



Universidad Rey Juan Carlos
Facultad de Ciencias de la Comunicación
Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología

Estudo Analítico sobre o traballo, bem-estar e calidade de vida laboral dos profesores
das escolas secundarias da cidade do Uige.

RESUMO

TESIS DOCTORAL

Autor: CARCIA DIALAMICUA
DIRECTOR: JAIME HORMIGOS RUIZ
CO- DIRECTOR: ANTONIO MARTÍN CABELLO

MADRID, 2016

Contenido

Antecedentes.....	2
1.1 Introducción.....	2
1.2 Problemática.....	5
1.3 Marco teórico de la cuestión.....	9
1.3.1 Delimitaciones Conceptuales del trabajo.....	9
1.3.2 Tipos de Aproximación del trabajo.....	11
1.3.3.Funciones Psicosociales del trabajo.....	14
1.3.4.Dimensiones y el significado del trabajo.....	16
1.3.5.El bienestar.....	16
1.4 Calidad de la Vida Laboral.....	19
1.4.1 Contexto Histórico de calidad de la Vida Laboral.....	19
1.4.2 Conceptualización y definiciones de calidad de vida.....	21
1.4.3 Concepto de calidad de la vida laboral (CVL) y sus componentes.....	24
1.4.4 La calidad de la vida laboral y la productividad.....	25
1.4.5 Evolución de la calidad de vida laboral (CVL).....	26
1.4.6 Algunos modelos teóricos y factores determinantes de la CVL.....	27
1.5 Condiciones del Trabajo.....	30
1.5.1 Perspectiva conceptual.....	30
1.6. Metodología y fuentes.....	32
1.7 Motivación.....	34
1.7.1 La motivación y su contexto histórico.....	34
1.7.2 Concepto de la motivación.....	35
1.7.3 Teorías Motivacionales.....	39
1.8 Satisfacción laboral.....	40
1.8.1 Conceptualización.....	40
1.8.2 Algunas aproximaciones y dimensiones de satisfacción en el Trabajo.....	42
1.8.3 Teorías de la Satisfacción laboral en El Trabajo.....	43
1.8.4 Métodos y medición de la satisfacción en el trabajo.....	46
1.8.5 Principales medidas de Satisfacción en el trabajo.....	47
2.Objetivo del estudio.....	48
2.1. Objetivos del estudio basados en la tipología.....	48
3.Metodología.....	49
3.1. Participantes.....	49
<i>Fuente: Datos de nuestra investigación.....</i>	51
3.2. Breve caracterización de las escuelas de secundaria en la provincia y en la ciudad de Uíge.....	52
3.3 Instrumentos de medidas.....	52
3.4 Procedimientos técnicos.....	53

Gráfico 2. Distribución de los encuestados por grupos de edad.....	55
Gráfico nº 5. Distribución de los encuestados por nivel académico.....	58
Tabla nº3. Distribución de los profesores por tiempo de experiencia laboral	58
Tabla nº 4. Distribución de los encuestados por tiempo de permanencia en las escuelas.	
.....	59
4 Análisis e interpretación de los resultado	59
4.1 Factor salario justo y adecuado (compensación)	59
Tabla nº 5. Niveles de satisfacción con salario justo y adecuado	60
4.2 Factor condiciones del trabajo	60
Tabla nº 6. Niveles generales de satisfacción relativos a las condiciones de trabajo....	61
<i>Fuente: Datos de nuestra investigación</i>	61
4.3 Análisis factorial sobre las oportunidades de crecimiento y seguridad en el trabajo	61
Tabla nº 8. Niveles de satisfacción relativos a las oportunidades de crecimiento y de seguridad en el trabajo.....	62
4.4 Análisis factorial sobre la relevancia social y la importancia de su trabajo	63
Tabla nº10. Resultado de los niveles de satisfacción de relevancia social y la importancia de su trabajo.....	65
4.5 Resultados sobre la relación entre grupos de variables independientes (edad, tiempo de experiencia, tiempo de permanencia), frente a las variables dependientes (factores de calidad en la vida laboral).....	65
4.5.1 Análisis de la relación entre la variable edad y la variable salario justo y adecuado	65
4.5.3 Análisis de la relación entre la variable tiempo de permanencia y el salario, en comparación con el resto de compañeros	66
Tabla nº15. Resultados del análisis factorial de la relación entre la variable tiempo de permanencia en relación al salario comparado del resto de los compañeros	67
4.6 Resultados del análisis de los factores de satisfacción laboral	67
4.6.1 Factor satisfacción con supervisión.....	67
Gráfico nº6. Resultados generales de los niveles de satisfacción con supervisión.....	67
4.6.2 Factores de satisfacción con el medio ambiente físico del trabajo	68
4.6.3 Factor satisfacción con la participación.....	68
4.6.4 Resultados referentes a las variables edad en relación a la posibilidad de mantener la comunicación interna entre la Dirección y los subordinados	69
4.6.5. Relación entre la variable edad en relación a la adecuada supervisión se expresa por la percepción de su clima laboral	70
Tabla nº57. Resultados referentes a la variable edad y el punto adecuada supervisión, se expresa por la percepción del clima laboral.....	70
5. Discusión y Conclusiones.....	70
a) Limitaciones del estudio.....	78
b) <i>Implicaciones prácticas</i>	79
c) Futuras líneas de investigación.....	82

Referencias Bibliográficas..... 83

Antecedentes

1.1 Introducción

A pesar de que el presente estudio pone el foco de atención en los profesores de siete instituciones de secundaria existentes en el ámbito educativo de la provincia objeto de estudio Uíge, cabe señalar que la salud mental de los profesores es uno de los problemas que actualmente está cobrando una mayor importancia. Del mismo modo hay que recordar la importancia del papel fundamental que ejercen los profesores en la sociedad y en su dominio laboral y profesional, lo cual choca con el hecho de que se observa aún en las instituciones educativas investigadas, que los profesores se encuentran todavía desvalorizados y desprotegidos, si tenemos en cuenta las deplorables condiciones de trabajo en las que se encuentran. En este sentido, en la búsqueda de un bienestar general, el trabajo siempre ha jugado un papel esencial, permitiendo que la sociedad y las personas que la componen puedan desarrollarse adecuadamente. Las afirmaciones antepuestas nos llevan a realizar una reflexión interpretativa, que nos permitirá entender mucho mejor el tiempo y la forma en que hemos estado trabajando en nuestras vidas. La importancia del trabajo también puede ser entendida como una realidad social subjetiva, que cumple con una serie de funciones (Salanova, 1993). La importancia del trabajo va a depender del significado y el valor que le otorga cada sociedad, lo cual depende a su vez de otros factores como por ejemplo el momento histórico, la sociedad económica, la lengua, los medios de comunicación, las instituciones educativas, los compañeros y amigos. Por ello, cabe indicar que el hombre se ve influenciado por el medio en el que se encuentra y que le rodea.

La especie humana, de hecho, no puede existir sin satisfacer sus necesidades vitales, con el fin de garantizar su supervivencia, su bienestar general y con ello la calidad de su vida laboral. Ciertamente es que no hay que olvidar que los bienes considerados vitales o materiales no siempre se encuentran de forma totalmente elaborada o terminada en la naturaleza, lo cual implica una necesidad de transformación por parte del hombre en la mayoría de las ocasiones. El trabajo, considerado como un proceso productivo, es, en su esencia, una actividad racional que conlleva la conversión de los objetos de la naturaleza en productos que son capaces de satisfacer las necesidades del ser humano. Dentro del proceso laboral, el individuo desprende energía física, nerviosa y mental, creando de este modo la materia psicológica necesaria para su supervivencia y existencia.

Por lo tanto, el papel del trabajo en la vida del hombre y las sociedades es condición indispensable para su existencia y desarrollo, constituyendo en cierta manera la fuente de su crecimiento, progreso y riqueza.

Desde esta óptica, no podemos olvidar señalar que el trabajo en la vida del ser humano constituye el punto de partida de aportación de valor, correspondiente a la vida de una persona. Esto se puede explicar y entender a través de muchos factores, como por ejemplo las expectativas, las motivaciones y las propias conductas del ser humano. Sabemos por experiencia propia que a toda persona que trabaja, en su manifiesto le surgen una serie de expectativas y exigencias que ella misma desea ver cumplidas con la búsqueda de una calidad de vida satisfactoria. Partiendo de este ejemplo, no nos puede caber duda de que el trabajo actualmente viene a ocupar una dimensión destacada Y fundamental en la vida del hombre y la estructura social (Peiró, 1993).

En la vida humana, el trabajo ha constituido la principal base de ingresos económicos para la mayor parte de las personas, en la medida en que se convierte en el medio de - *gestionar los recursos imprescindibles, que son, en su mayoría, para la supervivencia, el bienestar y calidad de vida de las personas. Del mismo modo, el trabajo permite satisfacer las necesidades psicosociales, como por ejemplo la autodeterminación, el prestigio, los contactos personales y el desarrollo personal.

Creemos que nos encontramos en un momento en el que nuestro país, Angola, tiene como uno de sus principales objetivos, además de la búsqueda de beneficios y bienestar, una calidad de vida de los profesores a través de sus actividades laborales. El trabajo es una actividad que, de manera significativa, forma parte de la vida de las personas; hay que tener en consideración que aproximadamente invertimos un tercio nuestro tiempo en ello y, por lo tanto, como tarea importante debemos buscar mantener una buena calidad en nuestra vida laboral. La actividad humana en el último siglo ha venido influyendo de manera significativa en las transformaciones que se producen en las sociedades y en consecuencia, en los cambios económicos, demográficos, sociales, tecnológicos, políticos y culturales que suceden en esta época (Peiró, 1990). El estudio analítico en curso sobre el trabajo, bienestar y calidad en la vida laboral en el contexto de Angola, reviste una importancia relevante de estudio.

A pesar de que se trate de una investigación bastante reciente en el contexto de Angola, esto no significa que debemos olvidar las primeras investigaciones que ya fueron objeto de análisis en esta materia en conferencias internacionales, como por ejemplo cabe reseñar las actividades desarrolladas a inicios de los años 50, por el Instituto Tavistock en Londres (1947), con el objeto de velar por los aspectos relacionados con la mejora de la productividad y calidad de la vida laboral, todo ello con el fin de la búsqueda necesaria del incremento de los salarios equilibrados y mayor responsabilidad en el trabajo. En el mundo actual, el estudio de la calidad de vida en el trabajo está cobrando cada vez más importancia, con el fin de que la calidad de vida de los trabajadores se vea mejorada. Este análisis sobre la problemática laboral, constituye un factor ideal en la medida en que nos ofrece el hilo conductor oportuno

para clamar por la mejora del bienestar en las escuelas de enseñanza media, así como el progreso en las condiciones laborales, calidad y bienestar de la vida de los profesores.

La excelencia en un lugar de trabajo, depende de forma necesaria de aspectos como las oportunidades que el lugar ofrece a sus miembros para la formación y la promoción de los profesores, de modo que les permita la posibilidad de incrementar sus habilidades, experiencias profesionales y consecuentemente sirva de base para su desarrollo profesional y personal. Resulta necesario considerar que la adecuación de la calidad de la vida laboral es algo que no depende únicamente de las oportunidades que se ofrecen, también se ve influenciada por otros factores adyacentes, como son el entorno y otros componentes personales que pueden provocar influencias independientes en la satisfacción en el trabajo. De esta forma al pretender realizar un análisis profundo sobre el estudio, se vuelve ineludible la integración de todos los factores implicados en la actividad laboral, como por ejemplo incluiríamos además los factores personales, para así obtener una perspectiva más exhaustiva y satisfactoria del estudio.

En este contexto, para que exista un desarrollo sustentable que asegure el bienestar y calidad de la vida laboral de los profesores, los locales de trabajo deben, en cierto modo, evitar tener condiciones excesivamente negativas, de manera que los profesores no vivan con un estrés excesivo. De esta forma, el lugar de trabajo no puede ser un ambiente con riesgos, sino que ha de contribuir con las capacidades de los docentes para permitirles un mejor desempeño en sus funciones.

El resultado de este proceso se puede apreciar cuando este se ajusta a las personas que forman parte de una cultura de trabajo, de modo que se vuelva a un entorno totalmente sociable, lo cual debe implicar además una actitud positiva de obediencia frente a la autoridad institucional. Procediendo de este modo, estamos firmemente cumpliendo con las reglas estipuladas, lo cual resulta justo en una relación laboral. El éxito que puede existir en el trabajo, es un proceso que se puede ver determinado e influenciado por la cultura de trabajo de una sociedad en concreto.

Por otro lado, la ausencia de las condiciones óptimas de trabajo en las instituciones escolares y la falta de una política de remuneración adecuada, hacen que los docentes de los establecimientos referidos se vean limitados en el progreso de sus carreras profesionales y con ello se vea dificultado de manera general el desempeño de los profesores en la aplicación de las habilidades aprendidas a lo largo de su formación. Con base a estas condiciones citadas, podemos afirmar que en este contexto la profesión académica ha venido perdiendo los valores tradicionales adquiridos, implicando que los docentes tengan que buscar ingresos adicionales, por ejemplo, en instituciones privadas y otras actividades comerciales. Se sabe que todos los que

abordamos el tema sobre la calidad de vida laboral de los docentes, lo realizamos no por el hecho de querer hacernos ricos, sino porque la profesión del profesorado en general, está muy por debajo del nivel de remuneración salarial de otras profesiones. Este hecho ha sido uno de los motivos que ha venido llevando a los profesores a buscar las llamadas fuentes alternativas de ingresos, para complementar sus salarios, como por ejemplo colaborando al mismo tiempo en varias escuelas, colegios privados y en otras organizaciones que no forman parte del gobierno. Con ello, como ya se citó anteriormente, esta situación de los docentes parece resultar preocupante, debido a la falta de las mejoras de las condiciones, conllevando a los mismos a compaginar otras actividades que suponen un aumento de la carga y su desgaste físico. Finalmente, estos han sido los aspectos más relevantes que han constituido una gran preocupación sobre la temática en estudio.

1.2 Problemática

Angola es un país que se encuentra localizado en el continente africano, concretamente en el sur del Sahara, con una población estimada de 16.367.800 habitantes, según datos del Instituto Nacional de Estadística (2008). Este país estuvo inmerso en varias guerras civiles que duraron muchos años. La primera, antes de la independencia de los portugueses, que abarca el periodo comprendido desde los años 1961-1975. Tras la independencia volvió a otra guerra civil que duro hasta abril de 2002. Durante este periodo el país quedó marcado por la destrucción de todo cuanto existía, principalmente, infraestructuras, como escuelas, hospitales, edificios gubernamentales, etc. Con este panorama, entre los años 2002 a 2008 con el alcance de la paz, el estado angoleño con un espíritu patriótico y debido a la necesidad de reconstrucción de todo lo devastado, instauró en 2008 gabinetes Técnicos a nivel nacional. En el caso concreto de la provincia de Uíge, con la intención de relanzar la construcción de infraestructuras sociales, como escuelas, hospitales, edificios gubernamentales, etc. con el objetivo principal de crear mejores condiciones de trabajo para los trabajadores. Como pudimos observar, a pesar del espíritu patriótico demostrado en la construcción de inmuebles en este sector, las escuelas no dejaron de ser criticadas en la medida que se verificó la inexistencia, ausencias de condiciones materiales técnicas (equipamientos), condiciones del medio ambiente físico no saludables, higiene, una remuneración justa y adecuada. No obstante, las conquistas fueron alcanzadas en este dominio, pero en el país aún no se aprecia el incremento del bienestar de la calidad de vida en el trabajo que se oriente en función de (Walton, 1974) que necesita resaltar los valores humanitarios y ambientales, no tenidos en cuenta por las sociedades a favor del avance tecnológico de la productividad y el crecimiento económico. En este contexto, Walton (1976) con instinto de ver mejores condiciones de trabajo en los trabajadores, propuso el modelo teórico con ocho dimensiones con el objetivo de avalar la QVL en las instituciones. Con la intención de entender este fenómeno, presenta una serie de datos señalando dificultades

registradas en las escuelas, también fuera de ellas, pero que influyen una vez que las mismas están redescubriendo el verdadero papel en la sociedad.

La excelencia de cualquier puesto de trabajo, es decir, una institución de enseñanza, no puede pasar por simplemente limitarse a proporcionar los bienes materiales, los beneficios, también será necesariamente imprescindible la presencia de un ambiente psicológico que una determinada escuela debe ofrecer a sus profesores. Tenemos la certeza de la enorme crisis que actualmente atraviesan las escuelas secundarias en nuestro país y en particular en la provincia, teniendo en cuenta la situación de guerra durante muchos años, que originó con ello la destrucción de los medios materiales como escuelas, equipamientos y otros; la fuga de buenos profesores de la educación, en busca de una buena estabilidad social, así como mejores condiciones de trabajo. Analizando la enorme crisis en referencia, la característica de diversos tipos, la de la escuela, la de su función, la de la acción pedagógica, entre otras. En este contexto podemos afirmar que para que tengamos un buen desempeño en el trabajo será necesario la introducción de medios tecnológicos. Las escuelas no pueden estar al margen de esto, ya que la forma de transmisión de los conocimientos cambia completamente, pasando de un sistema lineal a un sistema interactivo y sistemático.

Nosotros como profesionales preocupados por entender y mejorar esta realidad, estamos realizando un trabajo en el cual será posible detectar y analizar algunos motivos de insatisfacción de los profesores en el contexto en que estos trabajan, como encontrar mecanismos convincentes que puedan darle la vuelta a esta situación. En realidad, somos conscientes de antemano de la conjugación de varios factores económicos, políticos, sociales, profesionales, psicológicos mal diagnosticados, los cuales están detrás de este clima de mínimo en la que los profesores viven. Se pretende la mejora del docente, su desenvolvimiento, sus inquietudes, intereses, sentimientos, valores e expectativas, que no se está consiguiendo provocando con ello lo que denominaremos un ciclo degenerativo de eficacia docente.

Evidentemente, estos factores tienen una amplia repercusión sobre el comportamiento docente, tanto profesional, como personal humano, en su realidad. Como podemos examinar, la propia profesión de ser profesor es hoy en día bastante discutida, externa e internamente. No es necesario ser sobradamente inteligente para poder saber la existencia de un desencanto, a nivel de las escuelas y en el colectivo de los profesores, que emana de no entender el valor del magisterio y de su coherente desempeño profesional. Esteves (1994), apunta varias dimensiones o factores que estarían causando cierto nivel de descontento o malestar en la docencia. El autor arriba mencionado señala entre los principales, la compensación inadecuada, las condiciones ambientales, tecnológicas, los recursos materiales, las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades en la formación y promoción, la remuneración salarial incompatible y diferenciada, los beneficios no atractivos, la seguridad personal

del profesor, la inestabilidad en el trabajo, las relaciones agresivas manifestadas en la escuela, la participación en las decisiones, la incomprensible desigualdad de trato que no se entiende en términos laborales y otros factores que reclaman los profesores en beneficio de la mejoría de sus condiciones de trabajo.

En el pasado histórico el profesor era considerado como una de las figuras fuente de saber más respetadas; algunas veces el único y verdadero poseedor del saber. Por lo tanto, con la descentralización del saber, hasta del (pseudo) poder que él poseía, ese estatus está cada vez más amenazado, siendo un factor promotor de la desmotivación docente (Pinto, 2002). En este contexto, con nuevos agentes de socialización que entran en escena, la dirección escolar debe facilitar o crear más oportunidades en términos de formación de los profesores con objetivo de capacitación profesional que acompañe esta modificación tan eficiente y de un modo rápido como el avance de la tecnología.

En el pasado, la figura del profesor era considerada como responsable casi único de la transmisión de la información y cultura, hoy podemos decir que este posicionamiento está cambiando, gracias a los avances tecnológicos desarrollados y utilizados por una gran parte de la humanidad. Entretanto, para que no haya una desmotivación más acentuada en el colectivo de los profesores, los estamentos de la enseñanza secundaria deben proporcionar en este campo, mejores condiciones de trabajo en cierta medida, que los profesionales se tomen esta situación en consideración. Al analizar esta variedad de factores degradantes que nos muestran la forma en la que los docentes viven el ambiente del trabajo, podríamos decir que estas no dejarían de ser incluso pertenecientes al modelo teórico designado como Síndrome del trabajador quemado (*burnout*), el significado del síndrome del desgaste profesional que se pretende explicar de cómo algunas actividades de prestación de servicios, entre las que está incluido el trabajo del docente en determinadas escuelas medias en el contexto del país y en particular en la urbe de Uíge. Con estas pésimas condiciones, conseguimos deducir que estas han estado sirviendo de soporte del padecimiento de sentimientos de despersonalización, la baja realización personal en el trabajo y el agotamiento emocional. Como resultado de todas las condiciones, se ha originado en el núcleo de los demás profesores la desmotivación en la ejecución de las tareas que les son encomendadas, estados psicológicos negativos, o que implica la introducción de medios técnicos capaces en las escuelas, de modo que estos vengamos a producir un ambiente de trabajo eficiente y saludable, que pueda producir una mayor satisfacción laboral. En el contexto general de nuestra búsqueda, pretendemos hacer una reflexión especial sobre los sentimientos y pensamientos manifestados por los profesores en lo que concierne a la calidad de vida en el trabajo como relación a una exigencia que es importante para la sociedad en su globalidad. En la ejecución de este estudio, decidimos seleccionar las siete siguientes escuelas de enseñanza secundaria situadas en la urbe de la ciudad de Uíge: Instituto Médio da Educação (INE), Instituto Médio

Agrário de Kangola (IMAK), Instituto Médio de Saúde (IMS), Instituto Médio de Administração e Gestão de Quituma, Instituto Médio Politécnico Kuarta NPunza, Escola Secundaria do Segundo Ciclo (PUNIV) y Escola Secundária do Segundo Ciclo do Bem-vindo.

Este estudio se titula, Trabajo, bienestar y calidad de la vida laboral de los profesores en el contexto en que trabajan en las escuelas secundarias en la ciudad de Uíge (Angola), cuya propuesta es entender mejor el propio ambiente de trabajo, bienestar y calidad de la vida laboral en el trabajo de los profesores y consecuentemente verificar los sentimientos de satisfacción, insatisfacción manifestados por los profesores en el transcurso de su carrera profesional y del mismo modo, analizar las posibles causas y efectos de la satisfacción laboral.

A estos asuntos y otros aspectos disfuncionales y no deseados, observados en las escuelas secundarias y que necesitan ser analizados, solucionados, de modo que se ayude al esclarecimiento de esta problemática tan delicada. En este ámbito, se considera una mejor calidad de vida laboral de los profesores cuando la institución consigue crear de forma eficiente y digna las mínimas condiciones básicas de trabajo, de modo que, estas puedan influir positivamente en el trabajo de los profesores, permitiendo del mismo modo, su desarrollo y su realización personal.

El tema expuesto es de extrema importancia, en la medida que pretendemos hacer un estudio analítico y profundo de los principales problemas que la sociedad angoleña ha estado padeciendo, desde un largo periodo de guerra de tanto dolor, lo que hizo que el propio trabajo, el estado físico, estado mental y emocional de los profesionales en el dominio de la educación perdiese el sentido, teniendo en consideración las condiciones actuales del trabajo, que de esta forma constituyó a la dinámica que nos permite mejorar el empeño en el proceso productivo. Para una mejor adecuación de las aspiraciones y habilidades de los profesores en sus actividades se vuelve imprescindible la humanización de los locales de trabajo.

Mi intención personal, en relación a este estudio tan delicado, reside sobre todo en la ayuda que este deberá prestar a los nuevos formadores que en el futuro proporcionaran de forma más profunda sus conocimientos en este dominio del saber, para que estos tengan una vez más, una visión amplia sobre el impacto que tiene este estudio en la vida de los trabajadores en su contexto general, y por otro lado los gestores de recursos humanos. Este trabajo, según hemos podido constatar, podrá ser uno de los primeros trabajos del género que enriquecerá el archivo de la Biblioteca Nacional de Angola.

1.3 Marco teórico de la cuestión.

El presente estudio se centra en realizar un enfoque analítico sobre el trabajo, bienestar y calidad de la vida laboral de los profesores en el contexto en que trabajan en las escuelas secundarias en la ciudad de Uíge (Angola). En virtud de la inexistencia de un estudio de este género en el país (Angola), supuso un motivo de preocupación por nuestra parte la realización de un estudio de carácter exploratorio con objetivo de ayudar a los futuros alumnos, que pretendan en el futuro hacer un estudio en esta área del saber. Sería imposible hacer un abordaje como este sin mencionar a grandes figuras mundiales reconocidas como: Walton (1973), Hackman y Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler y Lawler (1983), Werther y Davis (1983) y Huse y Cummings (1986).

1.3.1 Delimitaciones Conceptuales del trabajo

Las ciencias psicológicas, así como las sociales, poseen una variedad de términos científicos que les identifica en el desarrollo de sus actividades. En esta lógica, el conocimiento y el entendimiento de estos términos ayudaran en cierta medida, al interesado a comprender la centralidad del estudio que se pretende exponer. En cualquier dominio del conocimiento la utilización de tecnicismos constituye la base que servirá de soporte en la prevención de errores que podrán ser cometidos a lo largo del estudio. Para que los límites definidos científicamente no sean atropellados, cualquier interesado tendrá la obligación de identificar los conceptos operacionales que este pueda exigir.

La delimitación del concepto del trabajo constituye una grandiosa dificultad, atendiendo a su naturaleza compleja y multifacética. Al estudiar el trabajo podemos hacer referencia al trabajo como una actividad o conducta, al trabajo como una situación o contexto, esto implica decir que, los aspectos físicos-ambientales del trabajo, y al trabajo como fenómeno con significado psicosocial, corresponden a los aspectos relacionados a factores subjetivos del trabajo o cómo cada uno vive el trabajo. En este contexto, la explicación y la descripción del trabajo es algo que depende en gran medida de cada disciplina, teniendo como base de sustentación, su fundamentación teórica y empírica. De esta manera los economistas, sociólogos y psicólogos entre otros expertos sociales, definen y estudian el trabajo desde perspectivas y marcos teóricos diferentes. En términos generales, en lo referente al lenguaje coloquial, como en literaturas de ciencias sociales se tiende a identificar el trabajo con otros términos similares como, por ejemplo, empleo, ocupación o puesto. Por último, el contenido y las representaciones sociales del trabajo han sido diferentes a través de diversas culturas y épocas históricas (Peiró, Salanova y García, 1996).

Según los autores mencionados anteriormente, el trabajo es una actividad humana, y de intercambio o canje recíproco entre el hombre y la naturaleza, con la finalidad de satisfacer las necesidades humanas que coexisten desde la existencia del homo Sapiens, ya que el hombre solo puede satisfacer sus necesidades mediante la intervención consciente y planificada. El propósito que se pretende, o lo deseado con esta actividad, está vinculado con sus resultados, significado y función que ésta desempeña, que son relevantes para la definición del término. El énfasis que se ha constatado en unos y otros, constituye el elemento diferencial de las distintas definiciones del trabajo. Siendo así, y cómo podemos observar más adelante, algunas definiciones hacen hincapié en el esfuerzo físico y material que caracteriza el trabajo, otros con su carácter eminentemente intrínseco e extrínseco, algunas otras en la función que desempeña etc.

La palabra “trabajo” se define como acción y efecto de trabajar: trabajo manual; trabajo intelectual; en otra percepción, el trabajo es considerado como una perceptiva economía, que se define como refuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; actividad del hombre encaminada para un fin (Larousse, 1998). El primer concepto de la palabra trabajo proviene de la palabra latina que significa labne (que oscila debajo de una carga demasiado pesada) y labore (penalizar, punir, realizar un esfuerzo) que a partir del siglo XV se substituyó por el término en francés travaill, que significa viga para trabajar los animales o banco de tres pies donde padecían torturas los condenados (Jaccard, 1971).

Actualmente el término trabajo es utilizado en muchos sentidos, los cuales no son sinónimos pero si presentan cierta coincidencia; así hablamos de desarrollar un trabajo para referirnos a la realización de una actividad productiva, «trabajo de campo» como un método de investigación basado en la investigación directa intensiva y personal de un grupo social, población, etc. «Trabajo de esfuerzo» que le obligan a realizar a los presos como parte de la pena impuesta... Hoy, en ciertas ocasiones el término «trabajo» es utilizado como sinónimo de empleo u ocupación (encontrar un trabajo), perder un trabajo de todas las múltiples acepciones de trabajo, las de uso más frecuente hacen referencia a trabajo-actividad, trabajo resultado y trabajo-empleo.

Según el autor anteriormente mencionado, en cualquier disciplina donde es usada la expresión «trabajo» ésta cambia automáticamente de contenido, como por ejemplo: el trabajo como obra o producto. Esta aceptación es utilizada en el ámbito jurídico, que le permite que esta adquiera una especial importancia en las figuras jurídicas del arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra, en la fijación de salarios por trabajo realizado, etc. El trabajo como actividad realizada. Hace referencia a una simple prestación de servicios, aceptación especialmente importante en decreto al trabajo o se considera como nexo central del contrato individual de trabajo.

El trabajo como empleo. Hace mención a la contratación de los servicios que es dominado por el empleador. Difícilmente se puede atribuir a una única definición de trabajo y mucho menos puede ser considerado definición de un largo espacio de tiempo. De una forma general, el trabajo lo podemos definir como una actividad realizada por los seres humanos de forma consciente, que supone un gasto de energía, con un objetivo o fin material o inmaterial, que tiene su origen en la satisfacción de las necesidades humanas, tanto personales como materiales, sirviendo como instrumento de vida para el individuo. El trabajo desde la perspectiva económica es uno de los factores de producción junto al capital y a la tierra, adaptando distintas formas a lo largo del tiempo, adquiriendo una mayor complejidad y tecnificación.

Si analizamos o si tuviéramos en cuenta las diferentes teorías económicas, podemos apreciar muchas concepciones referentes que este elemento ha tenido. Así siendo para Max Weber el trabajo, considerado como una obligación divina; para Henry Ford (1863-1947) y Frederick Winslow Taylor (1856-1915) el hombre no tiene un estímulo interno para trabajar, solo mediante el incentivo económico presta sus servicios a la organización; por su parte mayoritaria, el hombre es un ser social, y no funciona solo impulsado por motivos económicos sino por las relaciones interpersonales. Por otro lado, se considera el trabajo como plusvalía (resultado de la exploración después de haber sido satisfecho el precio de los recursos de los empleados generados por su actividad que se transfiere a un particular, a un grupo o al estrado, quien genera una fuente de insatisfacción y conflicto.

En cuanto a la apreciación de la necesidad de esfuerzo laboral en el hombre, es común para toda época y lugar, los tipos de prestación de trabajo, así como el contenido definen en gran medida de cómo están organizadas la producción, las condiciones de vida de las distintas sociedades y la división del trabajo.

