Recebido em: **12/03/2012** Emitido parece em: **04/04/2012** **Artigo original**

SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO EM COMPARAÇÃO COM AS ACADEMIAS

Juarez Alves das Neves Júnior[1], Celina Mafra Guerreiro Cordeiro[2]
Andréa Cavalcante Lima[3]

RESUMO

Satisfação no trabalho é um dos conceitos mais largamente pesquisados pelas amplas áreas de estudos registradas em várias literaturas. Alguns dos conceitos que determinam a satisfação no trabalho são os elementos relacionados ao próprio trabalho: possibilidades de promoção, o fator salarial, relações com colegas e chefia. Desta forma esta pesquisa teve como objetivo identificar o grau de satisfação no trabalho do professor de Educação Física em instituições de ensino fundamental e médio privadas em comparação com academias de ginástica. A pesquisa foi realizada com a participação de uma amostra aleatória de 42 professores e acadêmicos de Educação Física numa área delimitada da região central do município de Porto Velho. A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa com a aplicação de um questionário da Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Os resultados encontrados, conforme as literaturas, afirmam que a satisfação no trabalho é um fenômeno multidimensional, e que os níveis de satisfação do trabalhador podem variar em função dos diferentes aspectos do contexto organizacional. Nessa pesquisa, constatou-se que os docentes demonstraram estar satisfeitos em três dos cinco fatores avaliados – relacionamento com os colegas, com a chefia e com a própria natureza de trabalho. Os demais quesitos avaliados, salário e promoção, receberam uma média mais baixa, logo sendo classificados dentro do nível de indiferença. Estes resultados sugerem que as Instituições devem ampliar suas políticas de gestão de pessoas.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, professor de Educação Física, escolas, academias.

JOB SATISFACTION OF PHYSICAL EDUCATION TEACHER IN ELEMENTARY EDUCATION INSTITUTIONS AND MEDIUM IN COMPARISON WITH THE GYMS

ABSTRACT

Job satisfactions one of the most widely researched concepts for broad trend of study reported in several literatures. Some of the concepts that determine job satisfaction are the elements related to their work, such as opportunities for promotion, salary factor, relationships with coworkers and superiors. Therefore this study aimed to identify the degree of job satisfaction of the Physical Education teacher inside elementary and high schools compared to gyms. The survey was conducted with the participation of a random sample of 42 Physical Education teachers and fitness instructor in a determinate downtown area of Porto Velho. The research used a qualitative approach with a questionnaire of Scale of Job Satisfaction (SJS). The results according to the literature say that job satisfaction is a multidimensional phenomenon, and that levels of worker satisfaction may vary depending on the different aspects of organizational context. In this research, it was found that teachers demonstrated to be satisfied in three of the Five evaluated factors - relationships with colleagues, with the employers and the very nature of work. The other variables evaluated - salary and promotion – received a lower grade, and it was Just classified into level of indifference. These results suggest that such institutions should seek to broaden their people management policies.

Keywords: Job satisfaction, physical education teacher, school, gyms.

INTRODUÇÃO

O trabalho representa uma atividade humana consciente que permite ao homem sobreviver diante dos desafios impostos pela própria sociedade. Nessa atividade, o homem pode realizar suas potencialidades e seus projetos, produzindo recursos materiais necessários para sua sobrevivência. Desta forma o homem é um ser que trabalha e dá sentindo ao mundo através dele. Contudo, este trabalho poderá ter um valor muito significativo para cada ser humano, de satisfação ou até mesmo o inverso, o descontentamento.

A satisfação no trabalho tem sido estudada como uma das mais importantes variáveis da área de comportamento organizacional, psicologia, psicologia social, gestão de pessoas e gestão organizacional no mundo todo. Alguns pesquisadores brasileiros buscam aperfeiçoar a metodologia de medida, questionando a adequação dos instrumentos contidos na literatura internacional, adaptando para amostras brasileiras medidas validadas em outras culturas e, ainda, construindo e validando instrumentos capazes de retratar as diferentes bases ou enfoques teóricos que sustentam a compreensão dos vínculos do indivíduo com a organização com quem mantém relações de trabalho (SIQUEIRA, 2000).

Nas décadas de 60 e 70, alterações ocorreram na compreensão de aspectos que influenciam organizações, como satisfação e envolvimento com o trabalho. As pesquisas procuravam identificar a relação desses dois aspectos com os níveis de produtividade, taxas de absenteísmo e rotatividade. As teorias contribuíram para o processo de formação de competências e para o planejamento de estratégias capazes de gerar funcionários satisfeitos e envolvidos com o trabalho (SIQUEIRA e GOMIDE, 2004).

No Brasil, percebe-se que a profissão de professor tem sido caracterizada por rápidas mudanças sociais, econômicas e culturais como, por exemplo, a diversidade cultural dos alunos, a composição da qualidade e quantidade das tarefas a serem efetivadas (HARGREAVES, 1998). Assim, os professores se mostram expostos, continuamente, às mudanças nas suas relações com o universo escolar e, por decorrência, com o seu trabalho.

