trabalho, tendo sido apresentada como a causa de importantes realizações das empresas e de seus funcionários, do desempenho no trabalho à saúde e longevidade.

Steuer (1989) nos mostra claramente a diferença entre motivação e satisfação. Segundo o autor motivação manifesta a tensão gerada por uma necessidade e satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade.

Satisfação profissional foi definida ao longo dos anos como uma afetiva reação a um emprego (CRANNY, SMITH e STONE, 1992), como uma atitude em relação a um emprego (BRIEF, 1999) e como um estado emocional prazeroso resultante da apreciação de um trabalho (LOCKE, 1976).

Nessas conceituações observamos dois componentes importantes no estudo da satisfação profissional: o cognitivo (aquilo que o indivíduo pensa e suas opiniões sobre seu trabalho) e o afetivo ou emocional (como uma pessoa se sente em relação ao trabalho). Sugerindo, que esse tema é baseado parcialmente no que o indivíduo pensa e parcialmente no que o indivíduo sente (WRIGHT e CROPANZANO, 2000; ZALEWSKA 1999).

A literatura nos mostra estudos que relacionam esse tema a vários aspectos e situações, dentre eles estudos que investigam a satisfação no profissional relacionada ao trabalho e rotatividade (HELLMAN, 1997; SPECTOR, 1985; KRAUSZ, KOLOWSKY e EISER, 1998), absenteísmo (KRAUSZ, KOLOWSKY e EISER, 1998; VAN YPAREN, HAGEDOOM e GAURTS, 1996) e desempenho no trabalho (BAIRD, 1976; SOLOMON, 1994; BUTLER e EHRICH, 1991).

Para uma melhor compreensão em relação ao universo estudado é necessário entendermos que o curso de Educação Física foi divido em Licenciatura e Bacharel, no qual o curso de Licenciatura passou a formar profissionais exclusivamente para a Educação Básica, ou seja, para atuar nas escolas de Educação Infantil e do Ensino Fundamental e Médio, bem como para desempenhar atividades de planejamento, coordenação e supervisão de atividades pedagógicas do sistema formal de ensino. O licenciado poderá também atuar em pesquisas relacionadas ao ensino e suas interfaces com outras áreas de estudo. Entretanto, os licenciados não podem atuar em academias, clubes e outros espaços não-escolares.

Já o Bacharelado em Educação Física forma profissionais para a área não escolar (clubes, academias, centros comunitários, hotéis, associações recreativas, empresas, etc.). Seu objetivo é formar o profissional de Educação Física para atuar no planejamento, orientação e avaliação de programas de atividades físicas e saúde para grupos de crianças, jovens, adultos e idosos em condições saudáveis ou integrantes de grupos especiais (com fatores de risco, portadores de deficiência, gestantes e outros). O Bacharel em Educação Física pode realizar pesquisas nessa área, todavia, não está autorizado a atuar no ensino formal escolar (DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS, 2004).

Embora o Educador Físico na modalidade Bacharel seja sempre destacado como importante agente promotor de saúde e qualidade de vida, são raras as pesquisas acerca de sua atuação profissional e condições de trabalho, bem como as repercussões destas em sua saúde e qualidade de vida (NOGUEIRA, 2005).

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente trabalho é balizado pelas ciências humanas, sendo de cunho quantitativo. Para a coleta de dados utilizamos um questionário composto por questões fechadas (oferecíamos opções de resposta ao indivíduo). O questionário desenvolvido pelos pesquisadores buscou coletar informações referentes ao grau de satisfação dos professores de academia atuantes na cidade de Muzambinho/MG.

Optamos pela utilização de questionário baseando na ideia de Rampazzo (1998), na qual o autor afirma que o questionário é um instrumento para coleta de dados que possui uma determinada ordenação de perguntas, que devem ser respondidas por escrito, devendo garantir o anonimato dos sujeitos e sem a presença do entrevistador. O autor citado destaca, ainda, importantes vantagens trazidas pelo questionário, tais como liberdade para as respostas em razão do anonimato e a não presença do pesquisador, há tempo hábil para responder e em horários favoráveis de acordo com a preferência do sujeito, obtenção de respostas precisas e podendo atingir, simultaneamente, um bom número de pessoas.