La idea del trabajo como actividad se configura en la agricultura y el artesanado como una forma de satisfacer las necesidades básicas y sociales que posteriormente constituyen un elemento productor de riqueza. Ambas actividades traen consigo una regularidad en la realización de las tareas, siendo la base de la división del trabajo. Observando históricamente la idea de trabajo, desde épocas más antiguas hasta la actualidad existen varias concepciones sobre el trabajo en distintas civilizaciones que influyen sobre el concepto accidental del trabajo (Jaccard, 1971).

1.3.2 Tipos de Aproximación del trabajo

En base a la problemática del elemento diferencial constatado entre las distintas definiciones que componen el concepto de trabajo, Drenth (1991), en su estudio realizado vino a afirmar que la cuestión más importante que debe ayudarnos en

esclarecer este fenómeno, consiste en agrupar esas varias definiciones en aproximaciones de dos tipos:

a) Aproximación conceptual del trabajo

En esta aproximación del trabajo se nota por parte de los autores un gran empeño en la delimitación del concepto. Desde una perspectiva teórica el trabajo es una actividad prepositiva e intelectual. De esta manera, el trabajo se define como una actividad que no tiene fin en sí mismo, sino como un medio para obtener un fin que se realiza para obtener algo a cambio, que constituye un beneficio diferente en la actividad misma. Marshall (1972), en la misma perspectiva conceptual sobre el trabajo, lo define como un esfuerzo de la mente y del cuerpo realizado parcial o totalmente con objetivo de alcanzar algún beneficio que difiera de la satisfacción que deriva directamente del trabajo.

Fryer y Payne (1984) lo definen, de un modo similar a Marshall, considerando como una actividad con finalidad diferente al placer adquirido en su ejecución. De este modo todo el estudio del trabajo con carácter prepositivo e intencional tiene como objetivo realizar cambios. Con este propósito esos cambios operados en el trabajo prepositivo e intencional inducirán al autor en generalizar una variedad de definiciones, que en función de esto se designa propositivo del trabajo. En este contexto, los usos de las definiciones prepositivas e intencionales hicieron emerger la actividad económica o ingresos que el individuo obtuvo en el cambio de su trabajo. Según Dubin (1958), en un sentido genérico considero el trabajo es un empleo continuo que se asienta en la producción de bienes y servicios destinados a cambios de remuneración. En la búsqueda del elemento diferencial del trabajo, Anderson y Ridin (1989), conciben el trabajo como el tiempo por el cual la persona es pagada. De este modo general, todas las definiciones referenciadas anteriormente, confirman que la actividad podrá venir a ser trabajo cuando ésta es remunerada económicamente. Otra definición sobre el trabajo es la expuesta por Dunald y Havihurst (1959), en la cual definen el trabajo como un instrumento básico que contribuye para la sociedad, beneficio y servicios. Siguiendo esta misma perspectiva, el trabajo es definido como una actividad o empleo de energía que produce servicios y productos de valor para otras personas (Friedman y Havighurst, 1954; Wow, 1981; Fox y Hesse-Hesse, 1984; citado por Wow, 1980). En otra perspectiva semejante a la de Hall (1986), considera el trabajo como algo que implica actividades asociadas con previsión de bienes y servicios de algún valor.

b) Aproximación empírica del trabajo

La delimitación del concepto de trabajo tiene también algo de análisis a partir de una investigación empírica. En esas investigaciones son formulados conceptos de trabajo una vez obtenidas las opiniones de diversas muestras de sujetos, definiendo de este

modo el trabajo como fundamentalmente una actividad instrumental. El primer estudio de la materia fue realizado por Weiss y Kahn (1960), con objeto de explorar los criterios utilizados por hombres para poder distinguir las tareas laborales y las no laborales, como se define la actividad del trabajo y de cómo estos criterios se relacionan con la ocupación. En esta conformidad, el estudio sobre el concepto del trabajo tuvo la oportunidad de incluir también su significado y sus funciones que cumple para la vida de las personas, conjuntamente con la ocupación y algunas características socio- demográficas, como la adecuación, étnica, lugar de procedencia y la religión que constituyen elementos determinantes e importantes en las relaciones que se establecen entre hombre en el ámbito del trabajo, siendo así la actividad requirente de esfuerzos físicos y mentales. Siendo esto una de las inspiraciones de los estudios tenidos en consideración por las pesquisas realizadas por Weiss y Hahn fue el proyecto del Mow en los años (1981, 1987, 1991), donde muchos y distintos aspectos fueron explorados, principalmente la variedad de definiciones que las personas atribuyen al trabajo. Aun en la perspectiva de encontrar una salida, en sus estudios realizados a través del análisis, los autores consiguieron identificar cuatro categorías definitivas del concepto del trabajo: definición concreta del trabajo, definición social, definición del trabajo como carga, definición del trabajo como deber.

1. En la definición concreta del trabajo, define el trabajo como una manera de destacar los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral. Para estos, la actividad es trabajo cuando se esté en el local del trabajo, se tenga un horario determinado y cuando se nos pague a cambio de dicha actividad.
2. Definición social, las personas, lo consideran como trabajo social, cuando este resalta los aspectos o funciones de carácter social, que el trabajo cumple para con los individuos para hacerles sentir como miembros de un grupo o colectivos más amplio.
3. Definición de trabajo como carga. Aquí el trabajo es concebido por algunas personas, como una carga en la medida que se aplica su desarrollo a un gran esfuerzo físico y mental.
4. La definición del trabajo como deber. Esta definición las personas consideran el trabajo, como actividad de carácter obligatorio.

De manera general, constatamos que las definiciones encontradas tanto desde el punto de vista teórico como empírico muestran que el trabajo definido fundamentalmente en términos instrumentales, como actividad que no tiene fin en sí mismo, pero si como un medio que permite alcanzar algo. No obstante, las diferencias en función a algunas variables socio-demográficas y laborales nos permiten obtener diferencias de forma que la gente representa mentalmente el fenómeno del trabajo. En conclusión, considerando las diferentes definiciones mostradas anteriormente podemos señalar que el trabajo es una actividad completa, de no de fácil definición, por diferentes objetos, eventos y situaciones que engloban su totalidad. La

complejidad es fruto de una diversidad de significados, que este adquiere, y estos significados vienen en parte condicionar, principalmente las funciones psicosociales que desempeña el trabajo para los individuos y los grupos sociales. Como es obvio, y según podemos constatar, más adelante, esa diversidad no solo existe en la actualidad, sino también a lo largo de la historia humana, razón por la cual el trabajo, ha sido representado tanto para los individuos como para la sociedad y cultura de un modo diferente.

1.3.3. Funciones Psicosociales del trabajo

En esta perspectiva, muchos han sido los estudios realizados de forma directa o indirectamente sobre las funciones del trabajo, donde se hace mención el carácter positivo del mismo. Según Salanova, Peiró y Prieto, (1993), en su estudio hizo hincapié en once funciones positivas que tienen como objetivo promover el trabajo de la persona. Las cuales son:

1. Lo que abarca la función significativa del trabajo, considera el trabajo como la fuente que da sentido a la vida, en la medida que permite a las personas realizarse personalmente a través del trabajo. Del mismo modo el trabajo para el individuo puede servir como fuente de autoestima y realización personal. A través del trabajo, las personas consiguen organizarse, realizarse, de modo en que posicionan su vida a ser un elemento creativo. El trabajo asume esta función de relevante importancia cuando es intrínsecamente satisfactorio y del mismo modo su transformación en fuente de satisfacción positiva. El trabajo según Friedman y Havihurst (1954), afirman que es una experiencia de vital importancia
2. Función de proporcionar estatus y prestigio social de una persona es determinada en cierta medida por el trabajo que se desempeña de forma cotidiana. Se establece categorías en cuanto al cargo social que la persona ocupa en la sociedad. Esta misma función del trabajo nos permite la transformación del propio trabajo en fuente de auto-respeto, es decir, al reconocimiento y al respeto de otros.
3. En cuanto a la función de identidad personal, se concibe el trabajo como una de las fuentes de mayor relevancia para el desenvolvimiento y formación de nuestra identidad. Entretanto, las experiencias adquiridas en el transcurso de nuestras vidas nos enseñan que los éxitos o fracasos en el trabajo contribuyen en cierto modo al desenvolvimiento de la propia identidad.
4. El doble significado ejercido por esta función económica, permite mantener para el individuo un mínimo para su supervivencia y mantener los bienes de consumo. Aun, la persona realiza en este contexto el cambio de dinero que le

- pueda garantizar su independencia económica y control de su vida, así como la elección de su tiempo libre.
5. En esta se constata las interacciones con los demás en el contexto laboral, donde la persona mantiene su vínculo con otros superiores, compañeros, subordinados y clientes. Se considera de esta manera, que esta función juega un papel importante para el núcleo familiar. Al final el trabajo manifiesta aspectos emocionales cuando esas elecciones son enriquecidas para poder mejorar la vida extra-laboral.
 6. Esta función consiste en estructurar el día, la semana, el mes, o el año, incluso el ciclo de la vida de las personas. Ayuda también a estructurar otros ámbitos de sus vidas, que acompañan en su tiempo de trabajo, tal como la planificación familiar de las vacaciones o del tiempo del ocio en general. El trabajo juega un papel dominante en la estructuración en el tiempo de las personas.
 7. La séptima función del trabajo, tiene como función mantener el individuo por debajo de una determinada actividad, más o menos de carácter obligatorio. Este constituye el marco de referencia útil de la actividad regular, obligatoria y con propósito. El trabajo puede ser también un deber de los individuos hecho a la sociedad, cumpliendo de esta manera la función de servir a la sociedad mediante el trabajo. Por otro lado, las personas son obligadas a trabajar, esto es, si quieren mantener un equilibrio de otras funciones vitales.
 8. En esta función el trabajo sirve como fuente de oportunidades para desenvolver habilidades y destrezas para su ejecución. Estas habilidades una vez plasmada en el sujeto, su mejoría depende en gran medida de la práctica diaria.
 9. El sistema de normas, creencias, valores, expectativas e ideas son transmitidas en el trabajo. Entretanto podemos afirmar que, el trabajo tiene un papel socializador muy importante. En el trabajo las personas se comunican entre sí, y fruto de esta comunicación aparece en el momento de transmisión de expectativas, creencias, valores, e informaciones, no solamente relacionada en el trabajo, sino también en otro ámbito de la vida, como el familiar, el ocio, la política, la economía, etc.
 10. En esta función el trabajo cumple el deber de proporcionar el poder del control, el poder de desenvolver, adquirir un grado de poder y control sobre las personas, cosas, datos y procesos.
 11. En la última función el trabajo puede desempeñar la función de comodidad o de confort, donde las personas pueden tener a partir del trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo o un buen horario laboral.

1.3.4. Dimensiones y el significado del trabajo

A lo largo de la historia ha habido diferentes interpretaciones de carácter antropológico y cultural del trabajo, especialmente durante el siglo XX que se produce una profunda transformación fruto de la concepción antropológica y cultural. Relativamente, las dos concepciones citadas anteriormente Ibanaz (1990), afirma que en ciertos momentos, se han puesto de evidencia que la perspectiva psicosocial no puede ser delimitada cabalmente en función objeto, lo que implica que debemos ser cautos con las diversidades de los criterios que lo definen, como por ejemplo: el tipo de relación, simbólico, la intersubjetividad, la interacción social y cultural. En la base de los argumentos expuestos anteriormente, surge la importancia de que las personas conciben al trabajo en el sistema de valores colectivos, constituyendo de este modo, un elemento fundamental en la hora de delimitar el trabajo desde un enfoque psicosocial que ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas. Según Galdthorfe (1968); Suwel, Haller y Ohlendoref (1970), el trabajo ha venido a representar y representa hoy en día, uno de los pilares en que se asienta la sociedad actual constituyendo de esta manera una de las principales actividades industrializadas. Las personas en su sociedad dedican una tercera parte de su tiempo a actividades laborales, planificando, formando, preparándose para el trabajo, que necesita de una edad muy madura y ocupando de igual modo una parte considerable del ciclo de la vida.

1.3.5. El bienestar

El estudio científico sobre la felicidad constituye una realidad compleja. Reconociendo que buscar, comprender y explicitar las fuentes y las dinámicas que generan y mantienen el bienestar es relevante, ya que es un estudio que puede proporcionar a los profesores condiciones más favorables porque al encontrarse con conflictos y dificultades del trabajo docente, estos puedan atisbar posibilidades de reconstrucción adecuada de sus prácticas y modo de ser y estar en la profesión. Hargreaves (2000) destaca en este estudio, la importancia de identificar las fuentes de satisfacción del trabajo para que estas puedan servir de estímulo a los profesores, en el sentido de ayudar en el enfrentamiento de las dificultades en el ejercicio de la maestría. Algo reconocido del bienestar, es la existencia de la posibilidad de relación del profesor con su trabajo, que puede o no concretizarse y que depende de:

1. De las características del trabajo (actividad laboral, las condiciones físicas, socio-económicas y relaciones ofrecidas para su realización).
2. Del resultado positivo o negativo, de la validación que el profesor hace de estas características.

3. Del modo en el que el profesor se enfrenta o resuelve los conflictos generados por las discrepancias entre su organización interna y la organización del trabajo. Según los sociólogos Seligman y Csikszentmihlayi (2002) la felicidad no está sólo definida por las necesidades materiales, también depende de la satisfacción de otras necesidades humanas. Cuando hablamos de bienestar no hacemos referencia apenas al estado físico, sino también al estado emocional de las personas. Por otra parte, el bienestar no debe ser entendido como una experiencia exclusivamente individual, también nos referimos al bienestar colectivo. En el nivel individual, el bienestar interesa por las características individuales como: vocación y capacidad de amar, habilidad en las relaciones interpersonales, sensibilidad estética, perseverancia, capacidad de perdonar, espiritualidad, competencia y sabiduría.

El bienestar colectivo conforma las virtudes cívicas y las instituciones que orientan a los individuos para que sean mejores personas, como: la responsabilidad, educación, el altruismo, el civismo, la moderación, la tolerancia, y el trabajo ético. Para Alicia (2006), el bienestar es considerado como una dimensión fundamental a la hora de analizar el bienestar de los profesores en las escuelas secundarias, y de las personas que componen la sociedad. De acuerdo con los autores citados anteriormente, el bienestar es un proceso dinámico, construido en la intersección: objetividad y subjetividad. La objetividad corresponde a las características del trabajo en sí, y en las condiciones ofrecidas para su realización; esto es, los recursos que las personas tienen y que les proporcionan la satisfacción de las necesidades básicas de la vida y de la seguridad. Pereira (1997), distingue dos subcomponentes en esta dimensión: el bienestar económico y el socio-demográfico (ubicación, educación, salud, empleo, transporte etc.)

La subjetividad está relacionada a las creencias personales del profesor, reflejando tanto las competencias y habilidades que poseía en cuanto a sus necesidades, deseos, valores, creencias y proyecto de vida. Esta está compuesta por cuatro subcomponentes: satisfacción con la vida (aspecto cognitivo), afecto positivo, afecto negativo (aspecto emocional) y felicidad (preponderancia de los efectos positivos sobre los efectos negativos). El bienestar implica la intervención del estado en el sistema de seguridad social y los servicios sociales (Cochrane y Charke, 1993). En otra perspectiva, las definiciones del estado de bienestar incluyen un compromiso en el plano de empleo y todo el conjunto de políticas relacionadas con la educación, salud, familia o vivienda. Este estado de bienestar, por lo tanto, tiene como objetivo mejorar la calidad de los individuos o trabajadores de una sociedad, permitiendo de este modo la reducción del nivel de desigualdad. Según los autores Gonçalves (2006), Seligman (2000), Kyers (2000) y Csikszentmihalyi (1999), constataron que varios estudios realizados en este ámbito encontraron a lo largo de los años referencias a la búsqueda psicológica de algunas personas que se auto declaraban ser felices, subestimando que

esto tuviese un gran círculo de relaciones interpersonales, lo cual condujo a los estudiosos a establecer relaciones con el estado de bienestar.

Aun en esta perspectiva Diener, Suh, Oishi (1997); Diener y Lucas (1999), señalan que cuando una persona presenta un nivel elevado de bienestar subjetivo, se entiende que está experimentando una satisfacción de felicidad y emociones positivas. En cuanto a las emociones negativas estas personas se encuentran en un nivel de bienestar subjetivo bajo, insatisfechos con la vida, ni tan siquiera con las emociones positivas. Para Prevm y Cloward (1972), afirman que los sociólogos de orientación marxista consideran que el objetivo del estado de bienestar no es promover políticas de igualdad, pero si reducir el funcionamiento del sistema capitalista. Para ellos, para que el capitalismo funcione es necesaria una mano de obra bien formada y saludable. Los servicios sociales y los programas de bienestar sirven para vencer los trabajadores consiguiendo su ausencia.

En cuanto al origen de las políticas del bienestar, coincide con el desenvolvimiento de las sociedades industriales según algunos autores, sociólogos, optimistas, los cuales afirman la evolución de esto equivale a la aplicación de los derechos de los ciudadanos. De este modo, se destaca al sociólogo británico Marshall (1893 – 1981), que confirma que la industrialización dio lugar a la extensión de los derechos de la población en tres áreas concretas. Según Marshall, los tres tipos surgen en periodos distintos. En la edad media, estos derechos eran prácticamente inexistentes. Los derechos civiles surgieron en el siglo XVII, y los políticos en el siglo XX. BujanTurner (1990), afirma que en Francia, Alemania y Suiza este periodo no está bien clara y señalan que las bases o cimientos que están fundamentados los derechos cambian según los países. En este contexto, el autor resalta algunas cuestiones claves acerca de la evolución de los derechos y las responsabilidades en las sociedades modernas. La medición del bienestar general del trabajador ha sido descrita al principio, como una única dimensión bipolar (de sentirse mal o sentirse bien) (Diener, 1984) Al pensar en la satisfacción laboral o en la satisfacción con la vida, se deben considerar tres ejemplos principales de medición Daniels y Guppy, (1994); Lucas, Diener y Suh, (1996). “El primero irá de insatisfacción a satisfacción”, cuyo polo positivo al principio es entendido como placer o felicidad.

Ambos polos se examinan generalmente sin atender el nivel de activación mental del sujeto, a pesar de que otros dos ejemplos se diferencian o consideran tal niveles de activación al segundo ejemplo ira de “ansiedad” a “a acomodar”; los sentimientos de ansiedad combinan una baja satisfacción con una baja activación. El ultimo es el ejemplo que abarca la “depresión” al “entusiasmo”; los sentimientos de entusiasmo y motivación positiva se caracterizan con una elevada satisfacción y a pesar de que la depresión y tristeza se asocian a una muy baja satisfacción y baja activación. Por si misma, la dimensión “activación” no se supone que refleje satisfacción ni insatisfacción

ya que es un correlato fisiológico que acompaña las emociones y cogniciones del sujeto. Una persona puede ser caracterizada en términos de su localización en cada uno de los tres ejemplos citados anteriormente.

Figura Nº1. Principales ejemplos de medición del bienestar



Fuente: Kahneman, Diener y Schwartz (2003)

La anterior figura mostrada es aplicable en la medición del bienestar tanto en el ámbito de la vida en general del sujeto libre de contextos, como en un contexto específico de su vida laboral.

1.4 Calidad de la Vida Laboral

1.4.1 Contexto Histórico de calidad de la Vida Laboral

El hombre desde las primeras civilizaciones siempre se preocupó por la calidad de la vida laboral, con el objetivo de señalar la satisfacción y bienestar en el trabajo de los trabajadores en la ejecución de sus tareas. Históricamente, con la enseñanza de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre los principios de Geometría, servirán de inspiración para la mejora de los métodos de trabajo de los agricultores en el margen del río Nilo, así como la “ley de las palancas”, de Arquímedes formulada en (287 a.C.) vino a reducir el esfuerzo físico de muchos trabajadores Rodríguez (1994). Estos son algunos hechos históricos que alteraron la manera de ejecución de las tareas, generando intrínsecamente, mejorías en las condiciones del trabajo y bienestar del trabajador.

En el siglo XVIII, con la llegada de la Revolución Industrial, el trabajo pasó a tener una nueva concepción. Esto quizás explique que algunos estudiosos creen el título de percusor de la calidad de la vida laboral al empresario escocés Robert Owen. A este respecto, Ele (1800) introdujo una especie de enfoque humanístico del trabajo, en sus fábricas de New Lanark, promoviendo la consecución de varios beneficios inherentes a la satisfacción de sus trabajadores y familiares, con los aumentos de salario, la

reducción de horas de trabajo, la prohibición del abuso infantil, la ampliación de casas, la construcción de escuelas y el suministro de alimentación Clutterbuck; Crainer (1993). En este contexto histórico, tenemos que destacar el surgimiento en pleno siglo XX de los primeros trabajos científicos relacionados con la administración. En la misma lógica, aparece uno de los pioneros en este proceso que fue Frederick Winslow Taylor (1856-1915), quien pensó por primera vez, en estudiar de forma profunda los problemas de la producción en una oficina mecánica y creo los famosos “estudios de tiempos de movimientos” como medios de racionalizar el trabajo operario y consecuentemente alcanzar mejores resultados productivos. Además de Taylor, también son de relevante importancia en esta misma época, las iniciativas de Henry Fayol, ingeniero europeo que buscaba la eficiencia de las correcciones en la estructura de las organizaciones y Henry Ford, uno de los primeros en utilizar incentivos no salariales con sus trabajadores.

La contribución de este y otros pensadores clásicos para el desenvolvimiento de la calidad de vida en el trabajo, es incuestionable en la medida que en este desenvolvimiento solamente ocurrió en virtud de la excesiva exploración del trabajador, desencadenado por el modelo taylorista. Las evidentes contribuciones que envuelven la calidad de vida laboral son aquellas observadas a mediados de 1920, con la experiencia de Hawthorne de Mayo. Desde este prisma, las pesquisas desarrolladas en Western Electric Company tenían objetivo analizar la influencia del ambiente del trabajo en la productividad de sus trabajadores en la institución, y que fueron imprescindibles para la creación de nuevas concepciones a cerca del comportamiento humano. Las conclusiones del trabajo de Mayo hicieron emerger, en 1930, la escuela de las relaciones humanas, que traía un enfoque psicológico y sociológico en la cuestión de satisfacción en el trabajo, que se contraponen, en cierta medida a los principios de Taylor. La escuela de relaciones humanas defiende no solamente la sistematización de las tareas (Taylorismo), sino también el trabajador y el ambiente en el trabajo. En este periodo se puede destacar aspectos como “el reconocimiento social, el liderazgo democrático, o el entrenamiento, la participación y la moral del grupo, como dimensiones de calidad de vida en el trabajo” (Viera, 1996: 177). Como materia específica, el estudio de calidad laboral es un poco reciente. La literatura específica sobre la calidad de la vida laboral está registrada en los estudios realizados a partir de la década de los cincuenta, del siglo pasado, en Inglaterra, donde Eric Trist y sus colaboradores estudiaban un modelo marco para agrupar el trinomio: individuo, trabajo y organización. Estos estudios se centraron en el llamado enfoque socio técnico de organización y pueden ser considerados como punto de partida para la democratización de los locales de trabajo, una vez que objetivaron analizar los problemas relativos al absentismo laboral, errores de producción y conflictos interpersonales ocurridos en el proceso de mecanización y reorganización del trabajo en una mina de carbón.

Según Trist (1975), la calidad de la vida laboral tiene una importancia fundamental en las organizaciones, tanto en los países desenvueltos, como en los países en desarrollo. Autores como Vieira (1996); Fernandes (1996) y Rodrigues (1994), asocian el origen de la denominación de la calidad de la vida laboral con la de Trist (1991-1993) y sus colaboradores.

Según Vieira (1996), fue en la década de los 60 en la que las preocupaciones sobre los efectos del trabajo en la salud, bienestar de los trabajadores tuvieron su inicio con el objetivo de mejorar el desempeño de las personas en el trabajo. Estos movimientos ganaron grandes proporciones gracias a las “iniciativas de científicos sociales, líderes sindicales, empresarios y gobernantes en busca de formas de organizar el trabajo, minimizando los efectos negativos del empleo”. En esta perspectiva, en los años 80 los programas se intensificaron en Europa y Estados Unidos ocupando de este modo un lugar destacado en los estudios de la calidad de vida laboral.

Para autores como Smokovitt y Széll (Cit. Honório y Marques, 1999) señalan que la calidad de vida laboral constituye el propulsor de cambios constantes que se han dado tanto en el contexto organizacional como fuera, es capaz de asegurar espacios democráticos de participación de trabajadores en la solución de los problemas de la salud. Por consiguiente, en este contexto histórico señalamos que la diversidad de las concepciones ideológicas registrada, durante las últimas décadas hicieron que la calidad de vida en el trabajo tuviese un desenvolvimiento en el campo teórico-empírico y metodológico, y ganando espacio en aplicaciones en lo cotidiano organizacional de muchos países. Es de este modo, que surgen varios enfoques para la calidad de vida laboral, sistematizadas sobre la forma de modelos, los cuales se alteran en proporción a dimensiones que minimizan el efecto del conflicto entre empleados y empleadores que generan consecuentemente mayor satisfacción individual y productividad institucional.

1.4.2 Conceptualización y definiciones de calidad de vida

A pesar de existir voluntad en el estado de la calidad, es importante constatar que no existe una definición acertada y consensuada entre los autores entendidos en la materia. En general se trata de una propiedad que el individuo tiene para experimentar situaciones y condiciones de su ambiente, dependiendo de sus interpretaciones y valoraciones que hace de los aspectos objetivos en su vuelta. Con respecto a las personas con las que se vive, sentir y comprender al prójimo. Engloba por lo tanto salud, educación, transporte, hogar, trabajo y participación en las decisiones que le suponen respeto determinan como vive el mundo. Abarca de este modo situaciones extremadamente variadas, como los años de escolaridad, servicio digno en caso de enfermedad y accidentes, comodidad y puntualidad suficiente y la calidad adecuada, hasta posesión de electrodomésticos. Ardilla (1995) considera la calidad de

vida como una combinación de elementos objetivos y de evaluación individual que esta puede hacer de dichos elementos.

La calidad de vida objetiva y la calidad de vida percibida son dos conjuntos de factores que interactúan entre sí. Según el autor, el estilo de vida sería una dimensión compuesta por elementos físicos, materiales y sociales. Por otra parte la calidad de vida sería objetiva y subjetiva; sería una propiedad de la persona, pero esta sería del ambiente en la cual se mueve. La calidad de vida familiar, comunitaria, laboral, etc.

Parece ser más subjetiva que objetiva. Según Schmidt (2004), afirma que la noción de calidad de vida es inminentemente humana, cubre muchos significados que reflejan conocimientos, experiencias y valores de individuos y colectivos. Por su parte, Flanagan (1982) afirma que la expresión de calidad de vida también ha sido comúnmente utilizada en la lengua popular, en los medios de comunicación, en las campañas publicitarias y políticas, y con gran frecuencia los aspectos objetivos que son considerados, es decir, son descritos factores ambientales y sociales, tales como la calidad del aire, el nivel socio económico y educacional ligado a las condiciones de vida externas. Celia y Tulshy (1990) conciben la calidad de vida como una percepción que el individuo hace de su vida y satisfacción con el nivel actual de funcionamiento comparado con que se percibe como posible o ideal. Quintero (1992) lo considera como indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado. Según Hornquist: "considera la calidad de vida como una satisfacción global percibida, o mejor inherente a ciertos aspectos claves, siendo el bienestar una preocupación particular" (Cit. Fontaine, Kulbertuse y Étienne, 1998: 22). Para Gerin (Cit. Kulbertuse y Étienne, 1998) la calidad de vida envuelve el conjunto de satisfacción sentidas por un individuo o un grupo de individuos a propósito de su vida actual.

La organización mundial de la salud (OMS) define la calidad de vida como "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno"

"WHOQOL GRUPO" (1995) afirman que este es un concepto que atañe un entorno complejo. Ferrans y Powers (1995) conciben este concepto como una sensación de bienestar de una persona, de satisfacción con sus áreas de la vida que son importantes para él. En la misma perspectiva referente al concepto, Fontaine, Kulbertus y Étienne (1998) afirman que el estado de la salud, satisfacción, o estado mental o bienestar, no constituye los únicos aspectos que caracterizan la calidad de vida. Se trata de un concepto multidimensional referente a la forma como un individuo percibe estos y

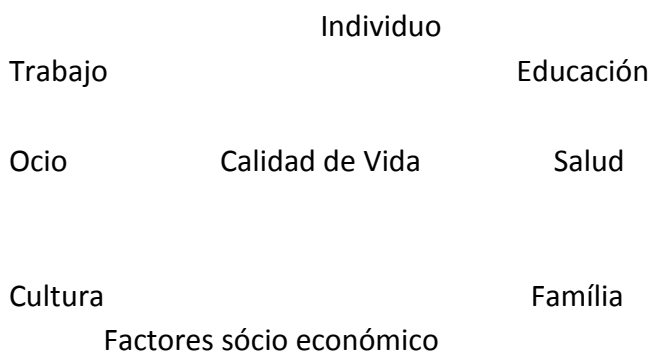
otros aspectos de la vida. Lipp y Rocha (1996) conciben la calidad de la vida como lo bueno del vivir, y compensado por lo menos en cuatro áreas: social, afectiva, profesional y la referente a la salud. Para que la persona pueda ser considerada con una calidad de vida. No interesa tener mucho éxito solo en la carrera o en el área social y no tener en otras áreas. Santos (2002); Burckhardt (2003) y Burckhardt y Anderson (2003) señalan cinco dimensiones de la calidad de vida:

1. Bienestar físico y material (buena disposición física, confort y tranquilidad)
2. Relacionamientos (relaciones afectivas condicionadas como, por ejemplo, una serie de actitudes recíprocas)
3. Actividades sociales, comunitarias y cívicas (comportamientos que surgen como respuesta a eventos que actúan sobre la potencia funcional del individuo)
4. Desarrollo y realización personal (auto aceptación, relaciones positivas con diamantes, autonomía, censo de dominio y busca de metas)
5. Recreación (actividades de distracción de significado individual y social).

Según Paschoal (2000), la subjetividad del concepto de calidad de vida engloba también el componente tiempo, puesto que en un determinado momento la calidad de vida para el individuo puede estar dejando de existir con el pasar del tiempo, pasando el concepto a integrar otros criterios. Esto es importante y plausible en la medida en que el individuo va pasando por diversas etapas de desarrollo a lo largo de su vida, adquiriendo nuevas experiencias y nuevos estados de madurez de una forma dinámica y en una estrecha relación con la mutación socio cultural de su medio. Como es obvio, podemos mencionar una diversidad de elementos que pueden influir en la calidad de vida del hombre moderno y comúnmente construir su medio ambiente físico, psíquico y social.