Na área de Educação Física (EF) tem predominado a realização de investigações que abordam os aspectos pedagógicos, considerados de suma importância para a melhoria da intervenção profissional. Assim, são poucos os estudos que se têm sobre experiência de trabalho dos professores da EF, dentro do ambiente de trabalho e suas interferências na vida do professor. Devido ao atual quadro de expansão do trabalho do professor de EF, pesquisas estão sendo realizadas como “a Síndrome do Esgotamento Profissional, o mal-estar docente e o estresse profissional” (BOTH, 2009).

Na literatura existem muitos estudos sobre a satisfação no trabalho, entretanto poucos focam esse fenômeno dentro do contexto de professores escolares comparados com os de academias de ginástica. Portanto, é necessário sistematizar uma pesquisa que pretenda analisar a satisfação dos professores de EF a partir da percepção do próprio professor. A constatação da escassez de trabalhos que investiguem a satisfação no trabalho do professor de EF nos apresenta um problema: qual o grau de satisfação do professor de EF, que trabalha em empresas privadas como escolas e academias de ginástica?

A pesquisa teve como objetivo geral: identificar o grau de satisfação no trabalho do professor de EF em instituição de ensino fundamental e médio privadas, em comparação com academias de ginástica do município de Porto Velho. Identificando, assim, o grau de contentamento do professor de EF nas dimensões do seu trabalho, o principal fator que contribui para que este profissional sinta insatisfação com seu trabalho, e verificar se existem diferenças entre o âmbito escolar ou em academias.

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O Comportamento Organizacional (CO) vem sendo estudado a partir da década de sessenta por pesquisadores ingleses. Sendo, um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional (ROBBINS, 2005).

Na história do CO a medição de suas variáveis se dá através do largo campo de conhecimento, composto pela agregação de posições teóricas de diferentes ciências do comportamento humano como a psicologia, sociologia, psicologia social, antropologia e ciência política (ROBBINS, 2005).

Ao se definir um modelo de CO, Robbins (2005), através de um modelo genérico estabelece os parâmetros para se identificar as variáveis dependentes e independentes básicas deste campo. As variáveis dependentes são os conceitos que se ligam a algum outro fator dentro de um nível. As variáveis independentes são compostas por elementos que estão no nível do indivíduo, no nível do grupo e no nível organizacional.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho está intimamente ligada a determinados fatores, sendo eles:

a) Valores: representam convicções básicas de que "um modo específico de conduta é pessoal ou socialmente preferível a um modo de conduta contrário" (ROKEACH, citado por ROBBINS, 2005). Os valores de um indivíduo tendem a ser estáveis e duradouros; é pouco provável que esforços gerenciais obtenham alterações significativas.

b) Atitudes: são constatações avaliadoras - favoráveis ou desfavoráveis - em relação a objetos, pessoas ou eventos. As atitudes possuem três componentes: componente cognitivo; componente afetivo; e o componente comportamental. As atitudes não são estáveis, podendo ser influenciadas e alteradas.

c) Satisfação no trabalho: é um fenômeno complexo e de difícil definição. Pois, é um estado subjetivo em que a satisfação com uma situação ou evento pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância, ao longo do tempo para a mesma pessoa e estar sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003, citando FRASER). Spector (2006) apresenta uma pesquisa de satisfação no trabalho de 24.713 funcionários de dezenas de organizações dos Estados Unidos, mostrando como as dimensões podem apresentar-se diferentes. A pesquisa demonstrou que os americanos, em geral, estão muito satisfeitos com seus chefes, colegas e com o tipo de trabalho que executam. Estão menos satisfeitos com prêmios, como pagamento, oportunidades de promoção e outras vantagens. Os níveis de satisfação no trabalho não são os mesmos entre os diversos países, tendo em vista, possuírem valores básicos diferentes uns dos outros.

d) Percepção de Justiça de Remuneração: a renda ou salário é um aspecto fundamental da vida das pessoas. Quando uma pessoa ingressa em uma organização, esta assume a responsabilidade de respeitar suas normas, valores e cultura, além de se dispor a desempenhar atividades pertinentes ao cargo que ocupa. A retribuição pelos trabalhos realizados é a contrapartida da empresa, beneficiada pelos serviços prestados por esta pessoa. Desta maneira, uma relação de troca é estabelecida (SIQUEIRA, 1995). Ferreira e Siqueira (2005) em um estudo apresentaram uma definição para percepção de justiça de remuneração, como sendo a percepção de equidade entre habilidades pessoais do trabalhador, seu desempenho no cargo, remuneração existente no mercado de trabalho e política salarial da empresa e os retornos auferidos pelo trabalhador por meio da remuneração.

e) Jornada de Trabalho: a satisfação no trabalho é uma atitude ou resposta emocional às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho (CADAMURO *et al*., 2008). Existem diferenças individuais e grandes semelhanças entre os fatores causais da satisfação no trabalho. Estes fatores causais pertencem a dois grandes grupos: (1) eventos e condições e (2) agentes, ou seja, colegas e subordinados, supervisão e gerenciamento, empresa/organização (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003). A satisfação no trabalho pode afetar aspectos comportamentais, a saúde física e a saúde mental, com consequências tanto para os trabalhadores como para a empresa.