O objetivo do presente trabalho é apontar o grau de satisfação dos professores de academia que atuam na cidade de Muzambinho/MG de acordo com a profissão, local de trabalho, alunos, carga horária e salário com a justificativa de produzir um estudo que busque análise da satisfação profissional dos professores de academia da cidade de Muzambinho/MG para que assim possa acontecer uma reflexão sobre o tema, pois estudos nessa área temática são escassos e esse trabalho vem a somar para a literatura atual.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram dessa pesquisa 11 indivíduos e após a análise do cabeçalho dos questionários obtidos, identificamos que no universo estudado a grande maioria dos participantes são do gênero masculino, respectivamente nove sujeitos (81.8%) e apenas dois (18.2%) do sexo feminino, com média de tempo de atuação de quatro anos, cujo 10 anos foi o maior e um ano o menor tempo encontrado.

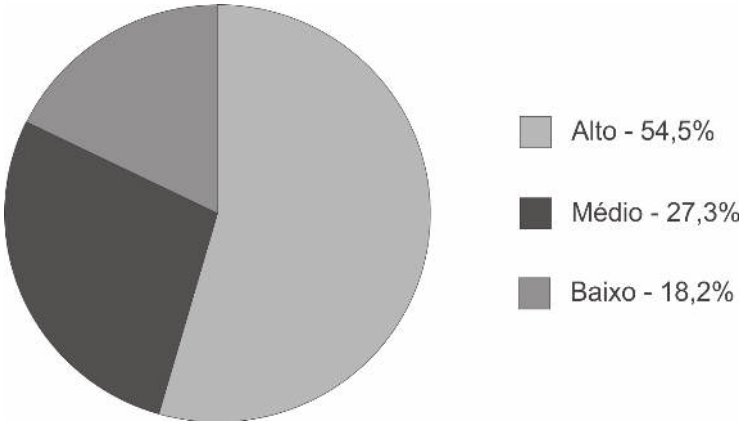
Os sujeitos participantes possuem média de idade de 27,1 anos e variam entre 40 anos o mais velho e 18 anos o mais jovem e possuem carga horária com média de 26,5 horas semanais.

A primeira pergunta do questionário teve como finalidade identificar o grau de satisfação dos participantes da pesquisa de acordo com sua profissão. Para isso oferecemos três alternativas de resposta como opção, sendo elas: Alto; Médio; Baixo.

Após a análise identificamos que seis participantes (54.5%) consideram seu grau de satisfação alto, pois optaram por essa alternativa. Já três participantes (27,3%) consideram numa zona média e dois (18,2%) se dizem com o grau de satisfação baixo.

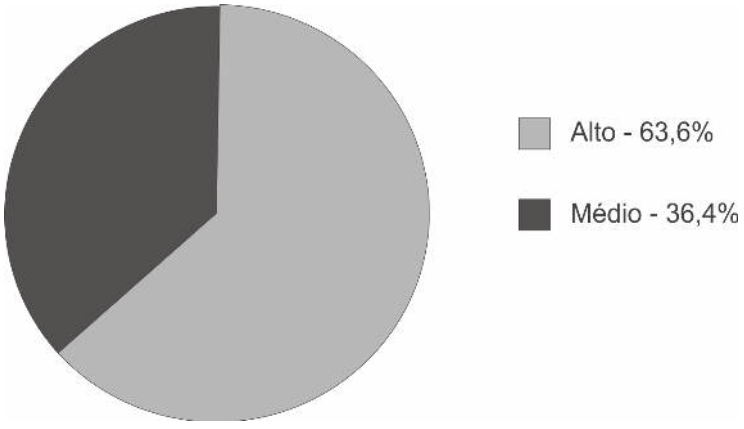
Observe o gráfico a seguir:

Gráfico 1. Grau de satisfação dos participantes em relação a sua profissão.