En cierto modo, la leyenda abajo reflejada nos separa los factores que componen la calidad de vida del individuo:

Cuadro N^o 2. Factores determinantes de la calidad de vida



Fuente: Killimmik e Morais (2000)

Para Killimmik y Morais (2000), todos los factores discriminados conceden al trabajo un gran potencial en la determinación de calidad de vida, además por el hecho de que el 70% del tiempo de vida de las personas está dedicado directa o indirectamente con el trabajo dentro de las organizaciones.

1.4.3 Concepto de calidad de la vida laboral (CVL) y sus componentes

Los programas de la mejora de la calidad de vida en el trabajo se han desarrollado en los EE.UU. a finales de 1960, los cuales iban dirigidos a la mejora de la calidad de vida y la productividad en el trabajo a través de un conjunto de cambios en el lugar de trabajo, con especial énfasis en el desarrollo de trabajadores en posiciones donde se toman las decisiones, el enriquecimiento del trabajo individual, el trabajo organizado en grupos autónomos, y la implantación de un innovador sistema de compensación y seguro y saludable para el trabajo, Huse y Cummings (1985). En este dominio, el impulso definitivo se logró en los años setenta, en los que se potenciaba las cuestiones relacionadas con el desarrollo de numerosos cursos de formación para los equipos de trabajo y con la mejora del medio ambiente y seguridad. En esta perspectiva, Walton (1975) considera la calidad de la vida laboral, como una investigación que está orientada a estudiar los aspectos relacionados con el bienestar de las personas en situaciones de trabajo. Esta investigación se desarrolla a menudo en algunos países de Europa, Estados Unidos y Canadá. El enfoque de la investigación se dirige al cuestionamiento de las formas en que se adaptan los grupos de trabajo, con el fin de que resulten más productivos y satisfactorios, con ventajas para las personas y las organizaciones, mediante la reformulación y diseño de campos y puestos de trabajo.

Walton (1974) afirma que la calidad de la vida laboral tiene como objetivo “generar una organización más humana, donde el trabajo implique un relativo grado de responsabilidad y autonomía con respecto al cargo, y recibiendo con ello el empleado informaciones pertinentes en relación al desempeño, con tareas apropiadas, variadas, el enriquecimiento del trabajo y con énfasis en el desarrollo personal del individuo”. Indicar que la calidad de la vida laboral es percibida individualmente por los trabajadores y debe corresponderse con condiciones seguras y un trabajo que evalúe; la remuneración y prestaciones adecuadas; cierta seguridad en el empleo; supervisión competente; retroalimentación sobre su desempeño; oportunidad para el crecimiento y el aprendizaje en el trabajo; posibilidad de promoción basada en el mérito; clima social positivo y la justicia social. “Cualquiera que haya trabajado sabe que centrarse solo en la calidad de la vida laboral, es centrarse sólo en una parte de la relación entre las personas y su trabajo” (Loscocco y Roschelle, 1991: 182). En base a estos autores, Siqueira y Dela Coleta (1987), en su enfoque más integral y completo, definen la calidad de la vida laboral como “un concepto multidimensional que involucra una multitud de factores y variables en el sistema empresarial, que al asumir la adopción de ciertos valores, determinan consecuencias positivas o negativas para la

organización y las personas involucradas”. A su vez, Lomogi-France (1996) considera que la calidad de la vida laboral como un conjunto de acciones de la empresa, con el fin de implementar mejoras e innovaciones tecnológicas y estructurales en el lugar de trabajo, y considera con ello, las siguientes áreas de conocimiento científico: salud, la ecología, la ergonomía, la psicología, la economía, la gestión y la ingeniería.

1.4.4 La calidad de la vida laboral y la productividad

En relación a este punto, cabe reseñar que casi todos los sistemas clásicos de gestión de personal se enfrentan a algunas teorías que sólo enfatizaban lo racional, con el único objetivo de aumentar la eficiencia e incrementar los beneficios. A título de ejemplo, cabe citar a la Organización Científica de Taylor, así como el enfoque burocrático de Weber, que primaban únicamente por la búsqueda de la eficiencia de la tecnología, para aumentar la productividad, sin tener en cuenta las necesidades humanas y sociales de los sujetos, es decir, la mayor satisfacción, la seguridad y el desarrollo. Davis y Newstrom (1996) afirman varios sistemas y teorías que han buscado la manera de dar soluciones a esta situación, producida por los enfoques de gestión clásica, y hacer hincapié en la calidad de la vida laboral. De hecho, los diseños clásicos de trabajo, consistían en hacerlos de acuerdo con el imperativo tecnológico, lo cual implica decir, que los mismos fueron diseñados de acuerdo con las necesidades de la tecnología, mientras que el enfoque nuevo, trata de ofrecer un cuidadoso equilibrio entre el imperativo humano y tecnológico, lo cual parece mucho más acertado. Los entornos de trabajo, y los puestos de trabajo que puedan existir en estos parámetros, deben ser adaptados por las personas y la tecnología. Esto constituye un nuevo esquema de valores y una nueva forma de pensar, que hace hincapié en la calidad de vida laboral.

El análisis realizado por Peiró (1996) permitió llegar a la conclusión de que la relación existente entre la calidad de la vida laboral, la productividad y la eficiencia lo llevó a distinguirla de tres maneras para entenderla. Dentro de las cuales podemos mencionar: 1) La calidad de vida entendida en ocasiones como un coste innecesario, que implicaba una reducción de los beneficios. Por lo tanto, a pesar de que cierto nivel de calidad de vida en el trabajo era esencial para mantener a los empleados en la empresa, se consideraba esto como un mal necesario; 2) La otra manera de entenderlo, ha sido la adaptación de una actitud paternalista, que consideraba la calidad de la vida laboral, como una compensación que debe darse a los empleados, con el fin de cuidar el aspecto humano de la empresa, siendo una posición considerada buena “caritativa”; 3) Por último, señalar que existe una postura más central e integradora que considera ofrecer a los empleados una calidad de vida laboral excelente, que les llevará a su máxima implicación con la empresa, con un desempeño excepcional y unos resultados más competitivos. En resumen, esto nos lleva a concluir

que la calidad de la vida laboral juega un papel importante en las empresas e instituciones educativas, tanto en términos humanos, así como en la productividad laboral.

1.4.5 Evolución de la calidad de vida laboral (CVL)

A decir verdad, sería absurdo buscar el origen y la evolución de la calidad del trabajo de la vida, sin tener en primera instancia en cuenta, dónde y cuando apareció esta intensa preocupación en análisis. En este sentido, y como se indicó anteriormente, este tipo de enfoque de la calidad de vida laboral, surgió a finales de los años setenta, con el objetivo de analizar profundamente la mejora de la calidad de la vida de los trabajadores, Cherns y Davis (1975); Rodrigues (1994); Fernandes (1996); Tolfo y Hino (2001) sitúan el concepto de calidad de la vida laboral en la década de los 50, con la investigación de Trist y sus colaboradores, Tavistock Institute, quiso llevar a cabo un enfoque socio-técnico, en relación a la organización del trabajo, usando el término para describir las experiencias extraídas de la relación individuo-trabajo-organización, todo ello con base en el análisis y la tarea de reestructuración, con el objetivo de hacer la vida de los trabajadores menos sufrida. Chiavenato y Louis Davis (1999), afirman que fue a finales de los años 70, cuando con la realización del proyecto que involucra el diseño de puestos y cargos, se acuñó el término calidad de vida laboral, para designar la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores, en el desempeño de sus tareas. De acuerdo con França (1997), al origen del término calidad de la vida laboral, vino de la medicina psicosomática, que propone una visión integrada y holística del ser humano, a diferencia del enfoque cartesiano que divide a los seres humanos en partes.

Roberts (1994) y Fernandes (1996) señalan que existe en la literatura diversidad de conceptos de la calidad de la vida laboral y recurren con ello al trabajo de Nadler y Lawler, los cuales examinan la calidad de la vida laboral a lo largo del tiempo, una vez que el concepto pasó, a través de diferentes concepciones, como se muestra a continuación: 1) La calidad de la vida laboral, en adelante CVL, como una variable (1959 hasta 1972). Este caracteriza la relación existente entre el individuo y el trabajo. Investiga cómo mejorar la calidad de la vida laboral en el trabajo para el individuo; 2) CVL como un enfoque (1969 a 1974). El enfoque en esta era, consistía en mantener que el individuo estaba antes, que los resultados de la organización; pero al mismo tiempo, se buscaba aportar mejoras tanto para el empleado, como para la Dirección; 3) CVL como un método (1972 a 1975). La QVL fue vista como sinónimo de grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento de puestos, o el diseño de nuevas plantas contando con la integración social y técnica de trabajo; 4) QVL como un movimiento (1975-1980). Los términos "gestión y/o administración participativa" y "democracia industrial", a menudo se les consideraba como ideas del movimiento de la CVL; 5) CVL como un todo (1979-1982). La CVL se vio como la panacea, para luchar contra la

competencia extranjera, problemas de calidad, bajas tasas de productividad, quejas y otros problemas organizacionales; 6) CVL como nada /futuro). En el caso de algunos proyectos de CVL fracasaron en el futuro. Las diferentes concepciones observadas anteriormente provenían de fuentes de los datos adquiridos por Nadler y Lawler (1983, Cit. Fernandes, 1996).

1.4.6 Algunos modelos teóricos y factores determinantes de la CVL

En esta perspectiva, con el fin de identificar los factores en el trabajo relacionados con la calidad de vida laboral, varios modelos han surgido, indicando con ello que algunos fueron más variables y otros más específicos. Con este propósito, cada autor tiene una importancia significativa, en la evolución de los estudios sobre la calidad de la vida laboral en las organizaciones, evidenciando con ello, algunos de los enfoques y las influencias más relevantes de los nuevos estudios. Walton (1973) percibe el concepto de calidad de vida en el trabajo como algo global que le comprende, además de los hechos legislativos (que están destinados a proteger los derechos de los trabajadores), la comprensión de las expectativas y las aspiraciones humanas, así como la responsabilidad social de compañía. Con estas hipótesis, el autor ha creado una estructura con ocho variables interrelacionadas, tratando de analizar todas las necesidades de las personas, desde las necesidades básicas, las necesidades de autorrealización, y las de la pertenencia a la organización.

Walton (1973) trata de presentar la puesta en marcha del modelo de las ocho dimensiones de QVL con las siguientes categorías: 1) compensación justa y adecuada. Remuneración adecuada, la equidad interna y la equidad externa; 2) las condiciones de trabajo. La jornada y la carga de trabajo, el medio ambiente saludable físico, el material y el equipo, así como la existencia del estrés; 3) Uso y desarrollo de capacidades. Autonomía, significado e identificación de la tarea, variedad de la habilidad, y retroinformación; 4) Oportunidad de crecimiento y seguridad. Posibilidad de carrera, el crecimiento personal y la seguridad en el empleo; 5) Integración social en organización. Igualdad de oportunidades, relación y sentido de comunidad; 6) El constitucionalismo. Los derechos laborales, la privacidad personal, la libertad de expresión y las normas y rutinas; 7) El trabajo y el espacio total de vida. Papel en el trabajo, horario de entrada y de salida en el trabajo; 8) Relevancia social de la vida en el trabajo. Imagen de la institución, responsabilidad social de la institución y la responsabilidad social por los servicios y por los trabajadores. Este es uno de los modelos de renombre muy bien estructurados para la investigación y el análisis de la calidad de vida laboral, en adelante CVL.

En el segundo modelo presentado por Hackman y Oldham (1975) este material prima por las características de las tareas, que se basan en las dimensiones que tienen como consecuencia la creación de estados psicológicos críticos, que pueden llegar a generar resultados positivos para el empleado, así como en la organización. Según estos autores, el modelo propuesto evalúa la calidad de la vida laboral con las tres siguientes dimensiones en consideración: 1) Tamaño de las tareas; 2) Estados psicológicos del trabajador; 3) Resultados personales y del trabajo. Según los autores, estos estados psicológicos se alteran según las dimensiones de la tarea que está interfiriendo en su grado de nivel general de satisfacción de la persona y con el grado de motivación interna en relación con su trabajo y en relación a las perspectivas de crecimiento, estabilidad en el empleo, la supervisión, la comprensión y el entorno social. Sintetizando el modelo de Hackman y Oldham (1975) permite la identificación de las relaciones y los sentimientos de las personas, en relación al trabajo, a través del conocimiento de las tareas que son realizadas por los individuos, que generan la motivación y la satisfacción en el trabajo.

El tercer modelo de Westley (1979) en su enfoque establece que la calidad de la vida laboral se entiende como los esfuerzos de la organización con vista hacia una búsqueda de la existencia de una mayor humanización del trabajo. Según el mismo, este modelo obedece a cuatro factores claves: 1) Políticos; Económicos; 3) Psicológicos y 4) Sociológicos. Según Westley (1979) la calidad de la vida laboral, era un proceso que toma forma a partir de los movimientos políticos, económicos, psicológicos, sociológicos de cada época. Esto tuvo en consideración el carácter histórico de la CVL, en el contexto laboral y lejos del análisis inmediato y descontextualizado de los mismos.

En el cuarto modelo teórico tenemos a Theriault (1980) que señala la relación directa existente entre la retribución y la calidad de la vida laboral, que en este caso se caracteriza con una transacción que envuelve el intercambio entre el individuo y la institución, destacando las siguientes cinco dimensiones; económica, psicológica, política, sociológica y ética. Nadler y Lawler (1983) insisten de nuevo que este modelo asigna un papel importante a la CVL, en relación al aumento de la motivación, así como la identificación de una serie de factores que sirven como promotor en el éxito de los proyectos. Entre los factores podemos mencionar: 1) El foco de problemas destacados en la organización; 2) la percepción de la necesidad; 3) la estructura para identificar y resolver problemas; 4) La teoría o modelo de proyectos de prácticas y participantes; 5) La compensación diseñada para el progreso de los resultados; 6) Los múltiples sistemas afectados; La involucración amplia de la organización. Cabe señalar en el sexto modelo de Werther y Davis (1983), que a través de los estudios realizados sugieren algunos factores que han afectado a la calidad de la vida laboral, en particular la supervisión, las condiciones de trabajo, los salarios, los beneficios y los proyectos de trabajo. Entre estos factores, el que involucra más nivel de satisfacción a los

empleados es el relacionado con la naturaleza del puesto en cuestión, y el cual está influenciada por tres factores: 1) organizaciones, 2) medio ambiente y 3) de comportamiento.

El modelo de Huse y Commings (1985) considera a la calidad de la vida laboral como una forma de pensamiento que involucra a las personas, el trabajo y la organización, destacando de una manera determinada dos aspectos distintos: la preocupación por el bienestar de los empleados y la eficacia de la organización. Para la puesta en práctica de este concepto de estos autores, este modelo propone cuatro programas: 1) la participación del empleado; 2) La posición del proyecto; 3) La innovación en el sistema de recompensa 4) La mejora del entorno de trabajo. Huse y Commings, fueron citados por Rodríguez (1994), afirmando que el programa de la calidad de vida laboral, en adelante QVL, influye positivamente en la comunicación, la coordinación, la motivación y la capacidad de los trabajadores, las cuales suponen condiciones básicas para una mayor productividad. El enfoque de estos autores aporta un enfoque en relación a la calidad de la vida laboral considerando los siguientes factores: adecuada y satisfactoria, que exista una recompensa, la salud y la seguridad en el trabajo, los derechos de los empleados, un espacio total de vida en el trabajo y fuera del mismo y un factor de relevancia social.

El modelo de Lippitt (1978) se basa en las ocho dimensiones de la CVL propuestas por Walton, en el mismo el autor trató de agrupar las diversas variables en cuatro factores clave: 1) El trabajo en sí mismo; 2) El individuo, 3) La producción del trabajo; 4) Funciones de estructura de la organización. El autor sostiene desde esta perspectiva, que las organizaciones para alcanzar el máximo potencial, deben disfrutar de un estado de madurez. Y para que esto se logre, según Sant' Anna y Moraes (1980), el desarrollo de las organizaciones debe pasar por la existencia de: 1) Un concepto de individuo, teniendo como referencia el conocimiento de sus necesidades; 2) Un nuevo concepto de poder, que se basa en la cooperación y asistencia; 3) Los nuevos valores de la organización, teniendo como referencia a las ideas humanistas y democráticas. En noveno lugar tenemos el modelo teórico Belanger (1983) el cual propone cuatro variables: 1) el trabajo en sí, 2) el crecimiento personal y profesional; 3) las tareas y significado; y (4) funciones y estructuras de las organizaciones abiertas.

Finalmente cabe señalar que nos encontramos con el modelo propuesto por Enel (1977), el cual está basado en la premisa de que todas las interacciones permanentes entre los factores biológicos y sociales interfieren el funcionamiento de la existencia del hombre: 1) La biológica, que se corresponde con las características físicas o hereditarias y el metabolismo, la resistencia y la vulnerabilidad del cuerpo y de los órganos; 2) La psicológica, inherente a los procesos afectivos, emocionales y al razonamiento, conscientes o inconscientes, que formarán la personalidad; 3) Lo social relativo a los valores, creencias, papel en la familia en el trabajo y en todos los grupos y

la comunidad en la que cada persona pertenece y participa. El medio ambiente, y la localización geográfica, son parte del entorno social. En general, esto dio lugar a lo que França (2003) denomina clasificación biopsicosocial BPSO-96, el significado de la calidad de la vida laboral, sus respectivas mejoras, en términos de acciones de gestión de la calidad de la vida laboral (CVL) y las dificultades en el entorno de la organización, que pueden llegar a afectar a la CVL de los trabajadores.

1.5 Condiciones del Trabajo

1.5.1 Perspectiva conceptual

Las condiciones de trabajo constituyen un dominio vasto y complejo considerando su multiplicidad, teniendo en cuenta la inestabilidad de algunas variables, que son el resultado del propio trabajo. Su evolución a través del tiempo se expresa a través de los sucesivos cambios económicos y sociales, sobre todo las aspiraciones del hombre en el trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1987) por medio de LeClerec al definir las condiciones de trabajo y el medio ambiente, se encuadran la seguridad y salud del trabajo y las condiciones generales de trabajo. En esta perspectiva, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INHST, 1987) considera las condiciones del trabajo como un conjunto de variables, que definen el desempeño de una tarea y los medios por los que se realiza, mientras que la Organización Mundial de la Salud OMS subraya que estas variables determinan la salud en tres dimensiones física, mental y social. Por su parte, Monte (1992) a través del trabajo realizado por el Tratado de Seguridad e Higiene agrupa los factores de riesgo en cuatro secciones diferentes:

- 1) las condiciones de la seguridad
- 2) las condiciones del medio ambiente
- 3) la carga de trabajo
- 4) organización del trabajo.

En este contexto, se entiende las condiciones del trabajo como situaciones de trabajo insertados en el contexto global de la organización, que da forma a la vida en el trabajo. En perspectiva sociológica se defiende que las condiciones del trabajo engloban todo aquello que envuelve el trabajo. Peiró (1999) define la realización de las tareas, así como la determinación de la salud de quien lo realiza. Este enfoque considera las condiciones del trabajo como un fenómeno social. Según escribieron Castillo y Prieto (1983), este punto de vista social desnaturaliza las condiciones de trabajo como tal.

1.5.2 Algunas categorías de las condiciones del trabajo

El concepto de las condiciones del trabajo fue posible gracias a la identificación de una variedad de aspectos de la actividad laboral, agrupados de acuerdo a los diferentes criterios aplicados por los investigadores que dedicaron sus estudios en esta área.

En este contexto, para un estudio eficiente e comprensible propusieron distintas categorías con diferentes aspectos que se han puesto en evidencia y estableciendo del mismo modo algunos grupos relevantes desde el punto de vista psicosocial. De este modo, las diferentes categorías de esta clasificación hacen referencia a las condiciones de empleo, las condiciones ambientales; las condiciones de seguridad; las características de la tarea; el proceso del trabajo y las condiciones sociales y organizacionales.

Después de la clasificación de las diferentes categorías que comprenden las condiciones del trabajo, pasamos a describir de manera sintetizada algunos de los aspectos que caracterizan la relación de varios grupos mencionados anteriormente, tales como:

- 1) Las condiciones de empleo que se resumen con la contratación, salarios, estabilidad y seguridad en el trabajo
- 2) Las condiciones ambientales que responden a los aspectos relacionados con él en aspecto físico, el espacio -geográfico y el diseño especial.
- 3) Las condiciones de seguridad que incluye todos los aspectos del trabajo que impliquen todos los riesgos físicos y químicos, además de las medidas de protección de dichos riesgos, las medidas de prevención, las variables psicosociales, es decir, las actitudes y por último las políticas a adoptar en las empresas con respecto a los accidentes del trabajo
- 4) Las características de la tarea o el contenido que define las condiciones con las que se lleva a cabo conflictos de ambigüedad del papel, la sobrecarga o el grado de autonomía, la responsabilidad entre las personas y cosas y la participación en la toma de decisiones
- 5) El proceso del trabajo, esta categoría se caracteriza por los aspectos relacionados con la duración de la jornada laboral, el ritmo, la cadencia del proceso de producción, las presiones, las fechas límites, los niveles de exigencia del proceso
- 6) Esta condición de trabajo se compone de aspectos que están relacionados con las relaciones interpersonales en el contexto laboral, las relaciones temporales, la dimensión del entorno de trabajo, la participación y el control de los trabajadores, el grado de participación en las decisiones de la organización y las expectativas sociales del propio trabajo
- 7) En esta condición del trabajo, se verifica los dos aspectos temporales del trabajo, la repartición de tareas, y el estilo de gestión y el control socio-técnico

En realidad, uno de los objetivos establecidos en el presente trabajo, no consiste en establecer una síntesis en el estudio de las condiciones ambientales de trabajo, ni las condiciones en el entorno social, las percepciones ambientales, ni profundizar en el concepto del clima laboral, pero si pretendemos comprender la forma en la que estas condiciones citadas anteriormente pueden influir en el trabajo, en el bienestar y la calidad de vida de los docentes.

1.6. Metodología y fuentes

En este punto, pretendemos alcanzar los siguientes objetivos: determinar las variables socio-demográficas y su posteriormente su funcionamiento, describir los instrumentos más utilizado en la investigación sobre las condiciones de trabajo, buscar un instrumento más adecuado, válido y traducido al portugués; seleccionar los procedimientos para llevar a cabo la investigación.

Para describir los objetivos anteriormente formulados, en relación a la evaluación de las condiciones de trabajo de los profesores en el contexto en el que trabajan en las escuelas secundarias, y partiendo de la revisión de la literatura de los instrumentos actualmente relevantes, citamos a Walton (1973) y Meliá y Peiró (1989) por ser los más utilizado y más conocidos por sus altos niveles de fiabilidad, validez y la confianza mostrada por los mismos para estudiar la situación del trabajo, el bienestar y la calidad de la vida laboral y otros estudios al respecto, destacamos entre otros aspectos a: Nadler y Lawler (1989) ; Werther y Davis (1983); Westley (1979); Melia , Peiró y Calatayud (1989) ; González-Rama, Zurrianga, Ramos y Bravo (1990). Tras la revisión de la literatura al respecto, nos encontramos instrumentos ya validados en inglés por Walton (1973) y en español por Meliá y Peiró (1989). Para lograr los objetivos se traducen los instrumentos en lengua portuguesa y española.

El instrumento CVL fue desarrollado en 1973 siendo su autor Walton, quien se apoyó en la conceptualización de las ocho categorías. El instrumento consta de 35 indicadores o elementos agrupados en ocho dimensiones a través del cual se pretende medir cómo los individuos perciben el estado de las condiciones de trabajo en las escuelas secundarias. Para responder a cada uno de los 35 indicadores se utilizó tal como figura en el anexo incluido, una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta: (1- muy insatisfecho, 2-insatisfecho , 3- ni satisfechos ni insatisfechos, 4-satisfacción y 5- muy satisfecho). Walton también solicita información sobre el sexo, edad, estado civil, nivel educativo, experiencia, tiempo y duración estancia. El instrumento satisfacción laboral fue elaborado en el año 1989 teniendo como autores Meliá y Peiró, a través de cinco categorías. El instrumento consta de 23 artículos y se compone de cinco factores, con los cuales se pretende medir los sentimientos expresados por los individuos frente a la situación sobre las condiciones de trabajo en

las escuelas secundarias. Del mismo modo, con el fin de responder a cada uno de los artículos se utilizó el cuestionario que figura en el original que se adjunta; una escala de Likert con cinco opciones de respuesta: (1-totalmente en desacuerdo, 2-en desacuerdo, 3 -indecisos, 4- de acuerdo, 5- totalmente de acuerdo).

El cuestionario se compone de dos versiones: Calidad de vida laboral y satisfacción con la vida y el trabajo. Como ya vimos anteriormente la versión CVL posee 35 ítems distribuidos en ocho factores : 1- salario justo y adecuado (compensación) (4 ítems) , 2-condiciones de trabajo (6 ítems), 3- Uso de su capacidad en el trabajo (5 ítems), 4- oportunidad que se tiene en el trabajo (4 ítems), 5- integración social en el trabajo (4 ítems), 6- Constitucionalismo (4 ítems), 7-espacio que el trabajo ocupa en la vida (3 ítems) y 8-relevancia social (5 ítems). El cuestionario de satisfacción laboral consta de 23 artículos distribuidos en cinco categorías : 1- satisfacción con supervisión (6 artículos), 2- satisfacción con el entorno físico (5 artículos) , 3- satisfacción con los beneficios políticos de la institución escolar (5 artículos) , 4- satisfacción intrínseca (4 artículos) y 5- satisfacción por la participación en el trabajo (3 ítems) .

La elección de estos instrumentos es debido al hecho de que presentan mayores niveles de fiabilidad y poseen modelos teóricos adecuados de sostenibilidad y de fácil comprensión y aplicación, teniendo aproximadamente 45 minutos para rellenarlo y el posible regreso inmediato por la mayoría encuestados en el tiempo de aplicación. El método de recogida de datos utilizado, teniendo en cuenta las características y objetivos del estudio fue la investigación psicosocial mediante la aplicación de un cuestionario. Optamos por la técnica de cuestionario de administración directa, donde la persona lee y registra las respuestas, ya que el anonimato de las respuestas de los individuos es simultáneo y en un corto espacio de tiempo. El cuestionario fue administrado a una muestra de 512 profesores angoleños de siete escuelas secundarias de la ciudad de Uíge.

En el presente estudio fueron considerados dos grupos de variables: 1º grupo de variables socio demográficas (edad, sexo, estado civil, nivel de estudios, tiempo de experiencia y antigüedad) y 2º grupo de variables dependientes- factores indicadores QVL y factores la satisfacción laboral. El funcionamiento y la distribución de los mismos se hizo de la siguiente manera: la edad (rango) se distribuyeron en cinco grupos de 21-30 años (N = 176) de 31-40 años (N = 170) de 41-50 años (N = 96), 51-60 años (N = 63) de 61-65 años (N = 7), el sexo (nominal), 387 hombres y 125 mujeres; estado civil (nominal) 69 443 casados y solteros; nivel académico tercio años (N = 223), cuarto año (N = 180), 5 años (N = 109); experiencia (escala) se distribuyeron en cinco grupos de 1-10 años (N = 318) 11-20 años (N = 80) 21-30 años (n = 65) 31-40 años (N = 44) y 41-50 años (n = 5); antigüedad (escala) se distribuyeron en cinco grupos de 1-10 años (N = 410), 11-20 años (N = 69) 21-30 años (N = 25) 31-40 años (N = 6) y 41-50 años (N = 2).

1.7 Motivación

1.7.1 La motivación y su contexto histórico

El estudio de la motivación humana viene siendo un tema central en la psicología que viene desarrollándose a lo largo de los años, a través de varias perspectivas originadas por investigadores europeos (Freud, Lorenz y Heider), como norteamericanos como Bandura y Weiner (1992) o Maehr y Braskamp (1986), que sugieren que “muchas discusiones en torno a la motivación resultan de las observaciones en la variación de cinco comportamientos padrones llamados: dirección persistencia motivación continua, intensidad y performance. Estas cinco áreas definen la motivación, como un fenómeno complejo para ser estudiado y entendido, ya que se puede manifestar de diversas formas. Históricamente, la motivación ha sido vista a partir de la perspectiva de las personas como maquinas” (teoría del impulso – drive; personalidad – algunas teorías de motivación para la realización y las teorías de cognición social- teorías de atribución, “self-efficacy” y metas de realización). La búsqueda contemporánea en motivación no está basada en las teorías del impulso o de los instintos, pero sí mucho más por la percepción social y en las perspectivas cognitivas. Weiner (1992) sugiere que la psicología de la motivación cambió de la “metáfora de la maquina” (Machine Metaphor), para la metáfora del ser humano análogo a Dios (Godlike Metaphor). La metáfora de las personas como maquinas, se resume, como las primeras aproximaciones, de la motivación, que enfatizaban, que los comportamientos eran involuntarios y predeterminados, fijos y rutinarios, en los cuales la energía era transmitida. Según el autor, si la maquina entrara en desequilibrio, deduciría que habría un movimiento de cambio para restablecer el equilibrio. Sobre este título, Weiner sugirió, que la teoría psicoanalítica etológica socio biológica e impulsos “Gestalt”, incluyen las teorías que dominaron la psicología hasta los años 50. Según Weiner (1992) la metáfora del ser humano semejante a Dios, sugiere que “el ser humano está completamente informado sobre posibles opciones del comportamiento, posee una completa racionalidad y es capaz de calcular el curso de acción más idóneo”. El curso de acción se vuelve así, un principio prevaleciente, abogado en la mayoría de las teorías de motivación. Esto es, el ser humano es motivado para la búsqueda del placer y evitar el dolor. Por ejemplo, los individuos son fundamentalmente motivados por incentivo, sucesos, realizaciones, satisfacciones y consideran cualquier cosa que sea apropiada para alcanzar la meta. Dichas teorías, incluyen los abordajes de la expectativa (Vroom), la teoría de la motivación para realización (Atkinsn), la teoría de aprendizaje social (Rotter) y la teoría de atribución (Heider). Hubo de esta manera, un cambio paradigmático de las teorías mecanicistas para las concepciones del ser humano semejante a Dios, lo que desplazó la concentración de los investigadores del comportamiento de los animales para el comportamiento del ser humano. En lo que concierne el estudio empírico de la motivación humana, paso a situarse en el suceso.

Esta pequeña perspectiva histórica, proporciona un fondo para que podamos analizar la búsqueda de la motivación en el trabajo. En este contexto, también hubo un cambio en el mismo sentido evidenciado por las pesquisas de la motivación humana. Este cambio, colocó en el centro de la búsqueda, a la teoría de expectativa que proporcionó otro camino para analizar y predecir cuales son los cursos de acción que un individuo podría escoger para cuando tuviera oportunidad de hacer las elecciones personales con relación al comportamiento. Como tuvimos la oportunidad de acompañar a lo largo de esta breve historia, es posible observar que la motivación en el trabajo, es un tópico que tiene una larga tradición en la literatura de referencia.