Efeitos da satisfação com o trabalho sobre o desempenho do funcionário, satisfação e insatisfação no trabalho são considerados como os dois extremos de um mesmo fenômeno, sendo frequentes os estudos que adotam uma medida de satisfação por meio de escalas que vão de um extremo de "muito satisfeito" até o extremo oposto de "muito insatisfeito" (SIQUEIRA e GOMIDE, 2004).

No entanto, quando os dados relativos à satisfação e à produtividade são coletados para a organização como um todo, e não no nível individual, descobrimos que organizações com funcionários mais satisfeitos tendem a ser mais eficazes do que aquelas com funcionários menos satisfeitos.

Pessoas insatisfeitas tendem a faltar mais ao trabalho como também buscam oportunidades de mudarem de emprego.

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

As características do trabalho do profissional de Educação Física (EF) ainda são muito polêmicas desde a criação da lei 9696 de 1998, que criou o Conselho Federal de Educação Física. Mas existem diretrizes que norteiam os profissionais de EF. Diante disso, cabe ao profissional escolher qual rumo quer atuar, podendo ser licenciatura ou bacharelado. Desde a reformulação nos currículos do curso de Educação Física, houve a diferenciação e a separação do Licenciado (professor de escolas) e do Bacharel (profissional), visando atender às necessidades do mercado e da sociedade, onde havia professores ligados à EF escolar e os profissionais ligados a programas de atividade física no atendimento de diferentes necessidades da população (GHILARD, 1998).

A criação dos cursos de Bacharelado veio atender a um novo perfil de profissional que atua em uma nova e crescente área no mercado de trabalho constituído por clubes, academias, empresas, condomínios e *Personal Trainer,* que são mais direcionados em saber como e por que executar.

O professor de EF que atua em academias vem a cada dia aprendendo novas modalidades de exercícios tanto aeróbicos, quanto anaeróbicos, fazendo com que seu serviço seja mais valorizado.

O papel dos professores que atuam nas escolas já é mais orientado e amparado pelo Ministério da Educação, pois tem por princípio dirigir o processo educativo para a formação integral dos alunos, sendo assinalado um papel nuclear ao desenvolvimento de atitudes e à conscientização de valores e subordinando-se a aquisição de conhecimentos ao domínio de aptidões e capacidades (ARAÚJO, 2008).

MOMENTO ATUAL: ESCOLAS X ACADEMIAS

Saber o grau de satisfação de trabalhadores é uma busca feita por várias áreas. Nesta investigação das concepções de satisfação no trabalho e o que ela influencia no comportamento organizacional é verificado que há poucos estudos atentando para a área de EF. Devido ao processo de adaptação entre homem e trabalho, onde se procuram estratégias para a melhoria desse cenário, é difícil caracterizar o grau de satisfação no trabalho do professor de EF que atua em empresas privadas. O que se sabe ao certo, é que estudos mostram que os professores de EF passam por um descontentamento na área educacional, vivenciando o esgotamento profissional (SANTINI e MOLINA, 2005).

Muitos pesquisadores têm feito estudos na área escolar e feito avaliações de satisfação nesta área. Entretanto, isso ocorre sem a devida consideração sobre as características próprias do sistema organizacional das empresas onde os professores de EF se encontram. Relacionando assim, o sistema de valores, atitudes, conteúdo e forma do trabalho que estes professores vêm enfrentando (SILVA, 2009).

Segundo Carneiro *et al.,* (2003), existe um crescente aumento do número de academias, desta forma os profissionais atuantes na área, passaram a ter maior embasamento e consciência das necessidades e expectativas que a sociedade impõe. Os proprietários de academia procuram por sua vez professores e acadêmicos de EF para estarem compondo a equipe de trabalhadores de sua empresa. Tais profissionais são remunerados conforme as horas de trabalho desenvolvidas na empresa. O que vai diferenciar nessa remuneração é que o valor de hora trabalhada em sala de musculação é menor em relação à hora trabalhada em sala de ginástica. Entretanto, não se sabe o grau de comprometimento dos professores de EF quanto à empresa onde prestam serviços

No ambiente escolar, estudos mostram que professores de EF vêm passando por um tipo de descontentamento, a Síndrome do Esgotamento do profissional de Educação Física (SANTINI e MOLINA, 2005). Esse processo se dá por elementos externos à ação do professor no meio escolar. Folle *et al.,* (2008), evidenciou em seu estudo que a classe docente de EF escolar passa por insatisfação em relação à situação econômica, as políticas públicas e o reconhecimento social dos educadores e da própria Educação Física. Isso interfere nos relacionamentos interpessoais, na afetividade e aprendizado dos alunos. Confirmando-se assim, a influência do comportamento organizacional, citada por Robbins (2005), na questão da produtividade.

METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido numa abordagem empírico-analítico – trata-se de um estudo que apresenta a utilização de técnicas de coleta, tratamento e análise de dados qualitativa.