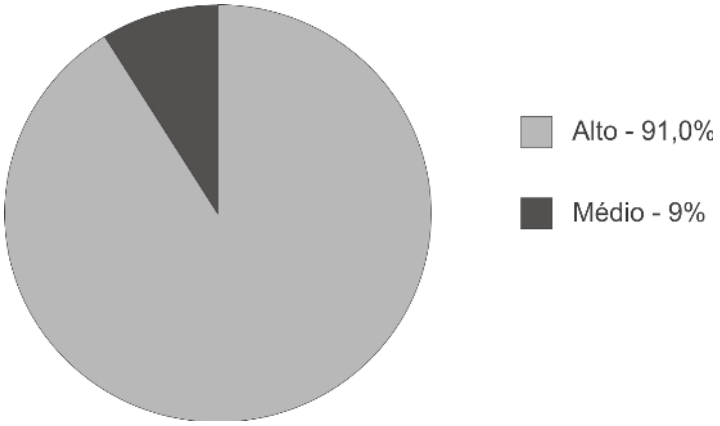
Dando continuidade ao questionário, fizemos aos participantes a seguinte pergunta: Qual seu grau de satisfação de acordo com seu local de trabalho? E observamos novamente que a maioria se mantém numa zona elevada, pois sete participantes (63,6%) assinalaram a alternativa "alta" como opção de resposta. Quatro sujeitos (36,4%) se optaram por "média" e nenhum participante considera-se num grau de satisfação baixo com relação ao local de trabalho. Podemos observar melhor essa análise através do gráfico a seguir:

Gráfico 2. Nível de satisfação dos participantes em relação a seu local de trabalho.



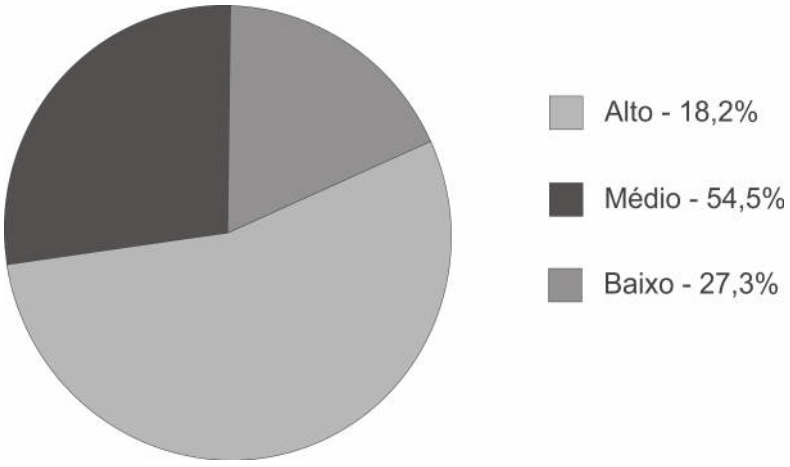
A questão número três teve como objetivo analisar o grau de satisfação dos participantes com relação aos alunos com quem trabalha. Notamos que 91 % dos participantes, nesse caso 10 indivíduos, consideram esse grau alto e apenas um (9%) considera-se num grau intermediário. Analise o gráfico a seguir:

Gráfico 3. Nível de satisfação dos participantes em relação a seus alunos.



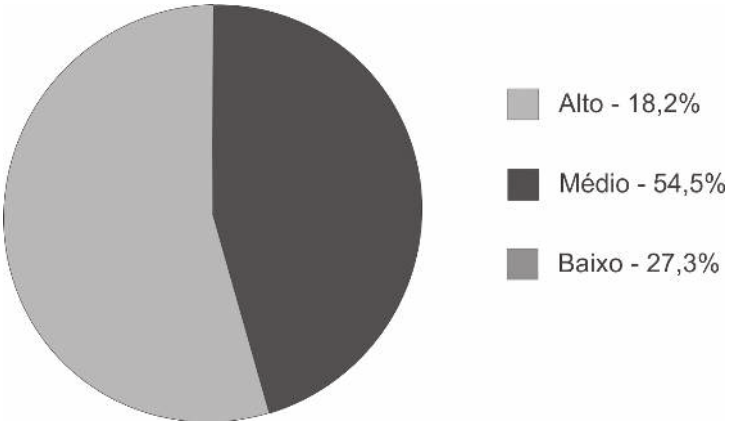
Abordamos a questão da carga horária na pergunta número quatro com a seguinte questão: Qual seu grau de satisfação com sua carga horária? Após a análise dos dados, identificamos que a maioria se mantém com a satisfação na zona média, pois seis indivíduos (54,5%) optaram por "médio" como opção de resposta. Apenas dois (18,2%) se consideram com o grau de satisfação alto e pela primeira vez a opção "baixo" foi assinalada, sendo opção de resposta para três indivíduos (27,3%). Observe o seguinte gráfico:

Gráfico 4. Nível de satisfação dos participantes em relação a sua jornada de trabalho.