1.7.2 Concepto de la motivación

Existen numerosas definiciones para el concepto “motivo”. Para Genescá (1977) el motivo es componente teleológico del comportamiento, es decir, la finalidad con que es seguido el mismo o la razón de ser. Por otro lado, Castillo (1992) sintetiza el concepto a través de la siguiente definición: “motivo es toda la causa interna del orden intelectual consciente o subconsciente, que puede activar una acción voluntaria e inducir a un comportamiento concreto en una situación social dada”. El motivo es pues, el elemento generador del comportamiento o su razón de ser. En el ámbito del trabajo el motivo sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea. Gamero (2005) concibe el motivo como una energía que dirige, encoraja y sustenta las acciones en el comportamiento de los trabajadores por lo general. Todavía, en esa perspectiva, el autor arriba mencionado afirma el término motivación con el significado dinámico al incorporar una acción: la motivación es un proceso que rige las preferencias entre las distintas formas de actividades voluntarias, atribuyendo al sujeto la posibilidad de elegir entre varias conductas. Se puede afirmar todavía, que la motivación es un mecanismo psicológico que nos conduce o que nos permite sobresalir a un comportamiento dirigido para un fin y que puede presentar varios grados de activación, dependiendo de la intensidad con que un fin es deseado. Para Latham (2007) la motivación es por lo tanto, un concepto multidimensional que apela las nociones de la dirección (el objetivo), de intensidad (grado del esfuerzo) y de la duración (la continuidad del esfuerzo). Según Claver (1996), considera la motivación como un proceso en que la pasividad no tiene lugar. Sobre otra acepción, también se entiende que la motivación es una acción encaminada a impulsar el comportamiento de otras personas en una dirección que se estima de forma conveniente.

En la misma perspectiva conceptual, Weinberg y Gould (2001) citado por Both y Malavasi (2008) definen la motivación, como la dirección y la intensidad del esfuerzo. La dirección sería buscar el enfoque o pueden ser atraídos a ciertas situaciones. Mientras, la intensidad se refiere al esfuerzo que una persona realiza en una situación dada. Para Magill (2004) la motivación es la causa del inicio del mantenimiento y la

intensidad de la conducta. Rheinberg (2000), la motivación es un constructo que se refiere a la dirección momentánea del pensamiento, la atención, la acción, el objetivo visto por el individuo como algo positivo. Este comportamiento y la dirección activa incluyen conceptos tan diversos como anhelo, deseo, voluntad, esfuerzo, sueño, esperanza entre otros. Los autores, Vanek y Cratti (1990) citados por Machado (1997) indican dos tipos de motivación: positiva y negativa. La motivación positiva se produce al utilizar los recursos para fomentar el potencial de las personas, haciendo que se crecen en la virtud de la alabanza, palabras de apoyo y aliento motivador. En esta área, se coge al profesor para trabajar y desarrollar sus actividades educativas, a través de la conversación y el estímulo amigable. La motivación negativa aparece de forma no educativa, provocando en el individuo trastornos de la personalidad debido a castigos, amenazas, represión y coerción, pudiendo volverlo violento, tímido o inseguro.

Aclarados los conceptos que designen el motivo por consiguiente la motivación, estos nos permitirán tener en consideración algunos aspectos motivacionales.

Algunos aspectos motivacionales de trabajo

En esta perspectiva, debemos entender y considerar que la conducta motivada, resulta de utilidad para la identificación de los aspectos del trabajo que son motivadores de las prácticas laborales, como los recursos que se pueden utilizar en una institución para motivar a sus empleados; por tanto, nos referiremos a dos factores motivacionales en el entorno del trabajo. 1 los primeros tienen una naturaleza extrínseca en relación con la tarea, en la medida en que afectan a las características de la actividad de medio ambiente, que se lleva a cabo en el trabajo y son de carácter material y social. Dentro de este grupo se incluye el dinero, la estabilidad laboral, la posibilidad de promoción, las condiciones de trabajo, la posibilidad de participar en el entorno social y laboral:

1) De acuerdo con estudios realizados por Mow (1987), así como los realizados por Salanova (1992) y Salanova (1990) sobre el significado del trabajo, nos aclaran que la gente considera el dinero como el aspecto más valioso del trabajo.

2) La estabilidad es uno de los aspectos motivacionales que tienen un valor económico que se asocia con el derecho de tener un trabajo estable fijo, donde el individuo tiene la sensación de ser competente, que sus esfuerzos aportan algo importante para la sociedad.

3) La oportunidad y la promoción son los aspectos más valorados por los trabajadores porque se asocian con una mayor mano de obra y el estatus social, en vista del reconocimiento por parte de las empresas, las actitudes, los esfuerzos y habilidades de la gente, permitiendo de este modo el desenvolvimiento y crecimiento psicológico y

asumir la posibilidad de llevar a cabo las tareas más interesantes, que le permiten tener mayor responsabilidad y autonomía.

4) Como hemos dicho anteriormente, las condiciones del trabajo hacen referencia a todas las circunstancias pertinentes para el desempleo del mismo, entre las que podemos destacar; la disponibilidad de buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación, espacio de los recursos materiales y técnicos y un horario de trabajo regular.

5) La posibilidad de participación en el trabajo es uno de los aspectos atractivos para la mayoría de los individuos en la que existe entre las cosas, esto ha sido el medio con el que desarrollarse como persona y satisfacer las necesidades de autorrealización y alcanzar sus objetivos perseguidos por la empresa.

6) El entorno social del trabajo puede ser entendida como una amplia gama de posibilidades de socialización, que todos tendremos gracias a la relación con otros compañeros, superiores, etc., obtenemos reconocimiento por realizado.2) En cuanto al segundo grupo, este se relaciona con los factores de contenido laboral, específicamente en temas relacionados con el desempeño de la actividad laboral y con su carácter intrínseco. Entre los factores de motivación que tenemos que considerar; las características del trabajo; autonomía; capacidad para utilizar conocimientos, destrezas, habilidades y feedback recibido Salanova (2000). 1) En esta perspectiva, Hackman y Oldham (1980) sostienen que antes de estudiar las características de la tarea se debe describir que, la tarea es un conjunto de instrucciones que específica lo que se debe hacer. Las instituciones indican las normas que se deben realizar por parte del sujeto respecto al objetivo a alcanza. Entre los atributos motivadores de la tarea hay que mencionar el interés, la variedad, la importancia y la autonomía importancia y facilidad de identificación. a) Locke (1984) afirma que el interés de la gente difiere ampliamente de los tipos de tareas, sin embargo, en la misma perspectiva el autor reafirma que el trabajo es valorizado con frecuencia.

Una actividad interesante es aquella que a la persona le gusta por sí misma. Los estudios realizados por el grupo Mow (1981- 1987) confirma que el trabajo interesante ("es una persona que le gusta hacer) ", que fue considerado como un objetivo importante, por los demás como el dinero o las condiciones físicas del trabajo. En este estudio, la prioridad del atributo "interesante" se debe a los análisis realizados en los distintos países, y entre diferentes ocupaciones y grupos de edad; b) La variedad, consiste en un número considerable de actividades diferentes, tales como, la diversidad de actitudes y de competencias requeridas para llevar a cabo un trabajo. La actividad laboral en muchas ocasiones, cuando es variada puede causar motivaciones y estímulos, pero al revés, si la misma consistir en una repetición continua de un reducido número de tareas puede provocar aburrimiento y monotonía en el seno de

muchos profesionales. En este dominio, es de considerar que la variación de tareas se puede determinar por medio de una puntuación de tres escalas, las cuales citamos a continuación: variedad en el ritmo del trabajo; variedad en la localización física del trabajo; y variedad en las operaciones físicas del trabajo, Algera (1984); c) la importancia o significatividad tiene que ver con el impacto substancial que tiene el trabajo sobre la vida de otras personas dentro y fuera de la organización. En este ámbito, las tareas que las personas realizan, pueden ser importantes o significativas por varios motivos (por ejemplo, porque producen ingresos, o por otro lado, unos son servicios a la sociedad, etc.); d) Identificación, constituye el grado en el cual es atribuido un puesto al realizar un trabajo completo o perfecto e identificable, es decir, hacer un trabajo desde el inicio hasta el final, con un resultado visible, Hackman y Oldhan (1980). 2) Autonomía es el grado de disponibilidad que el trabajador posee para llevar a cabo su tarea, o aquel con frecuencia considerado como grado en el que este se sienta libre e independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. La consecuencia de la autonomía e independencia en el trabajo nos lleva a una componente motivacional implícita: el sentirse libre para ejecutar la actividad laboral. 3) Oportunidad de utilizar conocimientos y habilidades. En esta perspectiva, el hecho de poder utilizar y desarrollar sus propios conocimientos, destrezas y habilidades en el puesto de trabajo constituye un factor motivador relevante. Cada puesto de trabajo requiere una serie de conocimientos, destrezas y competencias de la persona que lo ejecuta. En la medida en que se produce un ajuste entre las características del puesto del trabajo y de la persona que lo desempeña, estará motivada. 4) Cuando se trata de retroalimentación, nos referimos a la cantidad de información que es recibida por los trabajadores sobre la calidad y cantidad de trabajo realizado. Generalmente, puede ser definido como un grado de la actividad laboral requerida por el trabajo proporcionando al individuo información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución Hackman y Oldhan, (1980). Esta información sobre la eficiencia del desempeño puede ser obtenida directamente de la persona en su trabajo, sin embargo, es menos la información que viene de otras personas, como sea los compañeros o supervisores. Según los autores, la retroalimentación es denominada "retroalimentación de agentes" que también puede contribuir al conocimiento global de los resultados del trabajo. En la medida en que el propio trabajo proporciona "retroalimentación" sobre el desempeño, sirve por otro lado, de motivador del proceso.

Con base a los conceptos referenciados anteriormente, Hackman y Oldham (1976) elaboran su modelo de las características del puesto para la motivación laboral. Este modelo permite predecir la influencia que las características de un puesto ejercerán sobre la motivación interna, la satisfacción y la efectividad en el trabajo. Este modelo trata de especificar el modo en que las características del puesto de trabajo interactúan con las características de los trabajadores, para poder determinar cuándo es que un trabajo enriquecido puede llevar a resultados positivos y cuando no.

1.7.3 Teorías Motivacionales

La satisfacción laboral viene siendo explicada desde hace mucho por distintas teorías, utilizándose en la mayoría de los casos, las teorías motivacionales (2002). Son numerosas las teorías que explican el complejo proceso de motivación de las personas. Las clasificaciones de las principales teorías motivacionales están en la base de distintas escuelas de pensamiento, según la mayor y menor aproximación de los conceptos utilizados (Lévy-Leboyer (2002); Spector (2006); Salanova (2002); Kanfe (1992) y Locke y Henne (1986). En esta perspectiva, una de las clasificaciones tradicionales más aceptadas y utilizada para intentar explicar el dinamismo humano, así como, el área del conocimiento de la organización, fue presentada por Campbell (1970) con un esquema que agrupa las principales teorías motivacionales en dos categorías llamadas, “teorías del contenido y la de proceso”.

Las teorías motivacionales del contenido, se fundamentan en la noción necesidad e incentivos que generan el comportamiento, o sea, se centran principalmente en la naturaleza de la motivación y analiza fundamentalmente aquello que motiva al trabajador especialmente el profesor, a trabajar, detallando los factores internos del individuo que provocan la motivación con sus intereses, actitudes y necesidades.. “Entre estas teorías se describen las siguientes: la “teoría de las necesidades” de Murray (1938); la teoría de necesidades de McClelland (1961); la “teoría de la hiería de necesidades” de Maslow (1954); la “y la teoría de McGregor (1960); el “modelo ERG de Alderfer” (1969) y la teoría de dos factores de Herzberg (1959)”.

Vroom (1964) en su modelo de motivación reconoce que cada individuo reacciona de diferentes maneras a situaciones semejantes. El modelo de Vroom se sostiene en cinco conceptos básicos: a) Resultados que son las consecuencias derivadas del trabajo de un individuo, e que estos se distinguen de un primer nivel y segundo nivel. Se consideran resultados de primero nivel la ejecución de un producto proveniente del trabajo, e cuya medición es realizada de forma cuantitativa y cualitativa. Mientras los resultados de un segundo nivel tienen que ver con las recompensas o las penalizaciones que son atribuidas al individuo o al trabajador como consecuencia de alcanzar un nivel de ejecución por lo que realiza en su puesto de trabajo; b) Expectativa es uno de los conceptos que establece la relación entre el esfuerzo y la recompensa. Según Muchinski (2000) esta teoría se adapta mejor a las personas que tienen una conducta con base muy racional, sin embargo, a las personas que no reúnen esta característica, no es factible. Esta teoría hace hincapié a la intensidad de la motivación, destacando la importancia de la apreciación individual.

1.8 Satisfacción laboral

1.8.1 Conceptualización

En la actualidad, no existe una única definición aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. La satisfacción laboral es un fenómeno ampliamente estudiado y este interés viene dado por la influencia que la misma puede ejercer sobre el trabajador, afectando la salud física y mental, actitudes, comportamientos profesionales sociales, tanto como repercusiones para la vida personal y familiar del individuo, como para las organizaciones (Cura, 1994; Locke, 1976; Péres, 1980; Zalewska, 1999a, 1999b). Los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral se iniciaron en la década de los 30 Klin (1998) y desde entonces despertó el interés de varios profesionales e investigadores de las muchas diversas áreas. En este ámbito aún no existe consenso sobre los conceptos ni teorías o modelos teóricos de satisfacción en el trabajo. Además de esto, diferentes conceptos y definiciones para el mismo constructo han generado dificultades, incluso también fallos metodológicos en los estudios sobre la satisfacción en el trabajo, (Cura, 1994 y Pérez, 1980). En muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación Harpaz (1983). A su vez los autores Wright y Cropanzano (2000) y Zalewska (1999a) advierten que esta definición presenta dos componentes considerados importantes: a) a componente cognitivo que nos ilustra lo que el sujeto piensa y sus opiniones sobre el trabajo; b) componente afectivo que nos ilustra lo que el sujeto siente en relación al trabajo. Para Harris (1989) afirma que la satisfacción en el trabajo también puede ser definida como un “sentimiento experimentado por el trabajador en respuesta a la situación total del trabajo, la cual no tiene límite inferior absoluto”. Locke (1969) afirma que la insatisfacción en el trabajo no es sinónimo de un fenómeno distinto de la satisfacción en el trabajo, pero si la de su opuesto semántico, ambas componen los dos extremos del mismo fenómeno. No existe límite superior de satisfacción absoluta, mientras que el límite inferior se funde de forma indistinguible con la insatisfacción, la cual no tiene límite absoluto Freser (1983). A su vez Crites (1969) la definió como estado afectivo, en el sentido de que guste o disguste en general, que la persona muestra de cara a su trabajo. Smith, Kendall y Hullin (1969) conceptualizan la satisfacción como; sentimientos o respuestas afectivas, referidas en este caso a facetas específicas de la situación laboral. Price y Mueller (1986) y Mueller y McCloskey (1990) entienden la satisfacción laboral como una orientación afectiva positiva de cara al trabajo. Según Muchinski (1993) señala que la satisfacción en el trabajo es la respuesta emocional o una respuesta afectiva de cara al trabajo. Newstrom y Davis (1993) la definen como un conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con la que los empleados enfocan su trabajo. Además, considerando los términos referentes a la respuesta afectiva o respuesta emocional, no pueden utilizarse como sinónimos, a pesar de estar relacionadas entre sí. En este sentido, Fernández-Dols (1994) reflexionando de forma más convincente, afirma que la

definición de afecto presentada por Fiske y Taylor (1991) señala que el término afecto, se refiere a un aspecto genérico e inespecífico que incluye otros fenómenos tales como preferencias, críticas, estados de ánimo y emociones. Este autor afirma que “las emociones serían una forma de afecto más compleja y con una duración más precisa que una reacción afectiva o estado de ánimo, mientras que las emociones se refieren generalmente a objetos muy determinados que proporcionen un conjunto de evaluaciones y reacciones de características corporales”. El segundo grupo de autores viene considerando que la satisfacción laboral ha ido más allá de las emociones y esta es la importancia que esta tiene sobre las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo Beer (1964); Harpaz (1983); Salancik y Pfeffer (1977); Peiró (1984); Griffin y Bateman (1986); Arnold, Robertson y Cooper (1991); Bravo (1992). Según Morales (1994), Las actitudes son constituidas por tres componentes: el componente cognitivo, compuesto por el comportamiento o apreciación del asunto de estudio en base a un amplio conocimiento y detalle del mismo; el componente afectivo constituido por sentimientos suscitados por la evaluación en función de las experiencias más o menos intensas de carácter positivo o negativo; y el componente congénito conductual, constituido por las predisposiciones conductuales e internacionales de cara al objeto de estudio. Arnold (1991); Morales (1994). Después de la revisión realizada sobre las distintas definiciones que se han estudiado sobre este asunto, Harpaz (1983) llegó a la conclusión de que la satisfacción en el trabajo al igual que otras actitudes están compuestas por elementos afectivos cognitivos y conductuales, y que pueden variar en consistencia y magnitud; y que puede ser obtenida de diferentes fuentes y cumpliendo diferentes funciones para el individuo. Desde hace mucho, el estudio sobre la satisfacción en el trabajo viene despertando el interés de profesionales e investigadores en este campo, Martínez y Paragauy (2003). Aunque la satisfacción en el trabajo haya sido ampliamente estudiada desde la década de los 30, su relación entre la satisfacción en el trabajo y la salud, han sido insuficientemente investigadas y aplicadas, Martínez (2002). En esta perspectiva, el autor afirma que la categoría “satisfacción en el trabajo” no presenta consenso con los diversos conceptos y teorías y sus relaciones con la salud del trabajador. Según Martínez y Paragauy (2003) afirman que las teorías que abordan de su contexto han evolucionado de la conceptualización de que el trabajador reacciona mecánicamente a los factores externos y de que la satisfacción en el trabajo existe únicamente en función de los salarios, para las concepciones que contemplan las subjetividades. Las conceptualizaciones más frecuentes toman esto como sinónimo de motivación, como actitud, como estado emocional positivo, habiendo aún, algunos que consideran la satisfacción e insatisfacción como fenómenos opuestos entre sí. Satisfacción laboral es un fenómeno complejo y difícil de definir, por tratarse de un estado subjetivo, pudiendo variar entre los sujetos de acuerdo con las diferentes circunstancias, y a lo largo del tiempo para una misma persona. Considerando su complejidad, la satisfacción laboral ha sido definida de diferentes maneras, dependiendo de la referencia teórica adoptada. Uno

de los modelos más utilizados en la literatura sobre este asunto es el modelo de Locke (1976-1984) que determina que los elementos determinantes de satisfacción laboral y los que están relacionados a su contenido como las posibilidades de promoción, al reconocimiento, las condiciones ambientales del trabajo, las relaciones sociales con los compañeros y subordinados, las características de supervisión, gestión y las políticas y competencias de la respectiva institución.

En esta perspectiva, la definición de satisfacción se considera compleja al menos en dos sentidos. Por un lado, es necesario delimitar y especificar los procesos psicológicos que constituyen la experiencia subjetiva de la satisfacción, y por otro lado, es necesario identificar las facetas referentes al trabajo que producen dichas experiencias. La satisfacción laboral es evaluada siempre que se pregunta a los trabajadores como se sienten ellos de cara al trabajo, a través de cuestionarios o entrevistas. En determinados casos la satisfacción en el trabajo es evaluada solicitando las opiniones de los supervisores (por ejemplo, Spector, Dwyer y Jex (1988) u observadores como Glick, Jenkins y Gupta (1986) con el objetivo de estimar o cuestionar la satisfacción de otras personas. Dos aspectos que merecen un destaque en este ámbito tienen que ver con el papel del líder y su estilo de liderazgo como un elemento clave que constituye las bases claves y fundamentales para desarrollar la satisfacción de los trabajadores en el trabajo, para la motivación del equipo, y el compromiso por parte de los trabajadores, la confianza en la entidad, la seguridad o sentimiento de valorización del profesor conquistado a través de retroalimentación, respeto y credibilidad. El liderazgo está entre una de las principales causas de (in) satisfacción en el trabajo. Los buenos líderes crean todas las condiciones posibles para que los ambientes de trabajo sean lugares acogedores y amenos en los cuales las personas puedan desarrollar y poner en práctica sus potenciales.

1.8.2 Algunas aproximaciones y dimensiones de satisfacción en el Trabajo

Muchas definiciones mencionadas anteriormente consideran la satisfacción laboral como una actitud global o estado emocional o afectivo. Además, como se había señalado, otras definiciones apuntan la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes o sentimientos de cara al trabajo y con distintos aspectos relacionados. En este sentido, Beer (1964) define la satisfacción laboral como una actitud de los trabajadores frente a aspectos concretos del trabajo tales como la empresa, el trabajo en sí, los compañeros y otros objetivos psicológicos del contexto de trabajo. Lawler (1973) consiguió argumentar que la satisfacción general puede estar determinada por la combinación de todas las facetas de satisfacción sentidas por el individuo. Griffin y Beteman (1986) a partir de la definición dada por Locke, afirman que la satisfacción laboral es un estudio global obtenido a través de las facetas específicas de satisfacción con el trabajo, el pago, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de organización. En esta

perspectiva, existe por lo tanto dos enfoques del concepto de satisfacción laboral: la aproximación unidimensional y la aproximación multidimensional de las facetas de la satisfacción en el trabajo (Harpaz, 1983 y Bravo, 1992). La primera enfoca la satisfacción laboral en general, lo cual no equivale a la suma de facetas que componen el contexto de trabajo, pero si dependen de ellas. La segunda defiende que la satisfacción es un aspecto específico de trabajo causado por diferentes condiciones antecedentes y a veces, cada aspecto del trabajo puede ser medido separadamente. Locke (1976) identificó nueve de estas dimensiones: la satisfacción con el trabajo, que incluye el interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad del trabajo, las posibilidades del éxito o del control sobre los métodos. De entre estas nueve dimensiones, Locke (1976) distinguió los eventos y las condiciones como fuentes de satisfacción en el trabajo (los seis primeros factores) y agentes de satisfacción en el trabajo (los tres últimos factores). A su vez, Peiró (1984) haciendo un análisis de los factores de los puestos de trabajo que son relevantes para la satisfacción laboral, señala la utilidad de diferenciar entre hechos y condiciones que causan satisfacción y los agentes que hacen posible la ocurrencia de dichos hechos.

1.8.3 Teorías de la Satisfacción laboral en El Trabajo

Diferentes teorías han tratado de explicar la teoría de la satisfacción laboral en el trabajo. En la mayoría de los casos, se habían utilizado las teorías motivacionales debido al papel central que la satisfacción desempeña en muchas de ellas. Esta posición, en todo caso, no está justificada, en la medida en que entre la motivación y la satisfacción a pesar de que estén relacionadas, no son conceptos sinónimos ni tampoco describen el mismo fenómeno. En este contexto, hemos hecho referencia a las teorías que están directamente relacionadas con la satisfacción laboral. Las teorías que vamos a comentar a continuación se encuadran en gran medida al concepto de discrepancia o desajuste, Staw (1984). Estas teorías de discrepancias basadas en la idea de que la satisfacción depende del grado de coincidencia que el individuo busca en su trabajo con lo que realmente consiguen o encuentra. Cuanto mayor sea la distancia entre lo que se quiere lograr y lo que se obtiene del trabajo, menor es la satisfacción en el trabajo. Este argumento sirve como el punto de partida de muchas investigaciones y llegar a ser conocido a partir de los escritos de Porter y Lawler (1969) y Locke (1969).

Según el autor, el concepto en el que se asientan todas las teorías, se fundamentan en dos tipos: discrepancia interpersonal e interpersonal; a) discrepancias interpersonales son las que resultan de un proceso psicológico de la comparación entre la percepción de la experiencia laboral real y "criterios de comparación" personales. Este criterio de comparación puede hacer referencia a las necesidades de los individuos, los valores, o a la de las recompensas esperadas. Otros autores afirman que se percibe la situación

del empleo con respecto a los valores de la persona, que viene siendo muy determinante de cara a la satisfacción en el trabajo. Los valores son aquellas cosas que el individuo considera buenas o beneficiosas, creencias permanentes que se relacionan con un modo específico de conducta o preferible definitivo, distinto a otro. Los valores determinan las elecciones de las personas, así como las respuestas emocionales a tales elecciones; b) Las discrepancias interpersonales surgen del proceso de comparación que hacen las personas de sí mismas frente a las demás para evaluar su propia satisfacción laboral, (Muchinski, 1993). La comparación se lleva a cabo dentro de un sistema social.

a) - Teoría del Ajuste en el trabajo

Esta teoría se centra en la interacción entre el individuo y el medio ambiente. En este contexto, Dawis y Löfquist (1984) señalaron que la base de la misma es el concepto de correspondencia y correlación entre el entorno o ambiente de trabajo y el individuo. Y a su vez, los autores confirman esta teoría, parte de un postulado que afirma que el individuo busca el desarrollo y mantenimiento de la correspondencia con su entorno de trabajo. A su vez, los autores confirman que esta teoría, parte de un postulado que afirma que el individuo busca el desarrollo y el mantenimiento de la correspondencia y correlación con su entorno de trabajo. Esta teoría reconoce la existencia de dos tipos de concordancia: 1) En el primer caso es el grado en el que las personas tienen o poseen las destrezas y habilidades para satisfacer esas exigencias requeridas para una posición dada, lo que podrían llamar "resultado satisfactorio " desde el punto de vista laboral; 2) En segundo lugar está relacionado con un ambiente de trabajo que responda a las necesidades y valores de los individuos, lo que lleva a la satisfacción desde el punto de vista personal. En esta área, Dawis (1994) señala la existencia en esta teoría de tres variables dependientes y de cinco independientes.

Las variables dependientes son: la satisfacción laboral de la persona, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Y las independientes: las destrezas y habilidades personales; las habilidades y destrezas adquiridas por la posición o puesto dado; la correspondencia y los dos tipos de habilidades y capacidades; las necesidades y los valores de la persona; los refuerzos ocupacionales -correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales. Finalmente, es de señalar que esta teoría de ajustes en el trabajo a pesar de ser una de las más completas tiene sus implicaciones o incide también para la selección de personal, la colocación, la formación (Harpaz, 1984), en la orientación vocacional (Dawis y Löfquist, 1984) y en el desarrollo de la carrera (Hesketh, 1995).

b)-Teoría de la Discrepancia de Locke

La teoría de la discrepancia fue desarrollada por Locke (1969, 1967, 1984) que indica que la satisfacción en el trabajo va en función de los valores de trabajo importantes para la persona y se puede obtener a través de su trabajo; estos valores tienen que ser proporcionados con las necesidades del individuo. Locke (1984) afirma que las necesidades son condiciones necesarias para la supervivencia y el bienestar del individuo. Existen dos grupos de necesidades (requisitos): físicos y psicológicos.

Los valores son aquellos aspectos que el individuo considera buenos, o beneficiosos los cuales se quieren obtener y mantener. Sin embargo, a pesar de que las necesidades son innatas y objetivas, los valores se adquieren y son subjetivos. Los valores tienen dos atributos, el contenido, lo que se valora y la intensidad, es decir, el grado en que se valora. Según Locke (1976-1984) los valores de una persona están ordenados de acuerdo a su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. La satisfacción en el trabajo es el resultado de la percepción que un puesto de trabajo predispone o permite el cumplimiento de los valores de trabajo importantes para la persona, que afectan el grado en que estos valores se proporcionan con las necesidades de la persona.

Este autor distingue varias facetas del trabajo que coincidieron a nivel mundial con las dimensiones de satisfacción en el trabajo. Las dimensiones son componentes específicos que dan lugar a diferentes experiencias en el trabajo de Rice, gentil y McFralin (1991). Con esto en mente, los autores distinguen tres elementos relacionados con los aspectos en dichas facetas que son importantes para entender el proceso de discrepancia asociada con la satisfacción laboral. Estos elementos como; la satisfacción con dichas facetas, la descripción de las facetas y la importancia de las facetas. Satisfacción con las facetas: son evaluaciones afectivas de las facetas individuales de trabajo. Descripciones de facetas: se refieren a percepciones libres de afecto por las experiencias que vienen a ser asociadas con aspectos específicos del trabajo. Por último, la importancia de las facetas: menciona la importancia personal o valor que la persona posee sobre la faceta laboral individual. Esta teoría había proporcionado poca investigación y muchos de estos estudios no dan apoyo general al modelo.

Uno de los aspectos que había recibido apoyo empírico es la idea de la discrepancia; es decir, la discrepancia entre lo que la gente espera conseguir en el trabajo y que lo que ha obtenido, que corresponde a la satisfacción laboral Rice, McFarlin y Bennett (1989); Wanous y Lawler (1972). De hecho, como podemos destacar esta teoría basada en la discrepancia y la importancia de las facetas de trabajo, establece que los procesos de comparación psicológicos desempeñan un papel en la determinación de la satisfacción laboral en relación con los aspectos laborales específicos.

1.8.4 Métodos y medición de la satisfacción en el trabajo

Como ya se había indicado anteriormente, la satisfacción en el trabajo tiene una serie de factores determinantes y consecuencias cruciales para el individuo y la organización, para ello es necesario e importante obtener información de la satisfacción de los trabajadores de modo que puedan advertir, prevenir y modificar las posibles actitudes negativas. Esta es la razón fundamental que justifica la medición de la satisfacción en el trabajo y la exposición de los diversos métodos existentes. La medición y el estudio de la satisfacción tienen una serie de beneficios tales como el conocimiento y el control de las actitudes, tanto a nivel global, como la forma de entender los aspectos específicos de la misma, y obtener información sobre determinados grupos de trabajadores. Por otro lado, esto le permite seleccionar un instrumento que se adapte a nuestras necesidades de investigación o intervención; además, obliga a la diferenciación entre los instrumentos teniendo en cuenta sus ventajas y desventajas. Por lo tanto, nos centramos en reflejar los distintos tipos de medidas utilizadas y descubrir aquellos instrumentos en mayor uso y aceptación. Según Harpaz (1983) los métodos utilizados para medir la satisfacción en el trabajo se pueden diferenciar entre los métodos directos e indirectos: 1) Entre los métodos directos, el más común para medir la satisfacción laboral ha sido el cuestionario.