A pesquisa foi realizada com a participação de uma amostra aleatória de 42 professores e acadêmicos de Educação Física que trabalham em 08 (oito) instituições do ensino médio e fundamental privadas (escolas) e 05 (cinco) academias de ginástica (academias), que se encontravam numa área delimitada da região central do município de Porto Velho que compreende as seguintes ruas: Almirante Barroso, avenida Calama, avenida Jorge Teixeira e o Rio Madeira. A população pesquisada foi de 48 professores e acadêmicos.

A amostra foi de 27 indivíduos do gênero masculino e 15 do gênero feminino nas escolas e academias. É visível a participação maior dos homens nesta área de trabalho, sendo que nas academias (18) os participantes se mostram em dobro em relação às escolas (9). As mulheres Atuantes se encontram em grande maioria em academias (9) em comparação às escolas (6).

A escolaridade houve variação entre os níveis de superior completo e incompleto, predominando o nível superior completo perfazendo 79% da amostra e acadêmicos com 21% da amostra. É importante levar aqui em consideração que, em escolas todos professores têm o nível superior completo. Porém nas academias além de professores com formação superior completa, também se encontram acadêmicos do curso de Educação Física.

Na composição da amostra, foram estabelecidos contatos por parte do pesquisador com os sujeitos participantes que se dispuseram a colaborar com a pesquisa. Da população, foram aleatoriamente selecionadas por instituição e por sexo para compor a amostra de pesquisa.

Das escolas, na grande maioria, existiam professores; em apenas uma escola que não havia a matéria Educação Física no currículo escolar, assim não havia nem um professor.

As academias pesquisadas estão em menor número nesta pesquisa, no entanto, são nestas primeiras que se encontram a maior participação dos professores de Educação Física.

Para a coleta de dados foi aplicado o questionário denominado Escala de Satisfação no Trabalho (EST) retirado de Siqueira (2008), do tipo Likert no qual o respondente indica o seu grau de concordância com cada um dos itens apontados. O instrumento utilizado foi a versão completa, composto por 25 itens respondidos da seguinte forma: 1 = Totalmente insatisfeito; 2 = Muito insatisfeito; 3 = Insatisfeito; 4 = Indiferente; 5 = Satisfeito; 6 = Muito Satisfeito; 7 = Totalmente Satisfeito.

A escolha deste tipo de instrumento justifica-se pelo fato de que as escalas garantem melhor a ordinaridade ao considerar as estruturas entre os indicadores da pesquisa.

A validação da EST, feita por Siqueira (1995), mostrou que os 25 itens agruparam-se em cinco fatores, todos com bons níveis de confiabilidade pelo *Alpha de Cronbach*. Assim, o quadro 01 mostra a descrição dos itens que compõem a EST, agrupados em seus respectivos fatores.

Quadro 01. Quadro demonstrativo das dimensões, definições.

Dimensões	Definições
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitas na realização do trabalho.
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

Fonte: Siqueira, 2008.

Este instrumento contém duas (2) questões principais. A primeira busca uma identificação geral do respondente e a segunda uma listagem de vinte e cinco valores atribuídos pela amostra a partir do grau de concordância sobre sua opinião a respeito da satisfação com o seu trabalho e sua experiência enquanto professor.

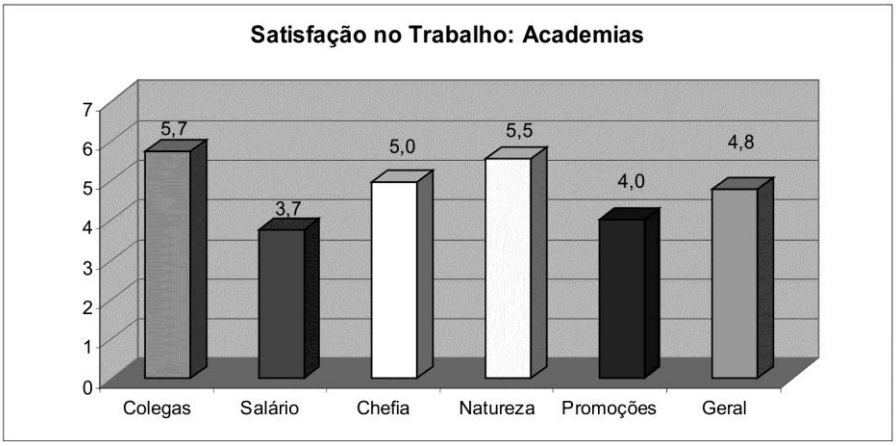
O procedimento consistiu em um contato inicial do pesquisador com coordenadores das escolas, nas quais foi entregue um documento para a autorização desta pesquisa, enquanto que nas academias o contato foi com o proprietário das mesmas que também deu tal autorização. Diante da permissão dos responsáveis pelas organizações pesquisadas, os indivíduos da amostra receberam e assinaram o termo livre e esclarecido e os questionários foram aplicados individualmente.

As respostas aos questionários foram registradas em um banco de dados, a partir do qual se realizaram análises estatísticas por meio da planilha eletrônica do programa de *MICROSOFT OFFICE EXCEL* 2003.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O gráfico 1 mostra as médias de satisfação dos indivíduos que trabalham em academias. A dimensão 'promoção' demonstra que os professores das academias se mostram indiferentes (4,0 pontos). É possível verificar, ainda, que nas dimensões 'colegas de trabalho' (5,7 pontos), a própria 'natureza do trabalho' (5,5 pontos) e quanto à 'chefia' (5,0 pontos) tais indivíduos estão satisfeitos. A única dimensão que apontou insatisfação foi quanto ao salário.