A questão da remuneração foi abordada na pergunta número cinco, na qual questionamos aos participantes qual seu grau de satisfação de acordo com seu salário e identificamos durante a análise um alto nível de negatividade. Seis participantes (54,5%) se consideram num grau baixo e cinco (45,5%) num grau médio de satisfação quando se diz respeito ao salário Nenhum participante assinalou a opção "alto". O gráfico 5 ilustra melhor essa análise:

Gráfico 5. Nível de satisfação dos participantes em relação a seu salário.



Antunes (2003) considera que o descontentamento salarial dos profissionais do mercado não formal de ensino da Educação física tem relação com o fato de que até recentemente não existir exigência de qualificação profissional para atuar nesse mercado (academias, clubes, etc.), fazendo com que os graduandos em Educação Física tenham que disputar mercado com os nãos graduados ou graduandos, que aceitam qualquer salário por não terem qualificação ou com o pretexto de estágio. Isso faz com que os graduados tenham que se submeter a um salário menor para não perderem espaço.

Ao analisarmos melhor esses dois últimos gráficos, podemos notar que o grau de satisfação é relativamente baixo quando se diz respeito a jornada de trabalho e salário dos participantes, o que nos leva a crer que o salário recebido por esses profissionais que atuam em mais de um local é incompatível para as atribuições e carga horária da função. É importante ressaltar que a carga horária semanal do público em questão é de 26,5 horas.

Para identificarmos o grau de satisfação dos participantes em todos os aspectos estudados, analisamos os questionários a fim de saber qual opção de resposta foi a mais assinalada. Após a análise observamos que a opção "alto" obteve a maioria das assinalações, sendo escolhida 25 vezes. A opção "médio" foi assinalada 19 vezes e a opção "baixo" 11 vezes.

CONCLUSÃO

Após a análise das respostas obtidas nos questionários, notamos que o nível de satisfação dos participantes da pesquisa se mantém relativamente alto, pois obtivemos mais respostas de natureza positiva do que negativa.

Notamos que os sentimentos de satisfação dos profissionais deste estudo são, em sua maioria, ligadas as boas relações interpessoais com as pessoas diretamente ou indiretamente ligadas ao local de trabalho predominantemente em relação a convivência, resultados alcançados e o aprendizado dos alunos.

Em contrapartida, temos os sentimentos de insatisfação dos profissionais da pesquisa com as atividades exercidas, evidenciados na pouca remuneração e jornada de trabalho extensa, o que nos leva ao entendimento que a remuneração dos participantes desse estudo não condiz à carga horária exercida.

Talvez o que determine que a questões principais que levam a esses sentimentos de satisfação ou insatisfação dos profissionais de Educação Física com a profissão são os condicionantes externos e internos que atuam sob o ambiente de trabalho do indivíduo. Estão ligados às políticas ideológicas, educacionais, econômicas e culturais entre outras.

Sugerimos que mais estudos nessa vertente sejam desenvolvidos, para que assim se possa mapear o grau de satisfação do profissional em Educação Física e com isso possamos identificar as principais causas de satisfação e insatisfação deste profissional e com isso, melhorar suas condições de trabalho, tendo sempre como objetivo principal a plena satisfação deste profissional.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, A. C. Perfil profissional de instrutores de academias de ginástica e musculação**. Lecturas Educación Física y Deportes**, Buenos Aires, fevereiro, 2005. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd81/efprof.htm>. Acesso em 02/06/2012.

ARAÚJO, A. P. **Motivação e satisfação no trabalho: uma pesquisa junto aos empregados de uma instituição bancária, a partir da teoria da motivação e higiene formulada por F. Herzberg**. Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1985.