Estos métodos consisten en no ocultar lo que se está midiendo y se obtienen varios índices de las actitudes de los encuestados hacia el trabajo o algunos aspectos relacionados con el mismo. Otros métodos que se utilizan son la comparación en parejas, donde uno tiene que elegir entre diversos aspectos del trabajo que le produce más satisfacción, como las escalas del diferencial semántico, las entrevistas, métodos de incidentes críticos utilizados por Herzberg (1959); 2) la dignidad que se ha atribuido a los métodos indirectos para la obtención de datos sobre la satisfacción laboral de los trabajadores consiste en una estructura rígida y formal de los métodos directos que tienden a ocultar las verdaderas actitudes de los trabajadores. Con este método, la persona no es consciente de la información que transmite o revela acerca de sus actitudes, de modo que el hecho de no conocer la información, no evitará que la manifieste. De entre las técnicas indirectas más utilizadas, han sido indicados los métodos de proyección de evaluación, sobre todo, la interpretación de dibujos, las escalas de caras y los métodos de completar oraciones. En esta perspectiva, hay numerosos inconvenientes de que los autores presenten ante el uso de métodos indirectos tales como la subjetividad en las interpretaciones o la dificultad de ser capaces de cuantificar las respuestas.

1.8.5 Principales medidas de Satisfacción en el trabajo

Una de las formas más utilizadas para la medición de satisfacción laboral, es el cuestionario. Los cuestionarios de medición de satisfacción laboral más importantes son los dos instrumentos multidimensionales, el de Job Descriptive (JDI), desarrollado por Smith, Kendall y Hulin (1969) y el Mennesota Satisfation Questionnaire (MSQ) desarrollado por Weiss, Dawis, y Lofquist (1967). Además de estos, otros instrumentos que habían sido ampliamente utilizados, fueron: la escala de la cara desarrollada por Kunin (1955), quien elabora una medida la satisfacción independiente de las respuestas verbales. 1) El instrumento de medición de empleo descriptivo Index (JDI) es, y debe ser considerado como uno de los métodos directos de medición de la satisfacción laboral, que consiste en una lista de objetivos o descripciones relativas a diferentes aspectos del trabajo, funcionan bien antes de que el individuo en cuestión indique sus sentimientos. Este consta de 72 artículos distribuidos en cinco escalas. Las escalas de satisfacción con el trabajo, la satisfacción con la supervisión y con los compañeros con 18 puntos cada uno, y las escalas con la satisfacción con la promoción y la satisfacción con el pago que consta de nueve artículos. 2) Mennesota Satisfation Questionnaire (MSQ) desarrollado por Weiss, Dawis, y Lofquist (1967) es la segunda medida más popular, sobre la que se basa de la teoría de ajustes en el trabajo de Dawis (1964). Esta afirma que cada persona busca desarrollar y mantener la correspondencia entre ella y su medio ambiente. Las otros han sido desarrollados como parte integrante de los estudios de Mennesota sobre formación Profesional. El MSQ es un instrumento que contiene 100 artículos distribuidos en 20 sub escalas con cinco en cada uno, relacionados con aspectos como la creatividad, la independencia, las relaciones de supervisión humana y las condiciones de trabajo

El instrumento presenta dos escalas principales; las escalas de satisfacción laboral intrínseca y la satisfacción laboral extrínseca, así como el índice general de satisfacción. La escala de respuesta para cada artículo es del tipo Likert, de 5 puntos. 3) La Escala de Caras desarrolladas por Kunin (1955) que se acompaña con el ítem 11, expresiones faciales de un hombre que oscila desde una cara con una gran sonrisa y una con un espacio profundamente fruncido. Los sujetos piden que indicaran cual es la expresión que mejor expresa como se sienten con respecto al trabajo. Duran y Herman (1975) desarrollaron y analizaron una versión que contiene las expresiones faciales de una mujer, llegando a la conclusión de que ambas podrían ser utilizadas indistintamente e independientemente a los sujetos que respondieron. Sin embargo, diversos autores han señalado que los cuestionarios utilizados para medir la satisfacción difieren en el grado en el que hacen referencia al componente afectivo o el componente cognitivo de la satisfacción, buscando maneras de tratar de superar algunas limitaciones de las

medidas tradicionales. Las escalas que reflejan los aspectos cognitivos de la satisfacción incluyen ítems que son relativos a la naturaleza del trabajo, las condiciones de trabajo o las oportunidades para satisfacer las necesidades importantes para la persona Moorman (1993). En esta perspectiva, a través del estudio realizado muestra que en tres cuestionarios existe predominancia del componente afectivo y cognitivo Roberson (1987).

El cuestionario general de satisfacción de Organizaciones Industriales (S4/82) desarrollado por Meliá, Peiró y Calatayud (1986), consta de 82 artículos y permite la evaluación de seis factores: satisfacción con la supervisión y la participación en la organización (19 ítems), la satisfacción en el entorno físico del trabajo (16 ítems), la satisfacción con los beneficios materiales y recompensas adicionales (20 ítems), la satisfacción intrínseca del trabajo (12 ítems), la satisfacción con la remuneración, beneficios básicos y seguridad en el empleo (14 ítems) y la satisfacción con las relaciones interpersonal (6). En este contexto, dada la densidad de este cuestionario, los autores buscan la manera de desarrollar uno más reducida, eliminando ítems demasiados específicos y manteniendo la unidad de diagnóstico, que cuente con la fiabilidad y la validez Meliá y Peiró (1989). Con este objetivo elaboraron la versión S20 / 23, que consta de 23 artículos, mediante un cuidadoso proceso interactivo de análisis y la selección de artículos basados en las directrices conceptuales y resultados empíricos (Meliá, Pradilla, Sancerni, Oliver y Thomas, 1990). Por lo tanto, la versión reducida consta de 23 artículos distribuidos en cinco factores: 1- Satisfacción con supervisión (6 ítems), 2- de satisfacción con el entorno de trabajo físico (5 ítems), 3- satisfacción con las prestaciones y las políticas de la organización (5-ítems) 4- satisfacción intrínseca del trabajo (4 ítems) y 5- la satisfacción con la participación (3 ítems).

2.Objetivo del estudio

El objetivo general que se pretende alcanzar con este estudio el siguiente:

1- Analizar las condiciones de trabajo en el contexto en el que los profesores trabajan en las escuelas secundarias en la ciudad de Uíge.

2.1. Objetivos del estudio basados en la tipología

En este estudio nos proponemos un objetivo general: análisis de las condiciones de trabajo en el contexto en el que los profesores trabajan en escuelas secundarias en la ciudad de Uíge. Identificadas estas condiciones ayudarán a entender las ya existentes y cómo éstas afectan a su contexto de trabajo en la ciudad de Uíge. De este modo, en

nuestro estudio han sido planificados especialmente los siguientes objetivos: en primer lugar, investigar el ambiente psicológico manifestado por los profesores en sus respectivas escuelas; en segundo lugar, analizar los sentimientos expresados por los profesores; tercer lugar verificar las causas y efectos de la satisfacción en el trabajo; y en cuarto y último lugar analizar los niveles de satisfacción.

3. Metodología

Esta investigación es de carácter exploratorio dado que no existe en nuestro país ningún estudio anterior relacionado a este ámbito, referente al estudio analítico sobre el trabajo, bien estar y la calidad de vida laboral de los profesores en las escuelas secundarias de la ciudad de Uíge. Para ello, se utiliza una metodología de cariz cuantitativo y cualitativo. En una primera fase con el método cualitativo, se ha pretendido obtener una primera aproximación al sujeto examinado. Este trabajo se llevó a cabo en el marco de la Educación, concretamente, en las

3.1. Participantes

Para la realización de esta investigación se había planteado un universo de 680 profesores distribuidos por siete escuelas secundarias en la ciudad de Uíge. Pero dada la escasez de profesores en las escuelas, y por existir un número reducido de instituciones, optamos por trabajar con los presentes en cada establecimiento, totalizando de este modo una muestra de 512 trabajadores o profesores. Hay que subrayar que cuanto más fuerte es el universo o la representatividad del pesquisado mayor será la fiabilidad. A continuación, se describen las instituciones abarcadas por este estudio: Instituto Medio de Educación (INE), Escuela de la enseñanza secundaria de Uíge-PUNIV, Instituto Medio Agrário de Kángola (IMAK), Instituto Medio de Salud (IMS), Instituto Medio de Administración y Gestión (IMAG), Instituto Medio Politécnico (IMP) y Escuela del II Ciclo Bem-Vindo. De un modo en general, la muestra fue constituida en su mayoría, por individuos del sexo masculino que representan 75,6% (N=387) en su totalidad, siendo los demás 24,4% (N=125) del sexo femenino. La edad de los encuestados varía de 21-65 años, siendo la edad media de 41-50 años. En cuanto a lo que al estado civil se refiere, el 13,5% (N=69) corresponde a los trabajadores casados y 86,5% (N=443) solteros o parejas de hecho. El mayor porcentaje de los profesores varía de 21-30 años. Hay que agregar que estos últimos, benefician del decreto ley que estipula la admisión de personal en la función pública del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Angola. Y por último, destacar que otras características de la muestra referentes a las escuelas y las variables, edad, o nivel de escolaridad, tiempo de experiencia e tiempo de permanencia se presentan en las tablas nº 1 y 2, a continuación

Tabla N° 3. Muestra de profesores encuestados a nivel de escuelas secundarias.

Instituciones	Nº de profesores	Porcentaje
INE	78	15%
PUNIV	85	17%
IMAK	72	14%
IMS	67	13%
IMAG	66	13%
IMP	62	12%
E IIº C BV	82	16%
Total	512	100%

Nota: Todos los datos referentes al número de profesores fueron proporcionados por cada institución

Tabla N° 4. Sexo, edad, estado civil, nivel de escolarización, experiencia y tiempo de permanencia.

Variables		N	%
Sexo	Hombres	387	75,6
	Mujeres	125	24,4
Edad	21 – 30	176	34,4
	31 – 40	170	33,2
	41 – 50	96	18,8
	51 – 60	63	12,3
	61 – 65	7	1,4
Estado Civil	Casado	69	13,5
	Solteiro	443	86,5
Nivel Esc.	3º Ano	223	43,6
	4º Ano	180	35,2
	5º Ano	109	21,3
Experiencia	01 – 10	318	62,1
	11 – 20	80	15,6
	21 – 30	65	12,7
	31 – 40	44	8,6
	41 – 50	5	1
T. Perman.	01 – 10	410	80,1
	11 – 20	69	13,5
	21 – 30	25	4,9
	31 – 40	6	1,2
	41 – 50	2	0,4

Fuente: Datos de nuestra investigación

La muestra fue seleccionada de forma aleatoria y no utilizamos la técnica de muestra específica.

3.2. Breve caracterización de las escuelas de secundaria en la provincia y en la ciudad de Uíge

La provincia de Uíge, en el pasado, tenía una red escolar que se caracterizaba apenas por tener una única escuela de enseñanza de Secundaria, la cual se denominaba Liceu Salazar, que daba cabida a la cobertura de la demanda de dieciséis municipios que componían esta provincia situada al norte de Angola. Cabe señalar que en el pasado el Liceu Salazar era mayoritariamente frecuentado por hijos de los grandes propietarios que vivían en la provincia, eran por ejemplo hijos de agricultores portugueses, estudiantes con ascendencia portuguesa y algunos africanos considerados asimilados. Hoy en día, en este territorio el escenario es muy diferente al del pasado, en la medida que en la ciudad el número de las escuelas de Secundaria se ha desarrollado bastante, pasando de una, a un número de siete escuelas, lo cual viene a decir que en este dominio algunos pasos fueron dados. Además de estas escuelas hay que mencionar que otras están siendo construidas en otras localidades de la provincia, todo ello, fruto de los doce años de paz que vive el país.

No obstante, se deduce que el desarrollo de estas escuelas Secundarias en la provincia era ya parte de los objetivos de la enseñanza colonial, no siendo en un principio destinadas al pueblo angoleño. Indicar que estas escuelas tenían un fin de propagar el sistema colonial e inculcar los valores morales, éticos, políticos, religiosos y la implementación del servilismo con relación a la realidad portuguesa de la época.

3.3 Instrumentos de medidas

Para la realización de los objetivos del trabajo y recolecta de las informaciones necesarias se tomaron muestras de las escuelas Secundarias de la ciudad de Uíge, escogiendo un tipo de investigación descriptiva y utilizando una técnica de investigación con dos instrumentos: Cuestionarios que miden la calidad de la vida laboral de los profesores, con 35 puntos para rellenar y por otro lado cuestionarios de satisfacción laboral de los profesores, los cuales se compusieron de 23 puntos de carácter anónimo, a través de los cuales se pretendía medir la forma en que los encuestados se comportan, atendiendo a sus aspiraciones sobre las condiciones de trabajo en sus locales de trabajo.

Fueron utilizadas las versiones originales de los cuestionarios con el fin de que se pudiera responder a cada uno de los puntos. La primera versión del cuestionario usado para medir la calidad de la vida laboral de los profesores, se compuso de cinco puntos, compuesta de ocho dimensiones del modelo de Walton (1973) y respectivos factores que ya fueron utilizados en el capítulo 2, adaptados y traducidos por nosotros en portugués y además valorados para su aplicación en el estudio sobre el “Trabajo, bienestar y calidad de la vida laboral de los profesores”, que según Walton tiene

influencia directa en el trabajador. La selección de las ocho dimensiones nos permite adquirir con mayor cobertura la amplitud de los aspectos básicos de situaciones de trabajo y por ser instrumentos flexibles en la medida en que los criterios pueden sufrir alteraciones en orden de prioridad y ser arregladas de forma distinta, para asumir otras importancias de acuerdo a la realidad del fenómeno en estudio.

La segunda versión de los cuestionarios de satisfacción laboral del modelo de Meliá y Peiró (1984) aparece con el formato de respuesta de tipo Likert y se constituye de cinco partes o factores: I. Satisfacción con supervisión (6 puntos), II. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo (5 puntos), III. Satisfacción con beneficios y políticas de la institución escolar (5 puntos), IV. Satisfacción intrínseca del trabajo (4 puntos) y V. Satisfacción con la participación (3 puntos), con opciones de respuestas que en esta búsqueda parecieron ser más adecuadas para el fin propuesto. Cada uno de los puntos se corresponde con una escala de actitud respondida numéricamente de 1 a 5, con las siguientes categorías de respuestas; totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El análisis de la escala de satisfacción en el trabajo incluida en esta parte del cuestionario, reveló una buena consistencia interna, considerado por (Meliá e Peiró, 1989) por el hecho de que los cinco factores presentaron índices de 0,89, 0,81, 0,76, 0,80, 0,78, luego, cada dimensión resultó ser superior al 0,6. Indicar nuevamente que el cuestionario fue traducido por nosotros en portugués y la traducción obtenida fue traducida de nuevo por otro profesor con el dominio de la lengua española. En este ámbito, cada punto anuncia una actitud ante la cual el sujeto tiene que indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, o bien también si están totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo.

La escala de satisfacción en el trabajo presenta algunas ventajas, tales como su construcción en el tiempo y simpleza, además suele presentar fiabilidad y una validez elevada, posibilitando el establecimiento de graduaciones de respuestas, que permiten además el uso de los puntos que no se encuentran relacionados de modo directo con las actitudes que se pretende medir. Por último, dada la posible respuesta a cada punto se permite obtener un mayor grado de información sobre la actividad estudiada. En resumen, resultan 58 puntos aplicados y distribuidos con una escala correspondiente a los indicadores de satisfacción laboral (SL 23 puntos) y de calidad de la vida laboral (CVL 35 puntos).

3.4 Procedimientos técnicos

Se definió el plazo de siete días a partir de la recepción de los cuestionarios, para que los profesores procedieran a su cumplimentación y devolución de los mismos a la Dirección de cada institución. En este sentido cabe indicar que en la mayor parte de las instituciones, el plazo establecido tuvo que ser aplazado, en algunos casos 15 días debido a la demora verificada de los profesores en proceder a la entrega de los

cuestionarios. Del mismo modo, en ese momento fueron surgiendo algunas dificultades relacionadas con el propio cuestionario y que en la medida de lo posible se fueron superando con la aclaración del objetivo que se pretendía alcanzar con el estudio.

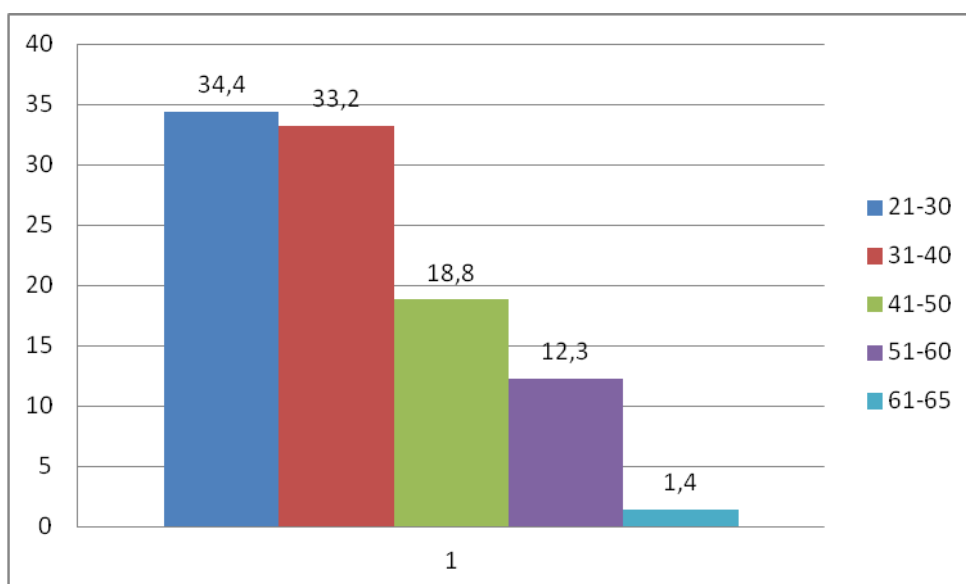
Señalar que uno de los mayores obstáculos constatados por los encuestados, fue el recelo a la hora de responder a preguntas, debido al hecho de que los cuestionarios fueron canalizados a través de los directores de las instituciones y con ello parece haber existido un recelo en la entrega, dadas las influencias de las posibles connotaciones políticas fruto del periodo de la guerra que sufrió el país durante muchos años. Con esto, algunas escuelas no fueron capaces de devolvernos el material que les fue entregado, lo que nos llevó posteriormente a cambiar el método de distribución aplicado, pasando a ser entregado el cuestionario directamente a los encuestados, sin tener que recaer esta responsabilidad sobre el Director de la institución.

De los 512 encuestados, 78 fueron del Instituto Normal de educación representan un 15%, de la Escola Pré-Universitária (PUNIV) fueron 85 que corresponde a un 17%, del Instituto Médio Agrária de Kanguela fueron 72 profesores representado un 14%, del Instituto Médio Saúde fueron encuestados 67 profesores suponen el 13%, del Instituto Médio de Administração e Gestão fueron encuestados 66 ocupando un 13%, del Instituto Médio Politécnico fueron consultados 62 representando un 12% y finalmente de la Escola secundaria do II ciclo Bem-Vindo fueron encuestados 82 profesores representando un 16%. Nuestra investigación ha seguido una recolecta de datos en el campo objeto de estudio, tras la autorización favorable por parte de la Dirección de las siete instituciones de enseñanza a participar en el presente estudio. El contacto fue inicialmente realizado con las direcciones de las instituciones de enseñanza, conforme su estructura y seguidamente se presentó el objetivo del estudio, con el fin de obtener la autorización y el apoyo para la aplicación de los instrumentos. De esta manera, el encuestador procedió a la entrega de los cuestionarios, teniendo en cuenta la muestra definida. Posteriormente, la Dirección pedagógica de cada escuela se responsabilizó por la distribución de los mismos directamente a los profesores de los diversos turnos de trabajo. Los profesores y directores de las instituciones de enseñanza fueron informados de que se trataba de una pesquisa sin efectos a valorar individuales o institucionales y que las respuestas tendrían carácter anónimo.

El contacto con algunas instituciones escolares no siempre fue abierto y flexible, habiendo acarreado algunos contratiempos para la realización de la búsqueda, debido al hecho de que el periodo en que se desarrollaba nuestra investigación había coincidido con las fechas del disfrute de vacaciones de una parte de los profesores. La aplicación del instrumento fue considerado de fácil comprensión, en la medida en que todas las direcciones de las escuelas contactadas y todos los profesores tenían niveles

aceptables, habiendo sido todos estudiantes que frecuentaban el 3º, 4º y 5º curso en el Instituto Superior de Ciencias de la Educación. Los instrumentos fueron recogidos una semana después de ser entregados, a pesar de tener registrado algunos contratiempos, conforme las razones anteriormente indicadas. La aplicación de la investigación no obedeció en un principio a las “normas” establecidas en nuestro proyecto, por falta del programa estadístico denominado Statistical Package for social Sciences (SPSS), siendo este necesario para el tratamiento de los datos de la búsqueda. Si bien finalmente este fue conseguido en julio de 2011, habiendo sido traducido y corregido para su evaluación en diciembre. Tras estos pasos de enero a marzo 2012 fue aplicado el instrumento a pesar de ser unos meses en que los profesores se encuentran generalmente disfrutando de sus vacaciones

Gráfico 2. Distribución de los encuestados por grupos de edad



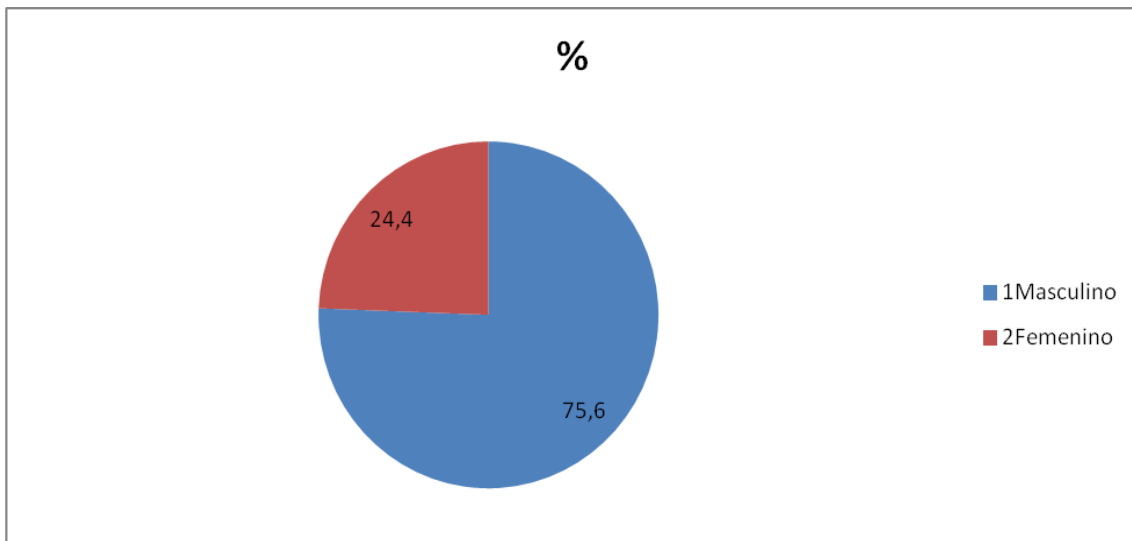
Fuente: Datos de la búsqueda

En la distribución presentada en el gráfico nº 2 anterior destaca el equilibrio entre los primeros grupos de edad, con relación al número de individuos que estos representan. Del mismo modo observamos en la distribución de los encuestados por los grupos de edad, que el 34,4% del total de los encuestados tienen edad comprendida entre 21 y 30, dentro de este tramo se encuentran los más jóvenes. Por otro lado, se encuentra el otro grupo considerado en medio con un 18,8%. El quinto grupo es el que presenta un número con un porcentaje más bajo, un 1,4%, teniendo en consideración la edad que compone el mismo (de 61 a 65 años de edad).

Hemos trabajado con todos los profesionales del ramo de la educación presentes en las escuelas secundarias objeto de estudio. Quedó demostrado que entre los encuestados existía un predominio del género masculino, con un porcentaje del 75,6% sobre el total de la muestra y por contra un 24,4% se correspondió con los profesores

de género femenino, conforme se puede observar en el gráfico n° 3 que figura a continuación.

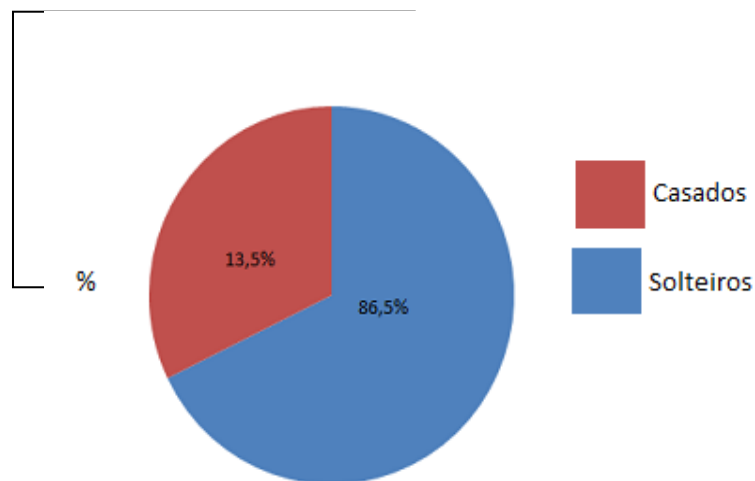
Gráfico 3. Distribución de los encuestados por género



En relación a esta distribución por género, tal como se ha indicado se observó que nuestra muestra se caracterizaba por un cierto predominio del género masculino con un 75,6% de representación frente al 24,4% que representaron las mujeres.

Para la tercera variable independiente fue considerado el estado civil de los profesores encuestados, con el fin de obtener una perspectiva de diferencias entre el grupo de profesores solteros y casados.

Gráfico nº4. Distribución de los encuestados por estado civil



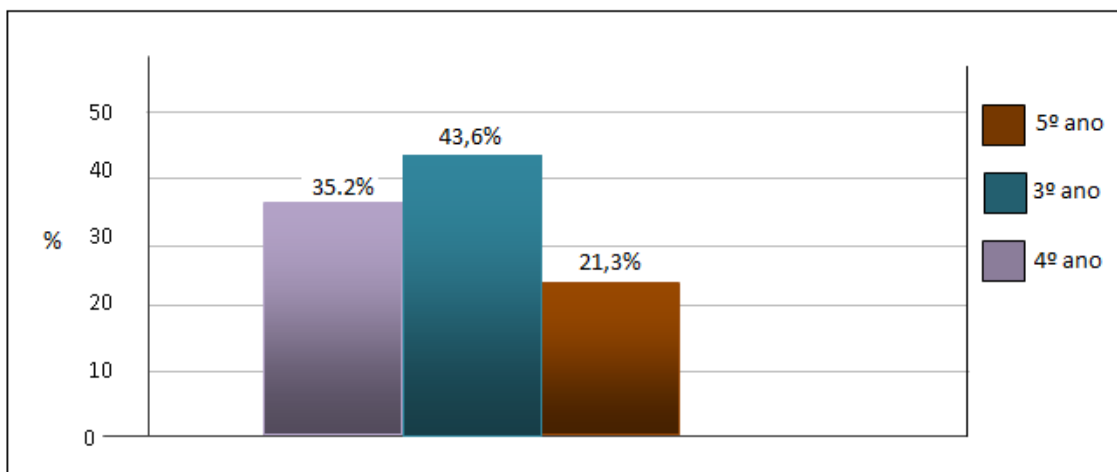
En el gráfico 4, se observa el predominio de los “solteros” con 86,5% contra los casados con 13,5% entre los profesores encuestados. Por lo que nos confirman los datos, llegamos a la deducción de que en siete escuelas secundarias investigadas en la ciudad de Uíge, se verifica un menor número de profesores casados en relación a los profesores que constituyen el grupo de los solteros.

El nivel académico fue asumido como una cuarta variable independiente, que distingue a los profesores en niveles de formación adquirida en el dominio de esta carrera profesional. Esta variable se caracteriza por un mayor porcentaje de los profesores con habilidades literarias correspondientes al 3º año, representando un 43,6%, de los cuales 33,6% eran hombres y un 10% mujeres.

En cuando a los profesores con formación equivalente al cuarto año de escolarización, se observó un porcentaje de un 35,2%, siendo 24,8% profesores y 10,4% profesoras. Finalmente en esta variable, el último nivel de los profesores encuestados hace referencia a los profesores con quinto año, los cuales representan un 17,2% los hombres y un 4,1% las mujeres, siendo en total un 21,3% la representación de los profesores de quinto año.

Conforme tuvimos la oportunidad de observar en el gráfico nº 4, el mayor predominio de los profesores objeto de la investigación, fueron registrados entre los tramos de edad comprendidos entre los 21 y 30 años de edad, representando en toda un 43,6%.

Gráfico nº 5. Distribución de los encuestados por nivel académico



En cuanto al variable tiempo de experiencia laboral, se puede indicar de modo general que el 62,1% de los profesores encuestados pertenecen al primer intervalo (1), con una experiencia comprendida entre 1 y 10 años. Por otro lado les siguen aquellos profesores con experiencia entre 11 y 20 años, los cuales representan un 15,6%, conforme se ilustra en la tabla siguiente.

Tabla nº3. Distribución de los profesores por tiempo de experiencia laboral

Tiempo de experiencia	%
1 - 10	62,1
11- 20	15,6
21- 30	12,7
31- 40	8,6
41-50	

Fuente: Datos de nuestra investigación

En la tabla nº3 se constató que a medida en que aumentan los años de experiencia, el número de individuos porcentualmente es menor.

Finalmente, en relación al último variable independiente objeto de estudio, referente al tiempo de permanencia, según los datos localizados se confirma que un 80,1% es el porcentaje que recae en todos los profesores de las 7 escuelas secundarias analizadas, con un tiempo de permanencia en la misma escuela en el intervalo de 1 a 10 años.

Los docentes que permanecen en la misma escuela entre 11 y 20 años representan un 13,5%. Por último, como era de esperar el número de profesores que permanecen en

la misma escuela entre 21 y 30 años representan un 4,9%, mientras que los docentes que permanecen en la misma escuela entre 31 y 50 años representan no más del 2%.

Tabla nº 4. Distribución de los encuestados por tiempo de permanencia en las escuelas.

Tiempo de permanencia	%
1-10	80,1
1-20	13,5
21-30	4,9
31-40	1,2
41-50	0,4

Fuente: Datos de nuestra investigación

La tabla antepuesta refleja que los profesores que permanecen en las mismas escuelas durante menos años representan un 80,1%, este alto porcentaje se explica por el hecho de que existen más profesores recientemente encuadrados en la carrera profesional.