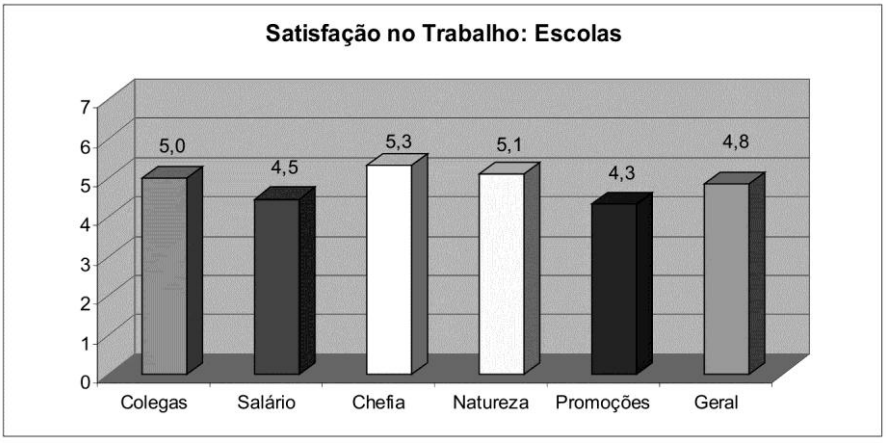
Gráfico 1. Professores de academias.



Fonte: Elaborado pelo autor com os dados da pesquisa.

Diante do gráfico 2, onde são mostradas as médias de satisfação com o trabalho dos professores de Educação Física das escolas. Verifica-se que as dimensões: salário (4,5 pontos) e promoções (4,3 pontos) são indiferentes. E que esta parte da amostra se mostra satisfeita nas dimensões: chefia (5,3 pontos), com a natureza do próprio trabalho (5,1 pontos) e com colegas de trabalho (5,0 pontos).

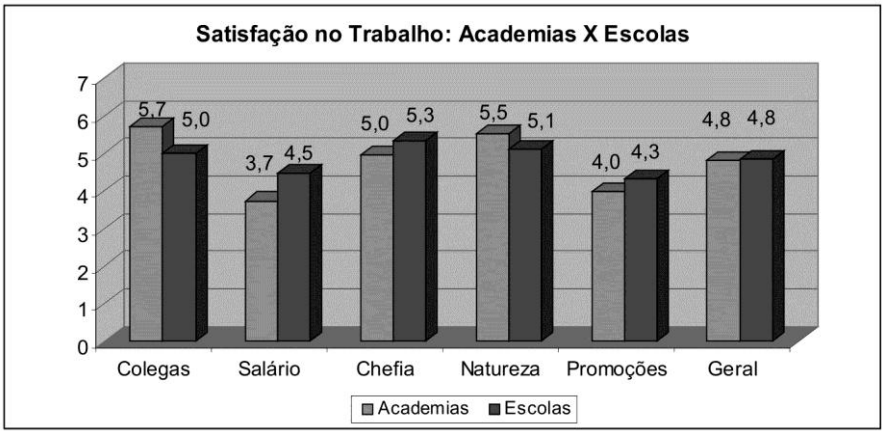
Gráfico 2. Professores de escolas.



Fonte: Elaborado pelo autor com os dados da pesquisa.

As cinco dimensões de satisfação no trabalho obtiveram juntas, a média 4,8 pontos, tanto para os professores em escolas quanto para os professores em academias. Por outro lado, as dimensões separadas produzem os seguintes resultados: 5,7 pontos em academias e 5,0 pontos em escolas na questão de satisfação com os colegas que se traduz em satisfação; 3,7 pontos em academias e 4,5 pontos em escolas a respeito de satisfação com o salário, retratando insatisfação e indiferença respectivamente; 5,0 pontos em academias e 5,3 pontos quanto a satisfação com a chefia, indicando satisfação em ambas; 5,5 pontos em academia e 5,1 pontos com o fatos de satisfação com a natureza do próprio trabalho; e 4,0 pontos em academia e 4,3 pontos em escolas ligadas a satisfação com promoções. Dados estes encontrados no gráfico 3.

Gráfico 3. As médias de satisfação geral dos professores.