ARCHER, E. R. O mito da motivação**.** In: BERGAMINI, C. W., CODA, R., organizadores. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo, SP: Pioneira, 1990.

BAIRD, L. S. Relationship of performance to satisfaction in stimulating and on stimulating jobs. **Journal of Applied Psychology**, v. 61, n. 6, p. 721-727, 1976.

BRIEF, A. P. **Atitudes em torno de organizações**. Thousand Oaks, 1999.

BUTLER, M. C., EHRICH, E.J. **Positional influences on job and job performance**: A multivariate predictive approach. Psychological Reports, 1991.

CODA, R. **Satisfação no trabalho e características das políticas de recursos humanos para executivos.** Tese de doutorado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1986.

CRANNY, C. J., SMITH, P. C., STONE, E. F. **Satisfação no trabalho**: Como as pessoas se sentem sobre seus trabalhos e como isso afeta sua performance. Lexington, New York 1992.

CURA, M. L. A. D. **Satisfação profissional do enfermeiro**. Dissertação de mestrado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1994.

DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS PARA O CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Parecer homologado**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/pces058_04.pdf>. 2007

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Nova Fronteira, 1986.

FRASER, T. M. **Stress e satisfação no trabalho**: uma abordagem crítica. Organização Internacional do Trabalho, São Paulo. 1983.

HELLMAN, C. M. Job satisfaction and intent to leave. **Journal of Social Psychology**, v. 137, n. 6, p. 677-689, 1997.

KRAUSZ, M.; KOLOWSKY, M.; EISER, A. Distal and proximal influences on turnover intention and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. **Journal of Vocational Behavior**. Maryland Heights. v. 52, n. 1, p. 59-71, 1998.

LICHT, R. H. **Satisfação no trabalho, responsabilidade e sentido no trabalho**: **um estudo preliminar de associação**. São Paulo. Dissertação de mestrado - Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, 1990.

LOCKE, E. A. **A natureza e as causas da satisfação no trabalho.** Chicago: Rand McNally, 1976.

NOGUEIRA, L. Qualidade de vida no trabalho do professor de Educação Física: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica. **Arquivos em Movimento**, Rio de Janeiro. v. 1, n. 1, p. 75-86, 2005.

PAULA, N. M. **Levantamento dos fatores de satisfação e insatisfação no trabalho vivenciados pelos docentes de alguns cursos de graduação em nutrição no Brasil**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Administração, Hospital São Camilo, São Paulo, 1990.

PÉREZ-RAMOS, J. **Satisfação no trabalho**: metas e tendências. Tese de Livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis, 1980.

RAMPAZZO, L. **Metodologia Científica para os alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. Lorena, SP: Stiliano, 1998.

SOLOMON, C. Work/family's failing grade: Why today's initiatives aren't enough. **Personnel Journal**, v. 73, n. 5, p. 72-87, 1994.

SPECTOR, P. E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. **American Journal of Community Psychology**, v. 13, n. 6, p. 693-713. 1985.

SPECTOR, P. E. **Job Satisfaction.** Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.

SPECTOR, E. **Industrial and organizational psychology**: Research and practise. New Jersey: John Wiley & Sons, 2006.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**, São Paulo, SP: Saraiva, 2003.

STEUER, R. S. **Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo**. Dissertação de mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1989.

VAN YPAREN, N. W., HAGEDOOM, M., GAURTS, S. A. E. Intent to leaveand absenteeism as reactions to perceived inequity: The role of social constraints. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, v. 69, n. 5, p. 367-372**,** 1996.

WRIGHT, T. A., CROPANZANO, R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 5, n. 1, p. 84-94, 2000.

ZALEWSKA, A. M. Job satisfaction and imporatance of work aspectsrelated to predominant values and reactivity, **International journal of occupational safety and ergonomics**. v. 5, n. 7, p. 485-511, 1999.

[1] Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS.

[2] Grupo de Estudos e Pesquisas em Pedagogia do Esporte e Movimento - GEPPEM/IFSULDEMINAS.

[3] Casa de Cultura e Cidadania, unidade São José do Rio Pardo.

Rua Pedro Faria, 735
Jardim América
Carmo do Rio Claro/MG
37150-000