4 Análisis e interpretación de los resultado

A partir de los puntos de los cuestionarios, habiéndose realizado un análisis factorial utilizando el método de rotación de Varimax, fueron utilizados los 8 factores de calidad de vida laboral CVL y 5 de satisfacción laboral SL, los cuales de acuerdo a los grados porcentuales fueron considerados con indicadores variables dependientes de las dimensiones del trabajo, bienestar y calidad de la vida laboral, así como de la satisfacción laboral. A continuación presentamos una descripción de cada factor, indicando un porcentaje que cada uno representa, así como los puntos que lo componen y el índice porcentual que corresponde a cada uno de los puntos. De este modo, nuestras variables dependientes reúnen los siguientes factores:

4.1 Factor salario justo y adecuado (compensación)

Para que un análisis factorial tenga sentido, debe cumplir con sus requisitos necesarios, como la parsimonia e interpretación, que según Martin y Teresa (2007) defienden que los fenómenos en estudio deben ser explicados con el menos número de elementos posibles. Por ello, el análisis factorial o número de factores debe ser más reducido y debe ser susceptible de una interpretación bien sustentada. La cuestión salarial es un punto significativo en el contexto de cualquier actividad profesional. Walton (1973) argumenta que la compensación que se obtiene con el trabajo, es un aspecto fundamental cuando se trata de analizar la calidad de la vida laboral. De los

factores asumidos para nuestro análisis factorial pensamos en presentar los siguientes resultados, a través de los niveles de satisfacción e insatisfacción alcanzados por cada indicador de CVL, Q1 ¿Cómo se siente en relación al salario?; Q2 ¿Se contenta con su salario en comparación con los demás compañeros? Q3 ¿Se contenta con el resultado de su participación en el trabajo? Y Q4 ¿Se contenta con los beneficios extras?

Tabla nº 5. Niveles de satisfacción con salario justo y adecuado

Indicadores	% Muy insat.	% Insat.	% Indeciso	% Satisf.	% Muy Satisf.
I	36,9	54,5	5,7	2,7	0,2
II	31,1	44,7	13,5	10,2	6,4
III	15,4	22,3	13,1	4,3	5,9
IV	45,3	3,4	12,9	5,7	2,1

Fuente: Datos de nuestra investigación

4.2 Factor condiciones del trabajo

Walton (1973) sugiere que la organización debe ofrecer a sus trabajadores un ambiente seguro y saludable para la realización de sus tareas, además de proporcionar horarios justos, estructura física adecuada y demostrar preocupación por el bienestar. En la búsqueda realizada sobre la categoría condiciones de trabajo, con el fin de caracterizar la jornada de trabajo, fueron identificados y evaluados seis puntos diferentes referentes a los aspectos de las condiciones de trabajo generadoras de des confort físico y mental, así como malestar psicológico entre los profesores. En una escala de cinco puntos fue identificada una jerarquía decreciente de percepciones de jornada de trabajo, conforme muestra la tabla nº6, señalando los diferentes problemas que históricamente formaban parte de la calidad de la vida laboral de los docentes en el desarrollo de sus actividades en las instituciones.

Con esta oportunidad de observar los datos proporcionados por la búsqueda relacionada con el indicador denominado jornada de trabajo, se constata que a menor desacuerdo, incide en las dos primeras columnas de la izquierda de nuestra puntuación, teniendo en cuenta la escala en uso de este estudio, con un total de 16% y 20,5% respectivamente, que consideran en estar muy insatisfechos con su jornada de trabajo, o con las exigencias que este les impone. En este indicador de calidad de la vida laboral, los que más porcentaje representan se corresponden con los profesores que manifiestan su mayor satisfacción, con un porcentaje de 46,1%, de los cuales 34,2%, son del sexo masculino y 11,9% del femenino. En este contexto, dada la cifra porcentual registrada, nos permitió deducir que la jornada de trabajo del género

masculino se ejerce en un ambiente de trabajo seguro y saludable. Seguidos por el quinto punto con un índice porcentual de 46,1% y 37,3% de los profesores encuestados que respondieron no, están insatisfechos en cuanto a este indicador. Finalmente, en estos dos puntos similares 11,7% y 8,2% de los encuestados no han tenido ninguna influencia que les pudiera haber contagiado para responder satisfactoriamente, ni insatisfactoriamente con respecto a las cuestiones expuestas. En estos puntos como podemos observar en la tabla de abajo descrita, en términos porcentuales que se verifica un equilibrio entre los encuestados que manifiestan su satisfacción con una cantidad de horas semanales, así como los que del mismo modo, denotan insatisfacción en relación al indicador de calidad de vida laboral (CVL), referente a equipamientos y seguridad individual. Además de un equilibrio existente, se registra en el punto 2 un alto índice de satisfacción de los profesores, en relación al volumen de trabajo. Resulta nuevamente señalar que este aspecto constatado tanto en la jornada y volumen de trabajo es de los más importantes para que el trabajador obtenga buenos niveles de QV. Para las preguntas Q3, Q4 y Q6 el gráfico 6 muestra 37,7, 39,3 e 42,2 no consideran el uso de la tecnología, las celebridades de las condiciones de trabajo y tampoco la fatiga causada por el trabajo. Se observa que la mayoría de los encuestados muestra satisfacción con el ambiente físico de las instituciones, si bien se coloca en destaque la preocupación de las instituciones escolares en ofrecer mejores condiciones de trabajo adecuadas y seguras para los trabajadores.

Tabla nº 6. Niveles generales de satisfacción relativos a las condiciones de trabajo

Indicadores	Muy insat.	Insat.	Indeciso	Satisf.	Muy Satisf.
1	16	20,5	11,7	46,1	5,7
2	16,2	23,4	16,4	38,3	5,5
3	35,4	37,7	9,6	13,9	3,3
4	14,3	39,3	21,1	23	2,3
5	37,3	46,1	8,2	7	1,4
6	14,8	42,2	21,1	19,7	2,1

Fuente: Datos de nuestra investigación

4.3 Análisis factorial sobre las oportunidades de crecimiento y seguridad en el trabajo

De acuerdo con Walton (1973) esta categoría tiene como objetivo analizar las oportunidades que la organización ofrece para el desarrollo de sus trabajadores y para la estabilidad de los empleos. Considerando también el significado de una carrera en que el trabajador tiene su capacidad valorada y reconocida, como forma de obtener el

desarrollo personal y profesional, además de la propia seguridad que viene de la permanencia en el empleo. Desde esta perspectiva para el análisis de esta categoría fueron considerados cuatro indicadores principalmente:

Q1 ¿Cómo se siente en relación a la oportunidad de progreso o de crecimiento profesional?

Q2 ¿Cómo se siente con las instrucciones (entrenamiento, ejercicio por su parte)?

Q3 ¿Cómo se siente con las situaciones de dimisión o de abandono, que ocurre en su local de trabajo?

Q4 ¿Se encuentra satisfecho con los incentivos que su empresa proporciona para estudiar?

De acuerdo con las informaciones obtenidas en la tabla nº8, las respuestas dadas para la cuestión nº1 muestran que un 46,1% considera que las instituciones ofrecen oportunidades de crecimiento profesional, de acuerdo con el desempeño presentado por el trabajador. Sin embargo el 17,4% está en desacuerdo con esta afirmación. Señalar que se observa que la mayoría de los trabajadores de las instituciones escolares muestran satisfacción en cuanto a las oportunidades de crecimiento profesional que han venido recibiendo en las escuelas secundarias. Se trata de un aspecto muy positivo para el trabajador y para el QVL.

Para la cuestión nº2 en relación a las instrucciones se dedujo que un 43,3% de los encuestados, confirmaron estar de acuerdo con la existencia de prácticas y ejercicios en el trabajo. Por otro lado, el 20,1% respondieron negativamente, afirmando que nunca se verificó la existencia de prácticas o ejercicios a favor de los trabajadores en las escuelas secundarias objeto de estudio.

En relación a las situaciones de dimisión o seguridad en el empleo, en cuestión bajo la pregunta nº3, se obtuvo que un 34,4% de los encuestados respondieron que no se sienten seguros. Señalar que se percibe un alto índice de inseguridad por parte de los trabajadores en las instituciones investigadas, lo cual nos permite deducir que las políticas de los recursos humanos no superan la debida seguridad, solo un 21,9% de los que han respondido afirma sentirse seguros. De acuerdo con los datos estadísticos obtenidos en la cuestión nº4, muestran que 33,8% de los encuestados afirman que existen prácticas en las instituciones, en el sentido de dar oportunidades a los trabajadores para que puedan aplicar todos sus conocimientos en la institución, siendo importante resaltar que este procedimiento contribuye a la valoración y satisfacción en su ambiente de trabajo. Sin embargo, hay un 24,8% que han respondido que no verifican ninguna práctica en las instituciones que ofrezcan oportunidades a los trabajadores para sus conocimientos.

Tabla nº 8. Niveles de satisfacción relativos a las oportunidades de crecimiento y de seguridad en el trabajo

Indicadores	% Muy insat.	% Insat.	% Indeciso	% Satisf.	% Muy Satisf.
1	6,4	17,4	18,8	46,1	11,3
2	5,3	20,1	21,9	44,3	9,4
3	15,6	34,4	21,9	21,9	6,8
4	15,8	24,8	16,8	33,8	8,8

Fuente: Datos de la investigación

4.4 Análisis factorial sobre la relevancia social y la importancia de su trabajo

En este contexto, para evaluar las percepciones de los trabajadores, fueron realizadas las cinco cuestiones que siguen en correspondencia con esta categoría:

Q1 ¿Cómo se contenta relativamente con el orgullo y la realización de su trabajo?

Q2 ¿Estás satisfecho con la imagen que su institución presenta a la sociedad?

Q3 ¿Cómo se contenta con la integración de la institución comunitaria (contribución a la sociedad)?

Q4 ¿Cómo se contenta con los servicios y la calidad de los productos que la empresa produce?

Q5 ¿Cómo se contenta con la política de los recursos humanos? (manera cómo la institución trata a sus trabajadores)

De acuerdo con los datos de la tabla nº10 se observa que un 52,7% de los encuestados, en relación a la cuestión nº1, afirman sentirse orgullosos en trabajar en estas instituciones secundarias. Sin embargo, el 11,5% están en desacuerdo y manifiestan su insatisfacción, no estando orgullosos con este aspecto. El hecho de que casi la totalidad de los trabajadores se sienten orgullosos en trabajar en las instituciones, se considera un gesto que debe ser destacado, ya que es un aspecto que revela la satisfacción de los trabajadores con su trabajo y con la institución que los emplea.

La tabla nº10 presenta datos relativos a la imagen de las instituciones secundarias frente a sus trabajadores. En este sentido en la cuestión nº2, se observa un índice porcentual del 39,6% de los encuestados, que afirman estar satisfechos con la buena imagen que presentan las instituciones escolares, no obstante, el 16,6% de los consultados afirma que no están satisfechos, lo cual resulta razonable. A través del índice constatado, se observa que la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra, afirman que las imágenes de las instituciones son positivas, mostrando que existe una aceptación general por parte de los trabajadores en relación a sus

instituciones escolares. Este aspecto favorece para la implementación de más planes y proyectos de acción a lo largo de las instituciones.

Con respecto al indicador nº3, que viene a tratar de la integración de la empresa en la comunidad, se puede leer que un 45,7% de los encuestados han respondido que poseen conocimientos de iniciativas de apoyo y proyectos sociales desarrollados por la empresa, en contra un 14,5% han respondido con negación con respecto a la existencia de cualquier iniciativa que contribuya a la sociedad. Por las respuestas se observa que los trabajadores reconocen la contribución de las instituciones, en cuanto a la responsabilidad social y el apoyo a los proyectos comunitarios. Este aspecto revela la preocupación de las instituciones en proporcionar su contribución con respecto a la preservación del medio ambiente, así como el poder proporcionar beneficios a la población.

En relación a la cuestión nº4, relacionada con la imagen de los productos, se obtuvo un índice de 49,6% entre los encuestados, que consideran que existe una buena imagen de los productos y servicios ofrecidos por las instituciones, de cara a la sociedad. No obstante, un 14,5% de los consultados afirman no estar orgullosos con el producto presentado a la comunidad, todo ello por no responder a las exigencias, junto con la ausencia de capacidades, y calidad que demanda el mercado de trabajo y la sociedad. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores encuestados de las instituciones objeto de análisis, opinan que las mismas actúan con seriedad y responsabilidad, mediante la oferta de productos y servicios de calidad.

De acuerdo a la pregunta nº5 relacionada con la política de los recursos humanos, muestra que un 22,3% de los encuestados, ha respondido que no existen en las instituciones buenas políticas que velen por la mejora del QVL de sus trabajadores. Sin embargo, hay que señalar que un 40% de los encuestados confirma la existencia de buenas políticas de los recursos humanos en las instituciones secundarias, las cuales consideran ser socialmente integradoras y funcionalmente competentes.

Tabla nº10. Resultado de los niveles de satisfacción de relevancia social y la importancia de su trabajo

Indicadores	Muy insat. %	Insat. %	Ns/N inst. %	Satisf. %	Muy Satisf. %
I	3,7	11,5	12,9	52,7	19,1
II	6,6	16,8	17	39,6	19,7
III	3,7	14,5	15,6	45,7	20,5
IV	4,9	14,5	18	49,6	12,9
V	11,1	22,3	18,9	40	7,6

Fuente: datos de la investigación

4.5 Resultados sobre la relación entre grupos de variables independientes (edad, tiempo de experiencia, tiempo de permanencia), frente a las variables dependientes (factores de calidad en la vida laboral)

4.5.1 Análisis de la relación entre la variable edad y la variable salario justo y adecuado

Habiendo cinco grupos de edades como categorías de la variable independiente, justamente se han cruzado los datos de la variable edad y la variable dependiente salario, para así proceder al análisis de la estadística obtenida en relación a los diferentes niveles de satisfacción y los grados de percepciones, en términos porcentuales de los distintos grupos y en lo que se refiere a la compensación salarial, siendo ello uno de los factores fundamentales que indica la calidad de la vida laboral.

Tabla nº11. Resultados de los niveles generales de los cinco grupos de edad en relación a la variable salario

Ítems	Gr.	Muy insatisf. %	Insatisf. %	Ns/N inst. %	Satisf. %	Muy satisf. %
1º	IG à 5G	36,9	54,5	5,7	2,7	,2
2º	IG à 5G	31,1	44,7	13,5	10,2	0,4
3º	IG à 5G	15,6	22,3	13,1	43	5,9
4º	IG à 5G	45,3	34	12,9	5,7	2,1

Fuente: Datos de la investigación

Con lo que se refiere al salario, por lo expuesto se podía esperar que los encuestados con menos experiencia profesional, luego los que recientemente han iniciado su carrera profesional, resultan ser los más insatisfechos y desmotivados con sus salarios.

4.5.2 Análisis de la relación entre la variable tiempo de experiencia y la variable salario justo y adecuado

De acuerdo a los datos obtenidos en la cuestión nº2, referente al salario justo, podemos leer que el 34,4% de los consultados del primer nivel de experiencia, han respondido que no están de acuerdo con el sistema financiero aplicado, luego están insatisfechos. Como era de esperar solo el 2% de los encuestados del grupo de años de experiencia comprendido entre los 21 y 30 años, afirma que el sistema de remuneración en vigor, es el más adecuado, permitiendo el desempeño, y motivación de los trabajadores en su local de trabajo. Como ya hemos podido ver anteriormente con respecto a la variable salario, se percibe un alto índice de insatisfacción de los profesores, sugiriendo ello la aplicación de políticas ajustadas, que puedan garantizar el mejor desempeño de los trabajadores en sus actividades laborales.

Tabla nº12. Resultados de la relación entre la variable tiempo de experiencia y el indicador como se siente con el salario

T.Exp	Muy insatisf.	Insatisf.	Ns/N inst.	Satisf.	Muy satisf.
	%	%	%	%	%
1-10	21,9	34,4	3,7	2	0,2
11-20	6,1	8,4	0,8	0,4	0
21-30	4,7	6,8	0,8	0,4	0
31-40	3,9	4,5	0,2	0	0
41-50	0,4	0,4	0,2	0	0

Fuente: Datos de la investigación

4.5.3 Análisis de la relación entre la variable tiempo de permanencia y el salario, en comparación con el resto de compañeros

En base a los resultados presentados en la tabla nº15, muestra que un 35,5% de los encuestados con tiempo de permanencia entre 1 y 10 años en las escuelas secundarias, han respondido que no existe compatibilidad entre los salarios de los trabajadores del sector que realizan el mismo trabajo. Únicamente un 8,8% de los encuestados han respondido que sí a esta relación. Cabe destacar que la mayor parte de los trabajadores que han participado en el estudio se muestran insatisfechos en este sentido, lo que nos lleva a deducir que el sistema de remuneración aplicado, sufre variaciones en la compensación financiera que se aplica a los trabajadores que realizan las mismas tareas.

Tabla nº15. Resultados del análisis factorial de la relación entre la variable tiempo de permanencia en relación al salario comparado del resto de los compañeros

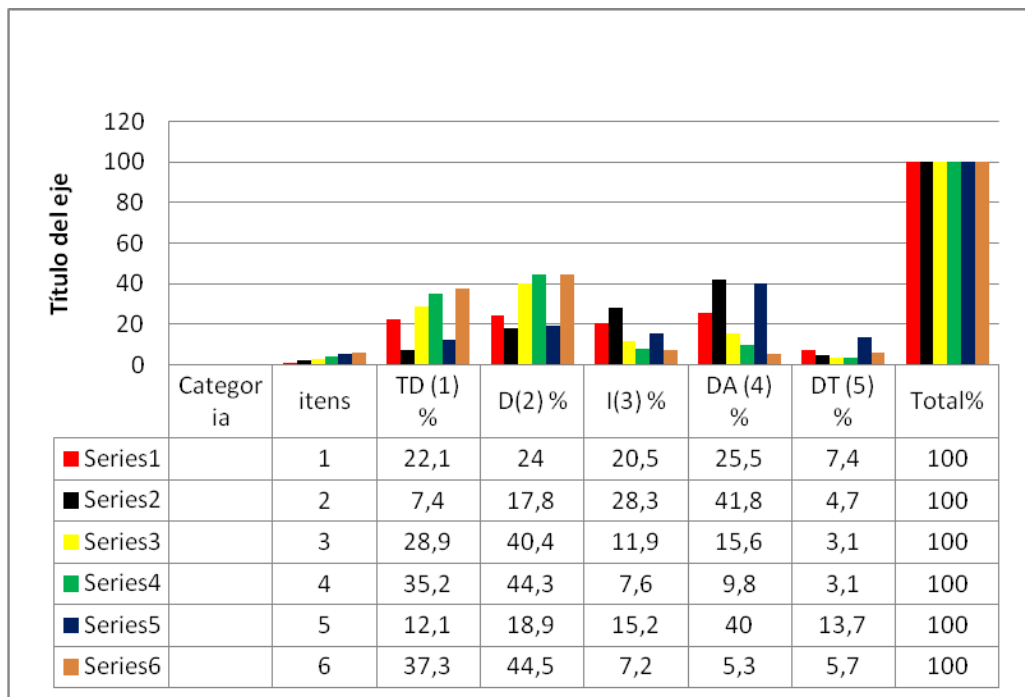
T. Perman.	Muy insatisf.	Insatisf.	Ns/N inst.	Satisf.	Muy satisf.
	%	%	%	%	%
1-10	24,8	35,5	10,4	8,8	0,4
11-20	4,7	6,1	2	0,8	0
21-30	1,6	2,3	1	0,4	0
31-40	0,4	0,6	0	0,2	0
41-50	0	0	0,2	0,2	0

Fuente: Datos de la investigación

4.6 Resultados del análisis de los factores de satisfacción laboral

4.6.1 Factor satisfacción con supervisión

Gráfico nº6. Resultados generales de los niveles de satisfacción con supervisión



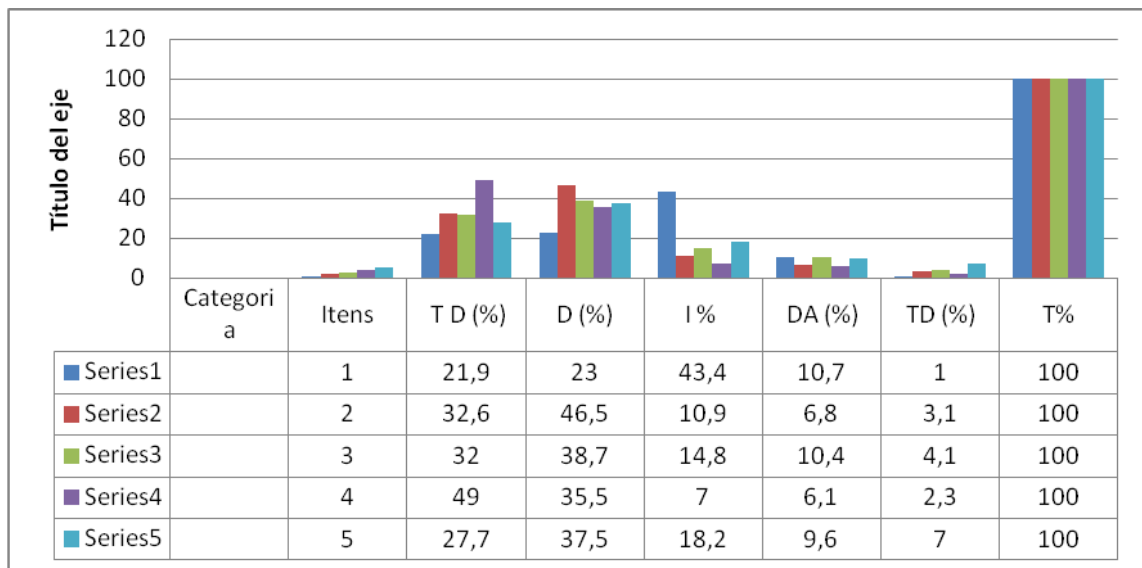
Fuente: Datos de la investigación

Según las informaciones que se presentan en el gráfico nº 6, en relación al primer indicador del factor de satisfacción laboral, un 25,5% ha respondido de forma positiva, concordando que una de las formas de satisfacción con supervisión recae en la posibilidad de mantener una comunicación interna entre la dirección y los subordinados. Por contra ha habido un 24% que ha respondido que no al punto anterior. Con respecto a la segunda cuestión, un 41,8% de los encuestados ha

manifestado su satisfacción, estando de acuerdo con la afirmación. Con respecto a la tercera cuestión relacionada con el apoyo de la dirección, el 40,4% ha respondido que no, estando en desacuerdo con el supuesto apoyo. En el cuarto indicador, un 43,3% ha manifestado su insatisfacción con la afirmación. Desde esta perspectiva, comentar que un 15,2% están de acuerdo en esta cuestión. Cabe señalar que se observa que la mayoría de los encuestados, concretamente un 44,5%, ha respondido no al sexto aspecto relacionado con la posibilidad de la promoción y la formación.

4.6.2 Factores de satisfacción con el medio ambiente físico del trabajo

Gráfico nº9. Niveles generales de satisfacción con el medio ambiente físico del trabajo



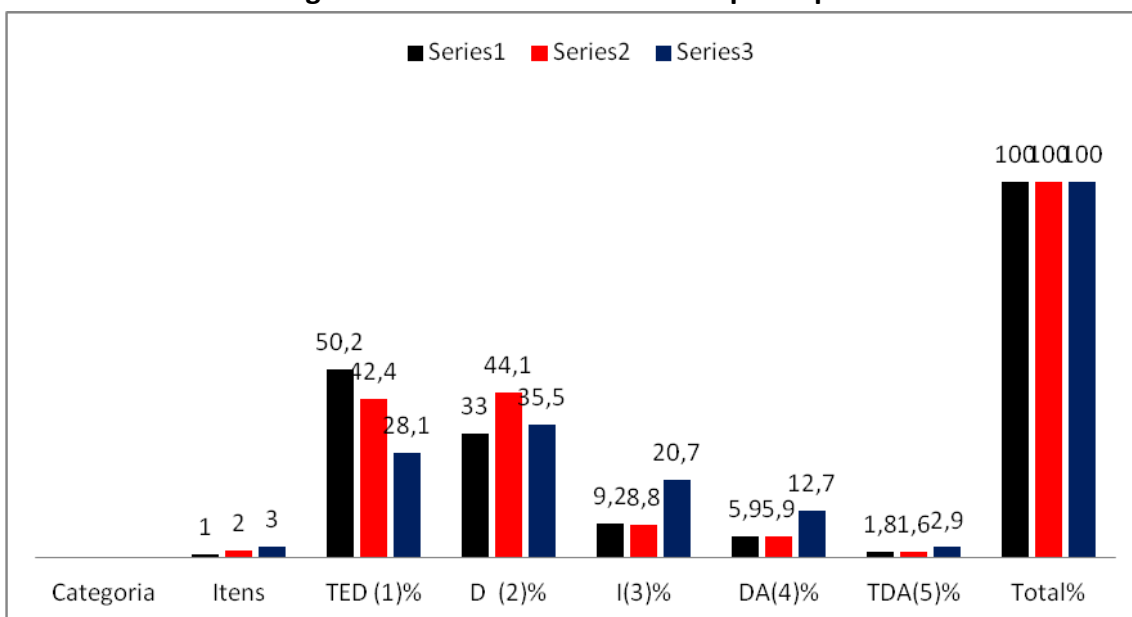
Fuente: Datos de la investigación

En consideración de las informaciones contenidas en el gráfico nº9, las respuestas dadas para los cinco puntos, muestran que un 46,5% de los encuestados consideran que las escuelas no ofrecen un medio ambiente físico de trabajo que pueda estimular a sus profesionales. Indicar que un 10,7% ha sido el mayor índice porcentual de los encuestados que están de acuerdo con la existencia del aspecto de referencia. Desde esta perspectiva podemos destacar el segundo indicador de esta categoría (S-L), con un alto índice de desacuerdo. La práctica de la implementación de una política de intereses para estimular a los profesionales se vuelve extremadamente importante, dado que contribuye a la mejora y el mayor desempeño de los trabajadores.

4.6 .3 Factor satisfacción con la participación

Las posibilidades que la organización ofrece a sus trabajadores para participar en su local de trabajo representan un medio importante para conseguir el desarrollo personal, con un resultado atractivo para la mayoría de los individuos. Citar que la oportunidad de participar en el trabajo, puede convertirse en un instrumento que permita satisfacer las necesidades de autorealización (Peiró, 1990)

Gráfico nº20. Niveles generales de satisfacción con la participación



Fuente: Datos de la investigación

Observando los datos estadísticos presentados en el gráfico nº20, relativos a la cuarta categoría de satisfacción laboral, extraemos la lectura de que un 50,2% de los participantes en el estudio desconocen de la existencia de cualquier iniciativa por parte de la Dirección, por ejemplo en participar en una reunión para la toma de decisiones inherente a las escuelas secundarias.

4.6.4 Resultados referentes a las variables edad en relación a la posibilidad de mantener la comunicación interna entre la Dirección y los subordinados

De acuerdo con los resultados presentados en la primera línea de la tabla se observa que un 10,4% de los encuestados, es el porcentaje más elevado, que responde a aquellos encuestados con edades entre 21 a 30 años, los cuales manifiestan estar en desacuerdo en cuanto a la posibilidad de mantener la comunicación interna entre la dirección y los subordinados. Dentro de los encuestados entre 31 y 40 años se observa que el porcentaje más elevado responde al 9,4% que representa aquellos encuestados que confirman la existencia de la posibilidad de mantener la comunicación interna entre la dirección y los subordinados. Indicar que el 6,6% respondió al porcentaje de los encuestados que se abstuvieron a este respecto. Ante esto, se percibe que además de la insatisfacción manifestada en los niveles de los grupos de edad, se observa a su vez que en términos generales solo el 25,4% de los encuestados han manifestado su satisfacción en relación a la comunicación interna.

Tablanº 56. Relación entre la variable edad en relación a la posibilidad de mantener la comunicación interna entre la Dirección y los subordinados

Edad	TED%	D%	I%	DA%	TDA%
21-30	9,6	10,4	3,3	8,2	2,9
31-40	6,6	7,8	7	9,4	2,3
41-50	3,7	4,5	6,6	3,3	0,6
51-60	1,8	1,4	3,5	4,3	1,7
61-65	0,4	0,6	0,0	0,2	0,2

Fuente: Datos de la investigación

4.6.5. Relación entre la variable edad en relación a la adecuada supervisión se expresa por la percepción de su clima laboral

En observación de los datos contenidos en la tabla nº 57 podemos extraer que el 15,8% de los trabajadores encuestados del estudio, pertenecientes al rango de edad de 21 a 30 años han respondido que se encontraban plenamente de acuerdo, afirmando con ello que los mejores indicadores de una buena gestión son obtenidos a partir del ambiente de trabajo. Por otro lado cabe señalar que un 7,6% de los encuestados, con edades comprendidas entre los 31 y 40 años, han manifestado su total desacuerdo, indicando que la inexistencia de este aspecto, perjudica el buen desempeño de los trabajadores y el bien estar físico y psicológico de los mismos. Por último, un 9,6% ha sido el porcentaje de aquellos que se han abstenido en esta consulta.

Tabla nº57. Resultados referentes a la variable edad y el punto adecuada supervisión, se expresa por la percepción del clima laboral

Edad	TED%	D%	I%	DA%	TDA%
21-30	3,7	5,7	7,6	15,8	1,6
31-40	2,1	7,6	9,4	12,9	1,2
41-50	1,4	3,1	4,9	9	0,4
51-60	0,2	1	5,9	3,7	1,6
61-65	0,0	0,4	0,6	0,4	0,0

Fuente: Datos de la investigación

5. Discusión y Conclusiones

Con este trabajo se ha pretendido analizar las condiciones de trabajo de los profesores en el contexto en que trabajan en las escuelas secundarias en la ciudad de Uíge, teniendo como base los modelos de los autores Walton y Meliá y Peiró (1973; 1989)

esto permitió la identificación de los niveles de satisfacción e insatisfacción existentes mediante los indicadores de calidad de vida laboral y satisfacción laboral predeterminados. Además de los comentarios y sugerencias puestos de manifiesto por parte de los profesores respecto a la mejoría de estos niveles, nos hemos decantado por los dos modelos, ya que son los únicos y mejor en esta tipología de trabajo, adecuados a nuestra realidad cultural angoleña. Teniendo esa base, creemos que este trabajo constituye una aportación para la identificación de las percepciones de los sentimientos positivos y negativos que van surgiendo en la actualidad en los locales de trabajo en nuestro contexto y en general en el africano.

Respecto a la pesquisa, podemos afirmar que se han alcanzado los objetivos de este estudio, esto viene revelado por el significativo índice de encuestas contestadas.

Los resultados obtenidos en los cuestionarios, indican una predominancia de individuos del sexo masculino frente al femenino, esto está justificado por el elevado número de hombres en las siete escuelas secundarias donde se aplicaron nuestras encuestas. Es digno de mención subrayar que este hecho tiene un motivo histórico, pues cuando se procedió a la apertura de las escuelas secundarias tras la independencia del país, la mayoría de los estudiantes que allí se matricularon eran del género masculino, frente a un número reducido del sexo femenino, y como consecuencia, esto se evidenció del mismo modo en los institutos superiores que se pusieron en funcionamiento.