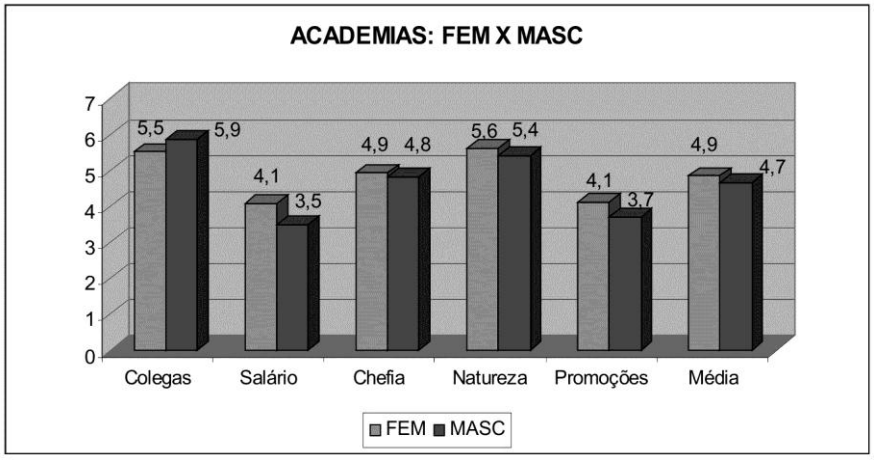
Fonte: elaborado pelo autor com os dados da pesquisa

Os resultados do gráfico 4 demonstram o nível de satisfação com o trabalho dos homens e mulheres professores de Educação Física atuantes em academias. Os homens, segundo a média desta pesquisa, apresentam um grau de insatisfação com relação ao salário (3,5 pontos) e às promoções (3,7 pontos); são indiferentes quanto à chefia da organização (4,8 pontos) e estão satisfeitos com os colegas (5,9 pontos) e a natureza do seu trabalho (5,4 pontos).

Já as mulheres, que atuam como professoras de academias, demonstram indiferença em três dimensões: em relação ao salário (4,1 pontos), promoção do trabalho (4,1 pontos) e quanto à chefia (4,9 pontos). As duas dimensões nas quais as mulheres se encontram satisfeitas foram quanto à natureza do próprio trabalho (5,6 pontos) e a satisfação com os colegas (5,5 pontos).

Relacionando os gêneros numa visão geral de satisfação com o trabalho, verifica-se que ambos se sentem indiferentes: homens (4,7 pontos) e mulheres (4,9 pontos).

Gráfico 4. Homens e mulheres professores de academias.



Fonte: elaborado pelo autor com os dados da pesquisa

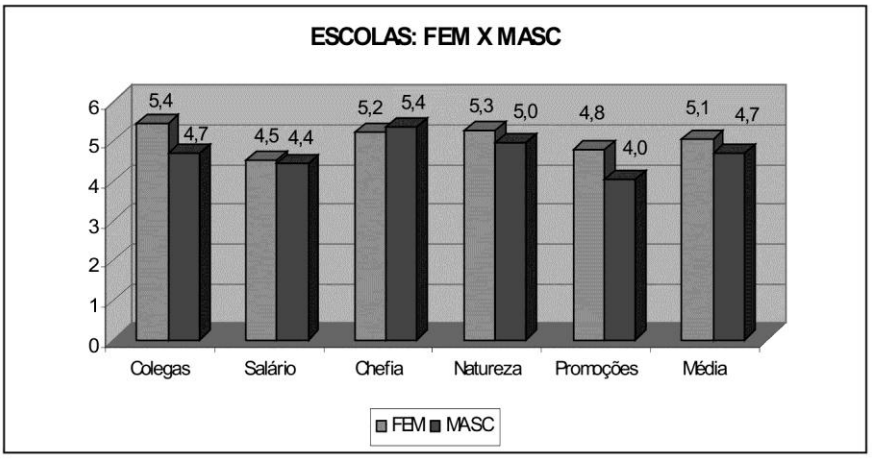
Analisando o Gráfico 5, podemos notar que demonstra os homens e mulheres que trabalham como professores de Educação Física no âmbito escolar conclui-se que, em termos gerais, as mulheres estão satisfeitas com o trabalho (5,1 pontos) já por outro lado, os homens apresentam um grau de indiferença (4,7 pontos).

Os homens demonstram insatisfação em dois fatores: em relação com a chefia (5,4 pontos) e a natureza do próprio trabalho (5,0 pontos). Os mesmos demonstram indiferença com relação às promoções (4,0 pontos), com o salário (4,0 pontos) e com os colegas de trabalho (4,7 pontos).

A amostra das mulheres professoras em escolas indicou que estão satisfeitas com relação aos colegas de trabalho (5,4 pontos), com a natureza do próprio trabalho (5,3 pontos) e com relação à chefia (5,2

pontos). Os dados das mesmas demonstram indiferença com o salário (4,5 pontos) e com as promoções de trabalho (4,8 pontos).

Gráfico 5. Homens e mulheres professores de escolas.



Fonte: elaborado pelo autor com os dados da pesquisa

Em suma, as mulheres professoras de Educação Física aqui representadas estão satisfeitas com seu trabalho e os homens indiferentes. Este dado pode ser comparado com o referencial de Spector (2006), o qual aborda que os homens apresentam a tendência de ocupar funções gerenciais/profissionais, e as mulheres, funções administrativas; o que sugere que as mulheres podem se satisfazer mais facilmente com salário e responsabilidade inferiores aos dos homens, talvez devido às expectativas inferiores que tenham em relação ao que devam receber, ou porque elas se comparam a outras mulheres que estão em circunstâncias semelhantes.