En lo que a la edad de los participantes en las encuestas se refiere, se ha constituido una muestra de cinco grupos de edades, de los cuales se destaca el primero, constituido por encuestados con una edad comprendida entre 21-31 años, el cual abarcaba los más jóvenes; justificado por sus características, por ser los más vulnerables para el ingreso en la función pública, de acuerdo con la ley general del trabajo vigente en Angola. Los siguientes participantes, tienen edades entre 31-40 años, estos constituyen el grupo medio, cuya edad va entre 41-50 años y por último están los grupos con menor número, que presentan edades comprendidas entre 51-60 y 61-65 años.

En lo que se refiere al estado civil de los encuestados, los resultados arrojan que los casados, en nuestra muestra, tienen menos representatividad en las siete escuelas investigadas, comparativamente a los solteros, lo que implica decir que, con este elevado número de solteros, será difícil encontrar un valor que pueda ser próximo y equilibrado en lo atinente a los posibles niveles de la satisfacción de los participantes en las encuestas en las instituciones.

Respecto a los niveles de escolaridad, los resultados de la muestra reflejan que está constituida por tres niveles, entre de los cuales, constatamos una mayoría del tercer

año, correspondiente al primer grupo de edad, de entre 21-30 años. Siguiéndose por los encuestados del cuarto y quinto. De los tres niveles de escolaridad, hay que realzar que el grupo de edad considerado común entre los tres y con la mayoría de participantes en esta pesquisa, fue el de los de 21-30 años.

Por otro lado, los resultados de la pesquisa evidencian que en relación al tiempo de permanencia en su mayoría, ejercen su labor en las mismas escuelas entre 1-10 años, alcanzando los 11-20 años. Y finalmente, están los que ya llevan trabajando 21-30, 31-40 y 41-50 años. En relación al tiempo de experiencia, los datos hallados, de un modo en general, no difieren de los anteriores, solamente se ha verificado un cambio, el término de la variable permanencia y su relación con la experiencia. Los grupos son los mismos a pesar de una pequeña reducción en lo que se refiere al número de los que contestaron a los cuestionarios, los cuales componen los cinco grupos correspondientes al tiempo de experiencia.

En lo concerniente al cuestionario, creemos que antes de hacer su abordaje, procederemos a la referencia de los conceptos claves y operacionales del estudio, como el trabajo, la calidad de vida laboral y condiciones de trabajo. Así, siendo el trabajo una actividad compleja, concepto no fácil de definir y conceptualizar, debido a la gran variedad de objetos, eventos y situaciones que engloban su totalidad. La complejidad es fruto de una variedad de significados, que este adquiere, en los cuales subyacen las funciones psicosociales que desempeña el trabajo, bien para individuos como para grupos sociales. La calidad de vida laboral viene siendo una preocupación del hombre desde el inicio de su existencia, volcada en facilitar o traer satisfacción y bien estar al trabajador en la ejecución de sus tareas (Rodrigues, 1994). Aún en este ámbito, la calidad de vida laboral adquiere una importancia creciente en el contexto de la gestión de las personas en las instituciones, constituyendo un factor relevante para a mejoría de la productividad, de la competitividad y de la modernización de la gestión de trabajadores.

Las condiciones de trabajo desde un abordaje sociológico, engloban todo aquello que envuelve el trabajo, define la realización de tareas y determina la salud de quienes la realiza (Castillo y Peiró, 1983). Extrapolándonos al sector de la educación, considerado como uno de los pilares de desarrollo de una sociedad, con un sistema de condiciones se encuentran diversos autores, como profesores supervisores y directores que desempeñan diferentes papeles. Cada uno de ellos, tiene una función definida. Con el fin de que cada uno ejerza con éxito su función, se vuelve necesario un conjunto de variables como las ambientales, técnicas y psicosociales que sean favorables. La mejora de las condiciones de trabajo representa uno de los principales objetivos de nuestro estudio de investigación, lo cual puede llegar a contribuir a favor de los futuros estudiantes en esta área y también por otro lado puede influenciar a las instituciones secundarias investigadas de modo que alcancen sus objetivos.

Con lo que respecta a las propiedades psicométricas del instrumento adaptado en el contexto cultural de la realidad angoleña, resulta de fiabilidad ya la consistencia interna del cuestionario fue satisfactoria, en la medida en que el análisis del coeficiente Alfa Cronbach de escala total fue de 0,92, superando los criterios mínimos recomendados por Ninnlli y Bernstein (1994). Indicar que los cinco factores presentaron índices del 0,89, 0,81, 0,76, 0,80, 0,78 (Meliá y Peiró, 1989). El cuestionario fue traducido al portugués y la traducción obtenida fue nuevamente traducida y aprobada por otro psicólogo con el dominio de la lengua española. Con lo que respecta a la metodología de investigación aplicada al instrumento de calidad de la vida laboral, cabe mencionar que también se mostró adecuada. Por medio de esta metodología se constata que la amplitud de los indicadores y de las respectivas dimensiones propuestas por Walton (1973) posibilitan una visión que abarca el CVL.

Las cuestiones contenidas en el cuestionario han permitido identificar y analizar las condiciones de trabajo en las instituciones secundarias objeto de estudio, describir el grado de satisfacción e insatisfacción, poder identificar las principales causas y efectos de la satisfacción, así como observar la influencia de los resultados en el desempeño de sus actividades productivas. Las preguntas del cuestionario están directamente ligadas a los modelos deCQVL de Walton (1973) y de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989), donde son analizados los indicadores relacionados con las dimensiones de los respectivos modelos.

Con base a los resultados obtenidos en la búsqueda, se demostró que los factores sobre evaluación, en su mayoría son insatisfactorios. En relación a lo expuesto, constatamos que los encuestados de las escuelas secundarias, en un modo general son más insatisfechos que satisfechos, todo ello en base al CVL existente en las instituciones de enseñanza secundaria.

Los altos índices en discordia con determinados indicadores, nos demuestran que es necesario realizar más esfuerzos en las instituciones, con el fin de mejorar las condiciones de CVL. Del mismo modo, desde esta perspectiva se observa claramente que la calidad de vida de los trabajadores necesita de muchos estímulos, que consisten por ejemplo en aplicar iniciativas como la realización de programas y acciones volcadas a la mantención de la salud y el empleo de una postura ética y profesional para el tratamiento de sus intereses.

En relación a la cuestión salarial, los resultados indican que el sistema de remuneración aplicado no se corresponde con el que deberían tener los trabajadores para conseguir atender a sus necesidades personales, sin tener en cuenta para ello los factores culturales, sociales, económicos del medio social en el que conviven, y la búsqueda de un equilibrio y equidad interna y externa. También desde esta

perspectiva, se debe buscar el objetivo inicial, que reviste en que los datos identificados reflejan que el valor al trabajo por parte del trabajador está relacionado con la búsqueda de un retorno financiero y con ello una capacidad de sustento personal y familiar, por lo que se explica aún más que este factor produzca niveles de insatisfacción mayores.

En relación a los resultados relacionados con la jornada de trabajo, los mismos demuestran que la mayor parte de los encuestados del estudio, muestran su satisfacción en cuanto al ambiente físico de las instituciones escolares, si bien señalando la preocupación de las escuelas deberían ofrecer mejores condiciones de trabajo, adecuadas y seguras para los trabajadores.

En cuanto a los resultados de nuestra investigación demuestran que la mayoría de los trabajadores encuestados que trabajan en las instituciones secundarias, vienen aplicando sus conocimientos y aptitudes profesionales en el ambiente de trabajo, reconociendo además que las escuelas incentivan la toma de iniciativa de los trabajadores, dándoles autonomía para resolver los problemas de sus puestos de trabajo. Indicar que este aspecto contribuye a un buen desempeño para los trabajadores en sus actividades cotidianas.

Tomando en consideración los datos estadísticos obtenidos de la investigación de la mayor parte de los encuestados, nos indican que los siete establecimientos de enseñanza de la ciudad de Uíge, han venido ofreciendo a sus trabajadores oportunidades de crecimiento profesional, en consonancia al desempeño presentado por los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. Se trata este de un aspecto altamente positivo para los trabajadores y para su calidad de vida laboral.

Los resultados alcanzados en nuestra investigación demuestran que fue posible comprobar que los trabajadores de las escuelas secundarias objeto de análisis, se sienten orgullosos por trabajar en las instituciones analizadas. De hecho, este factor relativo al orgullo de los trabajadores de formar parte de sus instituciones escolares, debe ser visto como un dato positivo, teniendo en cuenta el impacto que el aspecto revela en la satisfacción de los trabajadores en su trabajo y en el sector del que forman parte. Además de lo anterior, cabe señalar que los trabajadores se sienten más identificados cuando las instituciones se muestran dentro del marco de la legalidad, reconociendo sus deberes y ofreciendo productos de buena calidad que puedan suplir las necesidades demandadas por su comunidad.

Con lo que respecta a los resultados obtenidos en la primera dimensión de la escala de satisfacción laboral propuesta por Meliá y Peiró (1989) denota que los sentimientos más experimentados en este contexto, se relacionan más con los encuestados insatisfechos que los satisfechos. Con ello, se observa en el gráfico nº 6, índices

elevados en relación a la insatisfacción de las ofertas de oportunidades que son designadas para la promoción y formación de los profesores y el apoyo recibido por la Dirección, y por contra se han obtenido en esta misma categoría algunos niveles significativos de satisfacción, lo cual denota que no existe un equilibrio entre los sentimientos opuestos.

Considerando los resultados obtenidos en el gráfico nº9, muestran que en esta dimensión el indicador relacionado con la posibilidad de programar políticas de intereses que estimulan a los trabajadores, obtuvo más niveles de desacuerdo en relación a los demás puntos que componen esta categoría. Lo que significa que los niveles significativos expresados en esta, reflejan de un cierto modo, la falta de interacción, según indica la OIT (1984), de factores psicosociales en la implementación de políticas institucionales que puedan dar esta posibilidad de estimular a los trabajadores, en el desempeño de sus tareas.

Con relación a los resultados obtenidos en nuestra investigación, concretamente a través de las respuestas de los cuestionarios, cabe indicar que no se corresponde con nuestras expectativas, ya que los datos correspondientes a los cinco puntos relacionados con los beneficios y políticas en las instituciones escolares no son satisfactorios, teniendo en cuenta los altos niveles de desacuerdo observados en este aspecto tan relevante. Los resultados alcanzados en esta categoría, se alejan de un modo general, de aquello que Walton sugiere a través de su modelo teórico, que las organizaciones deben ofrecer a sus trabajadores un ambiente seguro de trabajo y saludable para la realización de sus tareas, además de proporcionar un salario justo, estructura física, con una ventilación adecuada y saludable, denotando la preocupación por el bienestar. En cuanto a los resultados expresados en esta categoría, podemos observar que la mayoría de los encuestados en la investigación experimentan sentimientos de desacuerdo en lo que concierne a la dimensión relacionada con la satisfacción en el trabajo. De este modo concluimos que los sentimientos manifestados por los trabajadores, no tienen aparentemente vinculación con las ideas de Hackman y Oldham (1980), que sugieren que las características del trabajo, el diseño, y el rediseño de los puestos y características intrínsecas del trabajo, son responsables directos de la satisfacción intrínseca y de la satisfacción laboral.

En resumen, resaltamos en esta categoría que el desacuerdo constituye la característica reinante en el seno de los encuestados de las siete escuelas, donde destaca el indicador relacionado con el desarrollo de carreras, que obtuvo un nivel de satisfacción más alto, en relación a los cinco puntos que componen esta categoría.

Uno de los objetivos a ser alcanzados en esta categoría consiste en valorar los niveles de satisfacción referentes a la participación de los trabajadores en el trabajo, así como la relación que pueda existir entre los supervisores y los subordinados. En este sentido,

por los resultados negativos obtenidos se denota que el clima existente en las instituciones secundarias no resulta satisfactorio, dado que no presenta señales que indiquen la participación de los subordinados, en los momentos más cruciales de la toma de decisiones en los locales de trabajo.

En resumen, para que la participación de los trabajadores sea una realidad e instrumento, los gestores y supervisores deben procurar crear un ambiente psicológico abierto con posibilidades participativas en el propio trabajo.

Con lo que respecta al cruce de variables, como la edad y el factor salario, el estudio refleja que la mayoría de los encuestados del grupo de edades comprendidas entre 21 y 30 años, son los que presentan altos niveles de desacuerdo. Una vez más este factor no se corresponde con los ideales de Walton (1973), que indican que la compensación que se obtiene por medio del trabajo es un aspecto fundamental al analizar el CVL, teniendo en cuenta que esta cuestión representa el factor relevante cuando se trata de cualquier actividad profesional. De esta forma, solo se consideran salarios adecuados, cuando estos representan lo necesario para que el trabajador pueda conseguir atender a sus necesidades personales, atendiendo siempre a los patrones culturales, sociales y económicos en medio social del que forman parte. Desde esta forma, atendiendo a las consideraciones ya antepuestas, cabe indicar que en relación al factor tiempo de experiencia de permanencia en el trabajo, frente a la variable salario, se constata que los resultados obtenidos anteriormente por el primer grupo de edad no se escapan de lo esperado, reclamando estos una compensación mejor y más justa.

En lo concerniente a la relación entre los grupos de edad y las condiciones de trabajo, los resultados muestran que de los seis indicadores que constituyen esta categoría, se observa un cierto equilibrio de niveles, relativos a los puntos respondidos por los encuestados del primer grupo de edad, los cuales se sienten satisfechos por un lado y por otro lado, insatisfechos con la apreciación hecha de sus condiciones de trabajo. Debido a esto, podemos concluir que a pesar del equilibrio registrado, en las escuelas en parte se viene poniendo en práctica los principios que velan por ofrecer a los trabajadores un ambiente de trabajo saludable y seguro, para la ejecución de sus trabajos, tratando de contar con unas instalaciones físicas adecuadas, que evidencien la preocupación constante con el bienestar de los trabajadores. En cuanto al cruce de las variables tiempo de experiencia, en relación con la jornada de trabajo, los resultados demuestran que la mayoría de los encuestados que tiene entre 1 a 10 años de experiencia confirman la existencia de mejores jornadas de trabajo en las instituciones secundarias encuestadas. Del mismo modo con respecto al tiempo de permanencia, los resultados obtenidos informan que los encuestados de 1-10 años de experiencia, consideran la existencia en las instituciones de mejores condiciones de

trabajo, concretamente cuando hablamos del volumen de trabajo que los trabajadores tienen en su día-día.

Los resultados de los estudios realizados demuestran que la mayoría de los encuestados pertenecientes al primer grupo de edad de 21 a 30 años, no consideran que exista eficacia en la supervisión en las instituciones investigadas, teniendo en cuenta el alto índice de desacuerdos que en esta categoría se han encontrado, siendo este factor determinante para que los trabajadores se sientan a gusto y satisfechos en sus lugares de trabajo, y con ello sean más productivos y se obtengan los deseados beneficios económicos.

En cuanto a la relación entre los grupos de edad de las variables medio ambiente físico del trabajo, los resultados denotan que la mayor parte de los encuestados que constituyen la segunda franja de edad de los 31 a los 40 años han respondido de forma positiva a la categoría, de modo que se considera que existe un medio ambiente físico salubre y seguro de trabajo. En relación a los resultados obtenidos a través de la relación sexo, estado civil, dentro de las variables dependientes, denota que el mayor número de los encuestados que presentan altos niveles de satisfacción e insatisfacción son de sexo masculino, siendo además los solteros los que en esta investigación han tenido una mayor representatividad.

En lo que toca al nivel de escolarización de los encuestados, los resultados del estudio refieren que los encuestados que se engloban en el 3º curso, consideran la existencia de una supervisión satisfactoria, lo cual evidencia la preocupación constante de la búsqueda de un ambiente psicológico propicio en el trabajo y la pesquisa de un bienestar de los trabajadores. Sin embargo, la otra mitad de los encuestados, no confirma esta hipótesis de la existencia de una buena supervisión en las escuelas. Considerando los resultados obtenidos en relación al nivel de escolarización, frente a las variables medio ambiente físico en el trabajo, satisfacción con los beneficios, políticas en las instituciones y participación en el trabajo, cabe indicar que los participantes del 3º y 4º curso han manifestado que en las escuelas no se verifica un medio ambiente físico que priorice las políticas e intereses, ventajas, beneficios y reconocimiento de las experiencias humanas. Por otro lado, se observa en determinadas instituciones la ausencia de una ventilación saludable, una buena salubridad del local de trabajo, y la oportunidad de desarrollar los conocimientos, así como la posibilidad de participación en las tomas de decisiones. Con ello se podría indicar que los resultados que extraemos en estas categorías, denotan que los criterios aplicados por las instituciones secundarias, no satisfacen a los trabajadores, por lo tanto en este sentido deberíamos realizar las pertinentes reflexiones, con el fin de solventar la mayor parte de los posibles errores cometidos en el pasado.

Finalmente, en cuanto a los resultados obtenidos sobre el cruce hecho entre las variables tiempo de experiencia, junto a la permanencia en las instituciones, frente a la satisfacción de supervisión, nos enseña que existe un equilibrio en cuanto los niveles de acuerdo y desacuerdo verificados en ambas variables, todo ello cuando hablamos de los encuestados pertenecientes a la primera franja de 1 a 10 años de experiencia y permanencia en la institución.

a) Limitaciones del estudio

Inicialmente cabe subrayar que al realizar un estudio no podemos olvidar las posibles limitaciones en lo que nos concierne a la validez interna y externa, por lo cual pensamos que resulta necesario tener en cuenta algunos aspectos imprescindibles a considerar en futuras investigaciones, entre los cuales destacamos la necesidad de ampliar el estudio a las otras instituciones del resto de provincias vecinas, incluyéndose con ello otros aspectos que no han sido parte del cuestionario aplicado a la presente investigación, por ejemplo el local de residencia (medio urbano o sub-urbano), el agregado familiar, indicadores del padre, madre, hermanos/as, abuelos/as, tíos/as, padrinos/as, madrinas, padrastros y madrastras. Además, sería interesante considerar el nivel de escolarización de los padres, o de los responsables de educación, bajo, medio o superior.

Hay que tener en cuenta también que, en relación a las limitaciones, tenemos que resaltar que parece ser la primera vez en que es aplicado este instrumento en el contexto de Angola. Para su mejor efecto, nuevos estudios deben ser realizados con el objetivo de confirmar la validez del instrumento que fue utilizado. Desde esta perspectiva, de la valoración del instrumento destacado, Prieto y Delgado (2010) afirman que la validación requiere un proceso de acumulación de pruebas que apoyen la interpretación y la utilización de las puntuaciones. Los autores anteriormente referenciados, en este sentido sugieren que las predicciones de un modo general, deben ser varias, porque una única prueba imposibilita la sustentabilidad de un juicio favorable sobre la validez de las interpretaciones propuestas. En este sentido, se vuelve necesario la aplicación de varias pruebas obtenidas en diferentes estudios, de modo que se valore un proceso dinámico y abierto, cuyo uso de los mismos e interpretaciones, puedan ser muy variados. Junto a lo anterior cabe indicar que las fuentes de validación al ser varias, hacen que su importancia varíe en función de los objetivos del estudio en cuestión. Como consecuencia de esto, teniendo en cuenta una nueva muestra, en consideración de todas las limitaciones de este estudio, se permitiría validar la estructura factorial del instrumento en un nuevo contexto.

Esta investigación también tiene otra limitación con lo que respecta, a la cuestión de que los encuestados en nuestro estudio, fueron directamente profesores relacionados con el proceso educativo y no con los procesos administrativos.

Cabe señalar que nuestra tercera limitación consistió en no incluir algunas variables socio demográficas, que se encontraban en los estudios realizados anteriormente por otros especialistas, tales como el local de residencia, la composición familiar, los indicadores del nivel de escolarización del país y la inclusión de los encargados de la Institución. En este sentido, nos comprometemos que en los estudios posteriores que serán realizados, procederemos a incorporar estas variables, con el fin de que vengan a facilitar la comprensión de los instrumentos a utilizar.

Para finalizar, no podemos olvidar hacer referencia en lo que concierne al carácter transversal del diseño de la investigación, con una única toma de datos en el tiempo y la naturaleza correlacionar del análisis realizado. También resulta relevante considerar algunas relaciones casuales entre las diferentes variables estudiadas. Este es el motivo por el cual se vuelve necesaria la utilización de los estudios de carácter longitudinal que permiten el uso de las varias medidas a lo largo del tiempo, buscando la obtención de las relaciones con diferentes factores. La utilización de estos implica la necesidad de recursos financieros, para poder trabajar con diseños longitudinales y con una muestra representativa, lo que ha resultado difícil teniendo en cuenta el contexto de nuestro país.

b) Implicaciones prácticas

Nuestro estudio puede llegar a tener un efecto positivo en los demás profesores, directores y supervisores, con el fin de permitirles encontrar mejores vías constructivas y afectivas que puedan dar solución a situaciones que más preocupen a los trabajadores en sus locales de trabajo, o utilizando estrategias que puedan desencadenar un énfasis sobre la calidad de la vida laboral, trayendo con ello cambios considerables con relación a las prácticas del trabajo y las formas en que estas vienen a influir en la vida de los trabajadores, como por ejemplo, las estrategias utilizadas en la sociedad Norte Americana, que a su vez impulsaron la creación de órganos como la “National comission on Productivity” y el “ National Center for Productivity and Quality of Working life”, destinados al estudio de las causas de la baja productividad en las industrias americanas y de calidad de vida de los trabajadores en las industrias Huse; Cummings (1985), citado por Rodrigues (1996). Este estudio podrá servir de ayuda a los maestros, directores de escuela, supervisores en otras instituciones privadas sobre cómo abordar o cómo buscar mejores formas de organizar el trabajo para reducir al mínimo los efectos negativos del trabajo en la salud general y el bienestar de los trabajadores de Vieira (1996).

Nuestro estudio ayudará de alguna manera, a los líderes y empresarios en la búsqueda del bienestar humano, de modo que no se limite solo a las instituciones educativas, sino también que lleguen a beneficiar al empleado y al empleador.

Este estudio servirá como fuente de información y consulta para todos los que trabajan en instituciones secundarias en la ciudad de Uíge. Por otra parte, animará a los gerentes y supervisores a adoptar políticas a fin de lograr la satisfacción y el bienestar del trabajador en cuanto a la ejecución de sus tareas y por otro lado servirá para poner en práctica políticas que permitan a los administradores no estar muy lejos de lo que se dice y lo que se hace en este dominio. Para una mejor gestión funcional se debe adaptar los modelos que sean ejemplares para fines de la realización de estudios sobre las mejores condiciones que interfieren el trabajo humano. También en este ámbito, hay que destacar que cada modelo tiene sus particularidades, es decir, sus ventajas y limitaciones, que van de acuerdo a la situación real por resolver. Este tipo de estudio puede ser ampliado en otras las organizaciones donde haya trabajo humano y se requiere una compensación salarial. Las condiciones del trabajo que se refieren, no se requieren sólo en instituciones secundarias, sino en todos los sectores en los que el hombre al trabajar, se vea con la necesidad de una mejor calidad de vida.

El tema de investigación es muy rico en cuanto al contenido que dispone, de alguna manera ayudará a las nuevas generaciones a tener otras actitudes frente a la sociedad, lo que permite una nueva visión, que nos llevará a adquirir actitudes no arbitrarias en lo que respecta a los asuntos relacionados con el trabajo, organizaciones de la escuela e incluso en relación a la familia. Del mismo modo cabe señalar, que el estudio como fue indicado anteriormente, no sólo podrá beneficiar a los administradores de las escuelas, supervisores, sino que también podrá abarcar a todas las personas que tienen relación con el trabajo (Hackman y Oldham, 1975). Este estudio informa sobre las opiniones y sentimientos de los profesores, así como las causas y los efectos de la satisfacción e insatisfacción, causados por la desmotivación de los docentes en lo que respecta a su sector de actividad y todo un conjunto de aspectos relacionados con la actividad del docente.

Del mismo modo el estudio ha facilitado a los maestros y supervisores que entiendan cómo superar ciertos problemas psicológicos propios del entorno de los trabajadores de la escuela. Su contenido será de ayuda a la hora de entender cómo surgió el concepto del trabajo y la QVL (calidad de vida laboral), además de lo que ya se ha hecho en este campo del conocimiento, así como saber dónde se inició este movimiento de la calidad de la vida laboral.

Esta tesis supondrá una fuente principal de información para los profesionales de la educación, salud, sector empresarial, y toda la comunidad académica, ya que esta puede ser un instrumento básico, para hacer frente a los problemas que enfrentan los trabajadores en sus lugares de trabajo. Este estudio facilitará igualmente a los futuros directores, gerentes y supervisores de las escuelas y otros sectores en el contexto laboral, en la resolución de ciertas situaciones problemáticas que puedan surgir en el desarrollo de sus actividades. También permitirá a los administradores, y maestros a

cambiar su postura, con el fin de no arruinar o afectar la comunicación interna entre la Dirección y los subordinados.

Con este valioso estudio, se permitirá a las direcciones concebir o llevar a cabo programas de desarrollo que vengán a ayudar a las instituciones a resolver los principales problemas a los que trabajadores, se vienen enfrentando en sus lugares de trabajo, promoviendo así, programas para la promoción y formación de su personal, así como la implementación de políticas de interés, con el fin de estimular a los trabajadores, para que estos desempeñen su carrera profesional con sentimientos positivos y políticas administrativas transparentes y de un modo más participativo. Este estudio se considera importante porque servirá de apoyo a los sindicalistas del sector de la educación, teniendo en cuenta las constantes reivindicaciones que se presentan en el sector.

Estudios como estos vienen a enriquecer a la comunidad académica de Angola, con un instrumento que tiene una validez interna y externa, que servirá para futuros investigadores vinculados al contexto laboral nacional. Este estudio asimismo ayuda a la comunidad académica en general a comprender el ambiente del trabajo, la calidad de vida, la salud, y el estudio de la ergonomía en cuanto a la mejora de las condiciones en el trabajo, permiten el desarrollar mejor las tareas laborales, sin dañar con ello, la salud de los trabajadores.

Los resultados de este estudio indican las diversas implicaciones de las condiciones de trabajo, bienestar y la calidad de la vida laboral de los docentes en el contexto en que trabajan en las escuelas secundarias de la ciudad de Uíge, Angola. Este trabajo vendrá a proporcionar un apoyo bibliográfico institucional, en lo que respecta a las condiciones de trabajo e igualmente fortalecerá nuevas perspectivas y una comprensión sobre las condiciones de trabajo en la sociedad. A través de este nuevo estudio, se abrirá a los directores y supervisores una nueva visión de cómo resolver ciertos problemas en las instituciones, y por otro lado dará a conocer aún más, los diferentes modelos de la medición de la calidad de vida laboral (CVL) existentes, para poder diferenciar posteriormente a través de la percepción teórica cada uno, en función de la situación concreta y el tiempo en que este se enmarque.

Por último, cabe señalar que este es uno de los pocos estudios que examinan el trabajo, el bienestar y calidad de vida laboral, y concretamente las condiciones de trabajo de los docentes en el contexto en el que trabajan, desde la perspectiva de la escuela y con ello ofrece nuevas perspectivas sobre las condiciones de trabajo en algunas escuelas públicas en la ciudad de Uíge, y sin dejar de lado el contexto de Angola, donde nuestra investigación se llevó a cabo con profesores de diferentes escuelas secundarias involucradas. Este estudio proporciona también una serie de informaciones generales y específicas sobre el sexo, edad, estado civil, nivel de

educación, experiencia, tiempo y duración de la permanencia en la institución por parte del profesor.

Cabe indicar además que este estudio es muy relevante para nuestro país, ya que los datos contenidos en el mismo, nos llevan a pensar que no hay ninguna investigación publicada sobre esta temática en Angola, teniendo en cuenta con ello que pueda ser debido, al largo período de la guerra civil que devastó al país y casi todas las infraestructuras sociales del mismo.

c) Futuras líneas de investigación

Como hemos venido señalando en las páginas anteriores, este estudio tiene un carácter de investigación añadido, dada la falta de estudios previos que informasen sobre el trabajo, el bienestar y la calidad de la vida laboral de los docentes en el contexto de nuestro país, así como la ausencia de los instrumentos apropiados en muestras de Angola para examinar las condiciones de trabajo del país.

Sin embargo, resulta necesario señalar que este debe servir como un primer paso, para dar continuidad a la realización de nuevos estudios y la posibilidad de profundizar en el conocimiento en este dominio. Por ello existe la necesidad de que las investigaciones futuras, resulten ser longitudinales, de manera que permitan examinar las diferencias entre instituciones de diferentes provincias, en lo que se refiere al análisis de las condiciones de los docentes en el contexto de Angola.

Nos gustaría mencionar que una alternativa para dar continuidad al estudio, sería extender la investigación al grupo de trabajadores administrativos de las diferentes escuelas, con el propósito de conocer los niveles de satisfacción de los participantes, y también conocer los posibles puntos de diferencia, y con ello conseguir tener una visión más amplia que la anterior, acerca de las condiciones de trabajo dentro de las instituciones.

En resumen, no podemos olvidar señalar que este estudio resulta muy valioso, ya que nos brinda la oportunidad de dilucidar la percepción de los maestros de las escuelas secundarias de la ciudad de Uíge, en relación con las variables de su contexto de trabajo, y sobre todo el nivel de las condiciones de trabajo. El estudio a su vez, nos permitió adaptar y validar un instrumento internacional de trabajo que permite evaluar las condiciones de trabajo Walton (1973) y Meliá y Peiró (1989), haciendo uso de una muestra extraída del contexto cultural de Angola, lo que nos permitió conocer los niveles de satisfacción percibidos por los docentes en las instituciones secundarias en la ciudad de Uíge, así como explorar la relación entre las variables independientes y las dimensiones de (Calidad de vida laboral) CVL y SL.