Sendo assim, a pesquisa permite encontrar que no quadro geral dos professores de Educação Física todos vivenciam no grau de indiferença no comportamento organizacional do trabalho. Porém estes resultados não podem indicar a melhor resposta quanto à satisfação dentro de uma vertente que engloba cinco valores essenciais para a mensuração de satisfação no trabalho. A tônica da pesquisa então foi encontrar o valor que explique a existência da satisfação ou insatisfação na vida dos professores acima mencionados.

Dentro dos discursos sobre satisfação no trabalho encontramos uma relação que diz que o sentimento de valorização é importante para a satisfação interna do trabalhador, e que isso traz para as pessoas em geral uma motivação, reconhecimento e liberdade para se expressar. A satisfação é interna e está vinculada com suas realizações, empreendimentos, possibilidades de crescimento profissional e com os benefícios financeiros que a empresa oferece (SIQUEIRA, 2008).

Diante do exposto pode-se dizer que o grupo dos professores que atuam em academias teve o grau de satisfação com o salário classificado como insatisfação, enquanto que o grupo de professoras e os indivíduos que atuam em escolas foram classificados como grau de indiferença. Infere-se que isto se dê pelo fato de que aqueles que trabalham em academias recebam um salário avaliado pelas horas de serviço prestado à empresa, horas estas trabalhadas somente na área de musculação. Enquanto as professoras de academia atuam tanto na área de musculação quanto em salas de ginástica, nesta última a hora/aula é mais bem remunerada. Já os professores de EF de escolas em sua maioria assinam um contrato pré-estabelecido informando o quanto ganharão pelos serviços prestados à empresa. Assim, pode-se deduzir que os professores de academias podem ou não se sentir satisfeitos, se trabalharem mais horas, para que assim recebam um salário melhor da empresa. Porém deve-se levar em consideração que na medida em que o indivíduo percebe a justiça de remuneração, o sentimento de insatisfação com o trabalho pode ocasionar uma redução de comprometimento com a empresa, aumentando-se a intenção de deixar a empresa. Nessa linha de raciocínio, pode-se dizer que os homens, que são a maioria da população desta pesquisa, encontram-se insatisfeitos nas academias por conta da diferença de salário-hora da musculação em relação à ginástica.

Os contratos trabalhistas, quanto à forma e conteúdo, podem exercer influência em outra dimensão de satisfação no trabalho: a promoção, que em todos os casos os professores de EF se mostraram indiferentes, dando o entendimento de que não há uma visão, dentro das empresas, de oportunidade de

crescimento na carreira tanto social quanto salarial. Sendo assim, estes professores até mesmo podem perder a motivação para que haja inovações educacionais ficando desta forma neutra a sua satisfação com o crescimento profissional. É importante ressaltar aqui que os professores das academias encontram-se insatisfeitos. Logo, pode-se concluir que estes indivíduos tenham uma visão negativa da sua carreira; podendo levar estes profissionais a almejarem outros empregos fora da área de Educação Física.

No que diz respeito ao fator da natureza do próprio trabalho, tanto os indivíduos que trabalham em academias quanto os que trabalham em escolas, encontram-se satisfeitos.

Além do meio ambiente de trabalho, outros indicadores da satisfação dos professores EF da escola, tanto homens como mulheres, foram a satisfação quanto a chefia. Isso nos leva a concluir que a chefia cria com seus empregados um bom gerenciamento, ou seja, é atencioso, o que inclui facilitar o alcance de seus valores justos, competentes, que reconheçam e recompensem o bom desenvolvimento dos empregados e permitam alguma participação no processo de tomada de decisões. Em contrapartida, os indivíduos que atuam em academias se mostram indiferentes ao fator chefia. Então tais professores acreditam que os chefes não lhes dão o valor justo.

Na dimensão de satisfação com os colegas de trabalho, tanto os indivíduos que trabalham nas academias quanto as professoras, demonstraram estar satisfeitos. Portanto, nessas empresas ocorrem entre colegas e subordinados relações de confiança, competência, colaboração e amizade, bem como o compartilhamento de valores. No entanto, no âmbito escolar, os professores de EF demonstram estar indiferentes com os colegas de trabalho. Essa diferença pode ocorrer devido ao fato de que nas escolas os professores de EF se relacionam com professores de outras áreas, como por exemplo, português e matemática. E, portanto, para se ter um bom relacionamento entre os membros de uma mesma equipe, deve haver esforços de todos os participantes para um mesmo propósito comum. A confiança interpessoal é necessária entre todos os membros da equipe, pois isso gera a união das pessoas em torno da crença de que nenhuma delas tentará tirar proveito da outro, como cita Spector (2006).

CONCLUSÕES

Atualmente, a competitividade acirrada dentre as organizações e a desenfreada busca por talentos que possam produzir a real diferença no ambiente organizacional têm despertado o interesse e consequente empenho das organizações por estratégias que melhor acomodem o ser humano. Essa busca e empenho visam à criação de um ambiente mais favorável ao florescimento do potencial humano no ambiente de trabalho. Nota-se então, um crescimento de interesses do meio empresarial pelas questões ligadas a satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional no ambiente de trabalho.

O resultado da população geral estudada tende a ser indiferente, porém se estudarmos separadamente cada fator de Satisfação do Trabalho, verifica-se que os resultados variam muito. Embora os resultados encontrados nesta pesquisa não possam ser generalizados, em função da quantidade de indivíduos participantes, espera-se que ela possa servir de incentivo para que outros profissionais de Educação Física e da área de Administração investiguem o nível de satisfação dos professores de outras áreas como os clubes. Os resultados de uma pesquisa de satisfação no trabalho poderiam ser cruzados com outros indicadores, como por exemplo, os resultados de pesquisa de clima organizacional, fornecendo uma visão mais detalhada do ambiente de trabalho do professor de Educação Física.

Cabe às organizações, que buscam reter os profissionais de Educação Física, aumentar o nível de satisfação de seus colaboradores, proporcionando a eles um ambiente que gere maior comprometimento organizacional, bem como agir no sentido de ampliar a percepção de justiça que eles possuem da remuneração que recebem.

Diante deste quadro empírico, seria oportuno que as empresas buscassem ampliar suas políticas de gestão de pessoal, agregando a elas alternativas capazes de fortalecer não só o sentimento de prazer com que os seus profissionais realizam suas tarefas, como também deveriam promover um relacionamento positivo com eles e que lhes permita estabelecer compromisso com a empresa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. L., **O trabalho dos professores de ginástica de uma academia: entre o divertir e o sofrer.** Dissertação Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Psicologia. 2008.

BOTH, J., NASCIMENTO, J. V., Intervenção profissional na Educação Física Escolar: considerações sobre o trabalho docente. **Revista Movimento**, Porto Alegre, v. 15, n. 02, p. 169-186, abril/junho. 2009.

CADAMURO, C. A. A., JAHN, D. E. R., MIRANDA, H. D.., INOQUE. K. M. M., PRADO, R. M., GOMES, V. R. R., GOMES, G. C., Satisfação no Trabalho: um estudo preliminar. **I Encontro Regional de Psicologia,** 2008. disponível em: http://www.cesumar.br/curtas/psicologia2008/trabalhos/ SATISFACAO_NO_TRABALHO_UM _ESTUDO_PRELIMINAR.pdf acesso em: 12/02/2011.

CARNEIRO, R. S., MOREIRA, L. O. R., NETO, O. L. C. M., NEVES, M. L., SANTOS, F. R. C., WILLEMAN, J. P., Perfil dos profissionais de Educação Física que atuam na área de musculação e ginástica localizada nas academias da cidade de Campos dos Goytacazes/RJ., 2003. **Vida & saúde,** Vol 2 , nº 3, - Jun / Jul., disponível em: http://jefersonvianna.sites.uol.com.br/revistadigitalcapa.html acesso em 12/12/2010.

FERREIRA, M. L. C. B. e SIQUEIRA M. M. M. Antecedentes de Intenção de Rotatividade: Estudo de um Modelo Psicossocial. **Organizações em contexto**, Ano 1, n. 2, dezembro, 2005. Disponível em: http://mjs.metodista.br/index.php/roc/article/viewFile/278/212. acesso em 12/07/2011.

FOLLE, A., BORGES, L. J., COQUEIRO, R. S. e NASCIMENTO, J. V., Nível de (in)satisfação profissional de professores de educação física infantil. **Revista Motriz**, Rio Claro, v.14 n.2 p.124-134, abr./jun. 2008.

GHILARD, R., Formação profissional em Educação Física: A relação teoria e prática. **Revista Motriz**, v.4 n 1 p.1-11, jun. 1998.

HARGREAVES, A., **Os professores em tempos de mudança:** o trabalho e a cultura dos professores na idade pós-moderna, Lisboa: McGraw Hill. 1998.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B., Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. psicol. soc. trab**. dez. 2003, vol.6, p.59-78. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1516-371720030002&lng=pt&nrm=iso. acesso em: 20/06/2011.

ROBBINS, S. P., **Comportamento Organizacional.** Rio de Janeiro: LTC, 2005.

SANTINI, J.; MOLINA NETO, V. A síndrome do esgotamento profissional em professores de educação física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre, **Rev. bras. Educ. Fís. Esp**., São Paulo, v.19, n.3, p.209-22, jul./set, 2005,

SILVA, C. A. M., **O papel do professor de Educação Física na escola**, (Trabalho de Mestrado em supervisão pedagógica). – Universidade da Beira Interior, 2009.

SIQUEIRA, M. M. M., **Antecedentes de Comportamentos de Cidadania Organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, UNB, Brasília. 1995.

_____, Análises de três medidas de comprometimento organizacional**:** afetivo, calculativo e normativo, **Anais**, VIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica. BH. 2000

SIQUEIRA, M. M. M., GOMIDE JÚNIOR, S., Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização, In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M., (org), **Medidas do comportamento organizacional** - ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, P. E. , **Psicologia nas organizações**. São Paulo, Saraiva: 2006.

[1] Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia.
[2] Universidade Federal de Rondônia
[3] Grupo de Pesquisa MAES do Instituto Federal de Rondônia

Rua Elias Gorayeb, 1116
Nossa Senhora das Graças
Porto Velho/RO
76804-144