Referencias Bibliográficas

- Abouserie, R. (1996). "Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff". *Educational psychology*, 16(1), 49-56.
- Adams, G.A.; King, L.A. Y king, D:W. (1996)."Relationships of and Family Involvement, family, social support, and work-family conflict With job and life satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Adams,J. S. (1963)."Towards an understanding of inequity". *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Aguirre, A., & Castillo, A. M. Tous, D.(1999): "Administración de organizaciones". *Fundamentos y aplicaciones*, Pirámide, Madrid.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). "Introducción a la Psicología del Trabajo", Editorial Mc Graw Hill.
- Alcover,C.Mª, (2002b)."Incivilidad en los lugares de trabajo e Clima Organizacional": hacia la formulación del constructo clima para la incivilidad en las organizaciones. *Revista de de psicología Social Aplicada*, 12-79-103.
- Almeida Filho, N. D., Mari, J. D. J., Coutinho, E., França, J. F., Fernandes, J. G., Andreoli, S. B., & Busnello, E. (1992). "Estudo multicêntrico de morbidade psiquiátrica em áreas urbanas brasileiras" (Brasília, São Paulo, Porto Alegre). *Rev. ABP-APAL*, 14(3), 93-104.
- Amatuzzi, M. M. (1998). "Experiência religiosa:" busca de uma definição; *Religious experience: search for definition. Estud. psicol.(Campinas)*, 15(1), 49-65.
- Amatuzzi, M. M.(1998). "O significado da psicologia humanista, posicionamentos filosoficos implícitos".*R. J. Organização B. Dados livros de psicologia*, V41, 88-95.
- Amatuzzi. M., Massimi, M., & Mahfoud, M. (1999). "Desenvolvimento psicológico e desenvolvimento religioso": uma hipótese descritiva. *Diante do mistério*, 123-140.
- Anderson, S. E. (2003). "The school district role in educational change": A review of the literature. *Research on the role of the district," ICEC, Ontario Institute for Studies in Education*, University of Toronto.
- Anderson,S.E. y Rodin.(1989) ."Is bad news always bad? Cue and feedback effects on intrinsic motivation". *Journal of Applied Social Psychology*,19, 449, 467.
- Angers, D. A., & Caron, J. (1998). "Plant-induced changes in soil structure": processes and feedbacks. *In Plant-induced soil changes: Processes and feedbacks* (pp. 55-72). Springer Netherlands.

Appelbaum, & Woodland, A. D. (2005). "Foreign Price Uncertainty," *Production and International Trade*.

Arnold, J.& Davey, K. M. (1999). "Graduates' Work Experiences as Predictors of organizational Commitment, Intention to Leave, and Turnover": Which Experiences Really Matter?. *Applied Psychology*, 48(2), 211-238.

Arnold, J., Robertson, I.T., Cooper, C. L. (1991). "Work psychology: understanding human behaviour in the workplace." *Financial Times/Prentice*

Ashkanasy, N. M. Wilderm, C. P. & Peterson, M. F. (Eds.). (2000) "Handbook of organizational culture and climate". *Sage*.

Ashley, P. A., & Cardoso, J. G. (2002). "A responsabilidade social nos negócios:" um conceito em construção. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2-16.

Aycan, z. N. y Kanungo, R. (2001) "Cross-cultural industrial and organizational Psychology: A critical appraisal of the field and future directions". En Anderson, d.S. Ones. H. k. Sinangil y C Viswesvaram (Ads) *Handbook of Industrial, work and organizational Psychology Londres sage*.

_____ (1987) *Encuesta nacional sobre las condições del trabalho. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*

_____ (1983): *Introducción al estudio del trabajo. Oficina internacional del trabajo. Ginebra, (OIT)*.

_____ (1983): *Las condiciones y el medio ambiente de "Oficina Internacional del Trabalho. Ginebra, OIT*.

_____ (2003) Pinto, F. C. *Revisiting Socrates thought* .

_____ (1987) O.I.T. "Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo". *O.I.T.* 13(1), 50-68.

_____ (1993) *Angola Relatório nacional- in cadernos de População e Desenvolvimento, ano III, Vol.4 nº1, Jan-Jun, 1995-FNOAP_ DESD- projecto-Angola/90/PO2*.

_____ (1994) III "Conferência Internacional sobre a população e Desenvolvimento". (Nações Unidas, Cairo,

_____ (1973) "Princípios de base para a reformulação do sistema de educação e ensino na Republica Popular de Angola." Luanda

_____ (1984) *Organização internacional do Trabalho. "A Condição dos professores: Recomendação Internacional 1966, Um Instrumento pra melhoria da condição dos professores"*s. Genebra: OIT; Unesco.

_____ (1981) *Reformulação do sistema de Educação e Ensino na República popular de Angola e as suas perspectivas*.

Bagley, T.M. y Czajka, J.M.(1995). "Panel Analysis of the moderating affects of commitment on job satisfaction, intent to quit, an health follo wing organizational change". *Journal of Applied Psychology*, 75, 552-556.

Baling, J. & Macewen, K. E. (1988). "A multitrait multimethod analysis of four maternal employment role experiences". *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 335-344.

Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). "As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional": um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157.

Bandura, A. (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency". *American p, j, s. psychologist*, 37(2), 122.

Baron, R. A. & Ransberger, V. M. (1978). "Ambient temperature and the occurrence of collective violence:" *the long, hot summer*

Barretto, M., & Pongeluppe, P. C. (2006). "Teoria geral da administração". INEPAD. Brasília. CEAD/UnB.

Bastos, A. V. B.(1994) "Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato". Universidade de Brasilia.

Battle, J. (1981). "Culture-free SEI: Self-esteem inventories for children and adults. Seattle": *Special Child Publications*.

Baum, A., & Paulus, P.(1987). Crowding. In: D. Stokols & I. Altman (Eds.), *Handbook of Environmental Psychology* (vol. 1, pp. 163-170). New York: Willy.

Bayfield, A.H. y Rotte, H.F.(1951). " An Index of job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.

Beer, M.(1964): "organizational Size Job Satisfaction" *Academic of Management journal*, 7, 34-44.

Birchall, D. W. (1978). "Work system design and the quality of working life". *Omega*, 6(5), 433-442.

Blanch, J.M.(2000). *“Empleo y desempleo.” E veijos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero (Coords) “Trabajo, individuo y sociedad” C. Pp.27-48). Madrid Pirámide.*

Both e Malavasi, (2008) *“A motivação como sendo a direção ea intensidade do esforço”. A direção estaria relacionada pela busca, pela aproximação ou por se sentir atraído por certas situações.*

Bowditch, J., & Bujono, A. (1992). *“Proceso de pesquisa comportamento organizacional”.*São Paulo: Pioneira, 23-38.

Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). *“An index of job satisfaction”.* *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.

Brehm, J. W. (1966). *“A theory of psychological reactance”.* *Academic Press, Nueva York*
Brief, A. P. y Rude, E D.(1981): *“Outing certification elections”. A conceptual analysis. Academy of Management Review* 6, 261-267.

Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). *“Individual demographic differences and job satisfaction”.* *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 139-155.

Brush, D.H., Moch, M. K.,& Pooyan, A. (1987).*“Individual demographic differences and job satisfaction”.* *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 139-155.

Cabral, M. V.Vala, J. &Freire, J. (2000). *.”Atitudes sociais dos portugueses. Trabalho e cidadania”.* Lisboa. *Instituto de ciências sociais da Universidade de Lisboa.*

Camacaro, P. R.: (2010) *"Aproximassem a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (Caso: aviación militar venezolana)"*,

Camino, L. (1996). *“Uma abordagem psicossociológica no estudo do comportamento político”.* *Psicologia e Sociedade*, 8(1), 16-42.

Campbell, J. P.; Dunnette, M. D.; Lawler, E.E, y Weick, K.E. (1970). *“Managerial behavior, performance, and effectiveness”.* *New York: McGraw-Hill. Chicago.*

Caplan, R. D.; Cobb, S.; French, J.R.P.; Van Harrison. Y Pinneau, S.R. (1975) *“Demands and Worker health. US Department of Health,” education and Welfare Publications wachington*

Cascio, W.F. y Thacker, J.W. (1994). *“Managing Human Resources”.* Canadá: *Mcgraw-Hill Ryerson.*

Castelo, M. C., & Pereira, A. (2001). *“A satisfação no trabalho e a formação contínua”.* *Modelos e práticas em educação de adultos-Actas das II Jornadas*, 147-158.

Castelo-Branco y Pereira (2001), *“por el A. S. A auto-estima, a satisfação com a imagem corporal e o bem-estar docente”*. *Psicologia, Educação, Cultura*, 5, 335-346,

Castillo, J. J. y Prieto, C. (1983) *“Condiciones de trabajo”*. *Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, CIS, Madrid

Celia y Tulsy, (1990).” *Qualidade de vida uma definição integradora”*.

Chaplain, R. P.(1995). *“Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers”*. *Educational Psychology*, 15, 473-489.

Chell, E. (2004). *“Critical Incident Technique. Essential guide to qualitative methods in organizational research.”*

Claes, R. (1987).” *La Centralidad Del Trabajo. En J. M. Peiró y D. Moret, Socialización Laboral y Desempleo Juvenil”*. NAU Llibres, Valencia.

Clark, A. E. (1997). *“Job satisfaction and gender”: why are women so happy at work?.* *Labour economics*, 4(4), 341-372.

Claver, E., Gascó, J. L. y Llopis, J. (1996): *“Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo”*. Madrid Civitas

Codo, W., & Senne, W. A. (1995). *“O que é corporatria”*. Brasiliense.

Coleta, J. A. D., & Coleta, M. F. D. (2007). *“Cultura organizacional e avaliação de instituições de educação superior”: semelhanças e diferenças.* *Psico USF*, 12(2), 227-237.

Compton, C. Smith, M. L.; Cornish, K. A. & Qualls, D.L. (1996). *“Factor structure of mental health measures”*. *Journal of Personality and Social Psychology* 71(2), 406.

Cook J.D.; Hepworth, S.J.; Wall, T.D.; Warr, P.B. (1981). *“The experience of work”*. London Academic press

Cordeiro, F. (1991). *“Estudo da satisfação e insatisfação dos professores efectivos do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança , Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação”*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa).

Cordeiro, F. (1994). A (in) *“satisfação docente”*. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 27, 29-60.

Cordeiro, J. D. (1994). *A saúde mental ea vida.*

Cox, A.(1999). *“Power, value and supply chain management. Supply Chain Management:” An International Journal*, 4(4), 167-175.

Crampon, S.M. y Wagner, J. A. (1994). "Percept inflation in Micro organizational resead: in investigation of prevalence and affect". *Journal of Applied Psychology*, 79,67-76

Crespo, E. G. (1971). "Anfíbios de Portugal continental das colecções do Museu Bocage. Museu e Laboratório Zoológico e Antropológico".

Crespy, L. (1987); "Les musancesen milieu du travail. En c. Leay- Leboyr y j. C. Sperandio (eds.): " *Traité de Psychologie du travail* , 683- 702. Press Universitaires de France, Paris.

Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). "Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance". *Journal of Organizational Behavior*,14(6), 595-606.

Cumin, T. (1955): "The construction of a new tipe of attitude measure". *Personnel Psychology*, 8,75-77.

da Costa, J. I. P. (2000). *Atendimento: pressuposto do marketing de relacionamento*.

Dailey, R. C., & Kirk, D. J.(1992)."Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover". *Human Relations*, 45(3), 305-317.

Dajours. C. (1992). "A loucurano trabalho: estudo de Psychologia do trabalho". 5a Edampliada.

Daniels, K. & Guppy, A.(1994). "Occupational stress social support, job control, and psychological well-being". *Human Relations*, 47(12), 1523-1544.

Davis, K y Newsroom, J (1999): "Comportamiento Humano en el Trabajo". México, McGraw Hill

Davis, K., & Newsroom, J. W. (1996). "Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem organizacional" (1996). São Paulo: Editora Livraria Pioneira, 191p.

Davis, L. E. & Cherns, A. (1975). "The quality of working life" (Vol.1). Free Pr.Davis, T. A. (2004). "Algorithm 832: UMFPACK V4. 3---an unsymmetric-pattern multifrontal method. *ACM Transactions on Mathematical Software*" (TOMS), 30(2), 196-199.

Dawis, R. V.; England, G.W. y Lofquist, I H.(1964): "A theory of work adjustment". *Minnesota studies in Vocation Rehabilitation* , XV.

De Galdeano, A. S. (2002). *Gender differences in "job satisfaction and labour market participation": UK evidence from propensity score estimates*

Dechp, J.(1992) "Organizational and career pay Satisfaction Human Resources Management Review" 2, 115- 129.

Denison, D. R. (1996). "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars." *Academy of management review*, 21(3), 619-654.

Dépret, E. & Fiske, S. T.(1999). "Perceiving the powerful: Intriguing individuals versus threatening groups." *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(5), 461-480.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). "The satisfaction with life scale". *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.

Drenth, PJD (1991): "Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach". *European Work and Organizational Psychologist*, 1991, 1, (2/3), 125-133.

Dubin,(1958) "*The World of Work: Industrial Society and Human Relations*", Chicago.

Dunhan, R.D.Y Herman, J.B.(1975): " Development of a female faces scale for measuring job Satisfaction" *Journal of applied Psychology*, 60, 629 -631.

Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). "The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction." *Journal of Organizational Behavior*, 12(7), 595-608.

Eliard, M. (1993). *Sociology et education de Condorcet à Durkheim*. *Revue française de pédagogie*, 55-60.

Esteves, J. M. (1992). *O mal-estar docente*. Lisboa: Escher /Fim de Século

Etzioni-Halevy, E. (1979). *Political manipulation and administrative power: a comparative study*. Routledge & Kegan Paul.

Farhan, F. M., Mostashari. M., & Ghazi Moghaddam, G. (1990). "Effect of selected inorganic chlorides on the flame-retardancy imparted to cotton fabric". *International Journal of Chemistry*, 1(3), 117-121.

Fernandes E. C.(1996).*Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar..*

Festinger, L. (1950): "Informal social Communication" *Psychological Review*, 57, 271-
Festinger, L. (1975). *Teoría de la disonancia cognoscitiva*. Instituto de Estudios Políticos.

Feuille, P. (1974)." *Faculty unionism among the fir trees*. *Industrial Relations:" A Journal of Economy and Soc and Practice*, 2(2), 12-12.

Fleck, S. J. & Kraemer, W. J. (1999). "Fundamentos do treinamento de força muscular. Armed."

Folger, R. y Konovsky, M.A.(1989): "Effects procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions". *Academy of Management journal*, 32,115-130

- Fox, W.F. (1967). "Human performance in the cold. *Hum Factors*" 9 (3): 203-20.
- Franca, A. C. L. (1996). "Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho:" *esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000 (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).*
- Frase, L. E., & Sorenson, L. (1992). "Teacher motivation and satisfaction: Impact on participatory management". *Nassp Bulletin*, 76(540), 37-43.
- Frederick Wanslow Taylor (1915) "fundada a administração científica inspirada nos fundamentos da teoria de Newton" (determinismo linearidade, previsibilidade e certeza).
- Fredrickson, B. L. (2001). "The role of positive emotions in positive psychology": The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Frese, M. (1991): "stress and new y technology. What is changing?". En S. Greif, E. Bamberg Y N.Sammer (Ends.): *Psychischer Stress an arbeits platz*. Hogrefe, Gottingen
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). "The validity of the job characteristics model:" A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- Fryer, D. M. y Payne, R.I. (1984). "Proactive behaviour in unemployment:" Findings and implications. *Leisure studies*, 273-295
- Galdthorfe, (1968a): "as Welli as two longer reports *The Affluent Worker. Attitudes and Behaviour: and the Affluent Worker*": *Political Attitudes and Beheivour*.
- Gerhart, B. (1987). "How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs". *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 366.
- Gifford, R. (1987). "Environmental Psychology": *Principles and Practice*.
- Gil, A. C. (2000). "Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias". *Atla*
- Gil, C. R. R. (2005). "Formação de recursos humanos em saúde da família: paradoxos e perspectivas *Human resources training in family health*": *paradoxes and perspectives*. *Cad. Saúde Pública*, 21(2), 490-498.
- Gil-Monte, P.R. (1994). "El Síndrome de Brunout": um modelo Multicausal antecedentes y consecuentes en profesionales de enfermería. *Teses doctoral no publicada. Faculdade de Psicologia. Universidad de Laguna, España.*

- Givoni, B., & Rim, y. (1962). "Effect of the thermal environment and Psychological factors upon subjects' responses and performance of mental work". *Ergonomics*.5 (1).99-114.
- Gonçalves, A. (1997) " clima organizacional serelaciona com las condiciones y características del ambiente laboral".
- González-Romá, V., & Silla, J. M. P. (1999)." Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de psicología general y aplicada*": *Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 52(2), 269-285.
- Goode, W. J. (1969). "The theoretical limits of professionalization". *The semi-professions and their organization*, 266-313.
- Fiske, S.T. y Taylor, S.(1999: "social Cognition". *Mcgraw Hill Nueva York*.
- Flanagan, J. C. (1983). "A rational rationale. *Educational Measurement*": *Issuesa and Practice*.2(2) 12.12.
- González-Romá, V., Peiró, J. M., Lloret, S., & Zornoza, A. (1999). "The validity of collective climates". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 25-40
- .Goode, W. J. (1969). "The theoretical limits of professionalization". *The semi-professions and their organization*, 266-313.
- Goulart, O. M. T., Sampaio, C. E. M., & Nespoli, V. (2006)." *O desafio da universalização do ensino médio*" (Vol. 22). *Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*.
- Grandjean, E. (1983)." *Complexity of the first-order theory of almost all finite structures*". *Information and Control*, 57(2), 180-204.
- Grandjean, E. (Ed.). (1984). "Ergonomics and health in modern offices". *London: Taylor & Francis*.
- Greenhaus, j. H., Parasureman, S. y Wormley, W.M.(1990): *affects of race on organization experiences," job performance evaluations and career outcomes*". *Academy of Management journal*, 33,64-86.
- Griffin, J.W. y Bateman, T.S. (1986): "Job Satisfaction and organizational commitment" *En C.L. Cooper y I Robertson (Eds) International Review Industrial and organization Psychology John Wiley & Sons Nueva York*.

Gürsel, M., Verthelyi, D., Gürsel, I., Ishii, K. J., & Klinman, D. M. (2002). "Differential and competitive activation of human immune cells by distinct classes of CpG oligodeoxynucleotide". *Journal of leukocyte biology*, 71(5), 813-820.

Hachman, J.R. y Oldham G. R. (1976): "Development of the job characteristics". *Journal of Applied Psychology* 60.159-170.

Hackett, R.D. y Guion, RmM. (1985). A reevaluation of the absenteeism "job satisfaction relationship organizational behavior and Human Decision Processes", 35, 340-381.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976)." Motivation through the design of work": Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.

Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980): *Work redesign*. Addison- Wiley Nueva York

Hall, A. (1994)." Small GTP-binding proteins and the regulation of the actin cytoskeleton". *Annual review of cell biology*, 10(1), 31-54.

Hall, R. H. (1986)."Dimensions of work". Beverly Hills (Calif.) etc.: Sage.

Harlan, J. R. (1975). *Cropsand man*. American Society of Agronomy.

Harpaz, I. (1983):"job Satisfaction Theoretical perspective and longitudinal analysis." *Libra Publishers* Nueva York.

Harrison, D.A. y Shaffer, A.A. (1985). *Wading Through Lake Woebegone: "comparative examination of self reports and panelized norms of absenteeism"*. *Documento apresentado na convenção de academy of Management Atlanta*.

Heitor, M. I.(1996). "Satisfação laboral e liderança transformacional." Instituto Superior de Psicologia Lisboa:

Hellriegel, D. (1999). *Slocum y Woodman. "Comportamiento Organizacional."* Octava Edición Editorial Internacional Thomson. México DF.

Heneman,H.G. y Sander, M. (1983): "predicting the outcome of union certification elections". *A Review the literature. Industrial and labor Relations*, 36, 537- 559.

Herzberg, F. (1989). *One more time: How do you motivate employees?.* In A. R. Gini, & T. J. Sullivan (Eds.), *It comes with the territory: An inquiry concerning work and the person*, New York: Rondon House Editors.

Herzberg, F. (1996). *A teoria motivação-higiene*. In C. A. Marques, & M. Pina e Cunha (Eds.), "Comportamento organizacional e gestão de empresas "(pp. 43-67).

Herzberg; Mausner, B. y Sniderman, B. B.(1959): *the motivation to work* John Wiley & Sons Nueva York.

Hesketh, B. (1995). "Personality and adjustment styles": A theory of work adjustment approach to career enhancing strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 46.

Honório, L. C. & Marques, A. L. (2001). "Reforma estrutural das telecomunicações" no Brasil: um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa de telefonia celular. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 36(2).

Humberman, M. (1992). "O ciclo de vida profissional dos professores". *Vidas de professores*, 2, 31-61.

Huberman, M. (1992) *O Ciclo de vida profissional dos professores*. In: Nóvoa, .(org.). *Vidas de professores*. (2ª. ed.) Portugal: Porto Editora, p. 31-61, 1992

Hugick, L. e Leonard, J. (1991). *Job Dissatisfaction grows; "moonlighting" on the rise*. *The Gallup Poll, news Services*, 56, 1-11.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). "Organization Development and Change". *St. Paul*.

Iaffaldano, M. T., & Muchinski, P. M. (1985) "Job satisfaction and job performance": A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.

Inglehart, R. (1990). "Culture shift in advanced industrial society". *Princeton University Press*.

Jacobs, R. y Solomon. (1977): "Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 62, 417-421.

Jardiller, P. (1972). *La "organización humana de las empresas"*. *Studies Syndicates y Cooperatives*, (23), 135-136.

Jenkins, G.D. and Lawler, E.E. (1981) "Impact of employee participation in pay plan development". *Organization Behavior and human performance*, 28, 111-128.

Jesus, S. N. D., Abreu, M. V., Santos, E. J. R. D., & Pereira, A. M. S. (1992). "Estudo dos factores de mal-estar na profissão docente"

Jesus, S. N. D., Santos, J. C. V., Stobäus, C. D., Mosquera, J. J., & Esteve, J. M. (2004). "Formação em gestão do stresse". *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 4(2), 358-371.

Jex, S. M., & Gudanski, D. M. (1992). "Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study". *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 509-517

- Jex, S.M. y Gudanski (1991) . "Efficacy beliefs and work stresses: an exploratory study". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 509-521.
- Jex, S.M., & Beehr, T. A. (1991). "Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9 (31), 1-365.
- Judge, T. A. (1993). "Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover". *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 395.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the "job satisfaction-life satisfaction relationship". *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939.
- Judge, T.A. & Watanabe, S. (1993). Another Look at the "job satisfaction-life satisfaction relationship". *Journal Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kahneman, D. (2003). "A perspective on judgment and choice": mapping bounded rationality. *American psychologist*, 58(9),
- Kanfer, R (1992) 'Work motivation: new directions in theory and research', in I Robertson & C L Cooper (eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 7, 153. Nueva York
- Kaufman, J. W. (1984). "Relationship between teacher motivation and commitment to the profession". *Comunicação apresentada no Congresso Anual de American Educational Research Association*. New
- Khaleque, A. (1993). "Trade unionism, job attitudes, and satisfaction of workers in Bangladesh". *Applied Psychology*, 42(3), 277-284.
- Kilimnik, Z. M., & Morais, L. (2000). O "conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional". *Revista da Angrad, Rio de Janeiro*, 1(1), 64-74
- Kochan, T. A., & Katz, H. (1980). "Collective Bargaining and Industrial Relations, Homewood, Illinois": Richard D. Irwin.
- Kochan, T. A., McKersie, R. B., & Cappelli, P. (1984). *Strategic choice and industrial relations theory*. "Industrial Relations": *A Journal of Economy and Society*, 23(1), 16-39.
- Koh, H. C., & El'fred, H. Y. (2004). "Organisational ethics and employee satisfaction and commitment". *Management Decision*, 42(5), 677-693.
- Korman, A K. (1978): "Psicología de la Industria y de las organizaciones", Morova, Madrid

- Kristof, A L.(1996). *Person organization pt: and integrative review of conceptualizations' measurement, and implications personnel Psychology*,42, 1-49..
- Kunin, T. (1955). "The Construction of a New Type of Attitude Measure1". *Personnel psychology*, 8(1), 65-77.
- Kurunga, C.; Weiss, A.; Hummer, K.; Karetta, B. (1995); "The effect of new technologies on job satisfaction and psychosomatic complaints". *Applied psychology. An international Review*, 44, 265-285.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). "Teacher stress and satisfaction". *Educational Research*, 21(2), 89-96.
- Laffandano, M.T. y Muchinski, P.M.(1985). "Job satisfaction and job performance". *A metanalysis. Psychological bulletin*, 97, 251- 273.
- Lakatos, K. Nemoda, Z., Toth, I., Ronai, Z., Ney, K., Sasvari-Szekely, M., & Gervai, J. (2002). "Further evidence for the role of dopamine D4 receptor (DRD4) gene in attachment disorganization": interaction of the axon III 48-bp repeat and the-521 C/T promoter polymorphisms. *Molecular Psychiatry*, 7(1).
- Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., & Varca, P. E. (1989). A "comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction." *Journal of Personality*, 57(3), 601-624.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (2007). "New developments in and directions for goal-setting research". *European Psychologist*, 12(4), 290-30
- Latham, G. P. (2007). *A Speculative Perspective on the Transfer of Behavioral Science Findings to the Workplace: "The Times They are A-Changin"*. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1027-1032.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). "Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century". *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.
- Lauce, C.E.; Luantenschlager, G J.; Sban, C.E. Y Verca, P.E.(1989). A "comparison between botton-up-down, and bi- directional models of relationships between global and Personality", 57,60-624.
- Lawler, E. E. (1971) "Pai and organizational effectiveness". McGraw Hill, Nueva York.
- Lawler, E.E.(1973) "Motivation in work organizations". Brooks / Cole, Monterrey.
- Leal, A., Román, M., Alfaro, A. y Rodríguez, L. (2004). *El "factor humano en las relaciones laborales". Manual de dirección y gestión*. Madrid: Pirâmide.

- Leclerc, A. J. & Labeyrie L. (1987). "Temperature dependence of the oxygen isotopic fractionation between diatom silica and water". *Earth and Planetary Science Letters*, 84(1), 69-74.
- Levy-Leboyer, C.(1985) "Psicología y Medio Ambiente" Madrid, Morata. revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(4), 351.
- Lima, M. E. A. (1996). "Os equívocos da excelência": as novas formas de sedução na empresa. *Vozes*.
- Lima, M. E., Camino, L., & Silva, M. J. L. (1995). A "Política na vida de estudantes universitários": Uma análise em termos de espaço político e de valores. *Iniciados*, 11-35.
- Limongi-França, A. C. (2003). "Qualidade de vida no trabalho": conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. *Editora Atlas*.
- Limongi-França, A. C., & Arellano, E. B. (2002). "Qualidade de vida no trabalho". *As pessoas nas organizações*, 295-306.
- Lipp, M. E. N., & Rocha, J. C. (1996). "Stress, qualidade de vida e hipertensão arterial. Locke, E, A.(1984): "Job Satisfaction" En M.Gruneberg y T.Wall (eds.): *Social Psychology and Organizational behavior*, pp. 93, 117. John Wiley e Sons, Nueva York.
- Locke, E. A. (1976): "The nature and causes of job Satisfaction". En M. Dournette (Eds.): *Handbook of Industrial and Organizational psychology*. John Wiley e Sons, Nueva York to: *laperience of work*. Academic Press, Londres.
- Locke Henne, D. E. A.(186). "Work motivation theories". In C. L. Cooper & I. T. Robertson (eds.), *International review of industrial and organizational psychology* 7, 1-35. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Locke, E.A.81969): "what is job satisfaction"? *Organizational behavior and human Performance*, 4, 309-336.
- Lockhart, J. M. (1966). "Effects of body and hand coolinpon complex manual performance". *Journal of Applied Psychology*, 1966, 50, 57-59.
- Lohe, B. T. Noe, R. A. Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A "meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280.
- Loher, W. (1959), August). "Contributions to the study of the sexual behaviour of *Schistocerca gregaria* Forskål (Orthoptera": Acrididae).In *Proceedings of the*

Royal Entomological Society of London. Series A. General Entomology (Vol. 34, No. 4-6, pp. 49-56). Blackwell Publishing Ltd.

Loscocco KA, Rochelle (1991) AR. "Influences on the quality of work and non work life": Two decades in review *J Vocat Behav*, vol. 2, 182-225,

Lucas, A. y García P.(2002) "Sociologia de las Organizaciones" Ed. McGraw Hill, Interamericana Madrid.

Lucas, Diener, and Suh (1996) "found that SWB measures showed discriminated validity from other related constructs", such as optimism.

Luz, M. T. (1996). A "arte de curar versus a ciência das doença"s: história social da homeopatia no Brasil. In *A arte de curar versus a ciência das doenças: história social da homeopatia no Brasil*. Dynamis Editorial.

Machado, N. J. (1997). "Cidadania e educação" (Vol. 1). Escrituras Editora.

Madeiros, L. B., Almeida, G., Aquino, B., & da UFC, F. C. (2008). "Aplicação de escória siderúrgica no solo": efeito sobre o fósforo solúvel. *Engenharia Ambiental: Pesquisa e Tecnologia*, 5(2).

Magill, R. A. (1984) *Aprendizagem motora: conceitos e aplicações*. SP: Edgar.

Mathieu, J.E. y Kohler, S.S.(1990). "Across lever examination of group absence influences on individual absences". *Journal of Applied Psychology*, 75, 217-220.

Malta, C. G. T. (1999). *Dicionário de medicina do trabalho*. Editora LTr.

Malta, M. I. (1999). A "motivação dos professores licenciados do 1.º ciclo do ensino básico, no primeiro ano de docência". *Universidade Católica Portuguesa*

Manãs, M.A., Gonzáles-Romá, V. Y Peiró, J.Mª. (1999). "El clima de los equipos de trabajo": determinantes e conseqüências. Almeria: Service de publications' de la Universidad de Almeria.

Martínéz, M. C. (2002). As "relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho".

Martinez, S. S. (2002). "O nim Azadirachta indica: natureza, usos múltiplos, produção". *Londrina: Iapar*, 142.

Maslow, A. H.(1954): "Motivation and personalit"y. Nueva York. Harper & Row.

Mason, E. S.(1995)."Gender differences in job satisfaction". *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.

Matos, F. D. A. (1997). "Introdução à fitoquímica experimental". edições UFC.

Matthews, Jones, D. M. & Chamberlain, A. G. (1990). "Refining the measurement of mood": *The UWIST mood adjective checklist. British Journal of Psychology*, 81(1), 17-42.

Max-Neef, M.(1993). "Cultura, economía y diversidad en Newstron mundo actual". *Aprender para el futuro: Educación ambiental. Documentos de un debate*, 97-99.

Mayo, E. (1945). "The social problem of an industrial civilization" . Trad. : *Problemas sociais de uma civilização industrial. Buenos Aires Nueva Vision*, 1977.

Mbaye, kéba e tal, (1969)« O direito em Decadência ». in *Liberdade e ordem social* , Lisboa: *Publicações Europa-América*.

McAfee, B., & Glassman, M. (1992)." *Integrating the personnel and marketing functions": The challenge of the 1990s. Business Horizons*, (3), 52-59.

McFarland, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). *Research notes. "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes". Academy of Management journal*, 35(3), 626-637.

McFarlin, D,B. Y Rice R.W.(1992): " *The role of facet importance as a moderator in job Satisfaction processes" Journal of organizational behavior*, 13,41-54.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, 21.

Melamed, S.; Ben- Avi, I; Luz, J. Y Green, M. S. (1995): "Objective and Subjective work monotony. Effects on job Satisfaction", *Psychological distress and absenteeism in blue-collar Workers Journal of Applied Psychology* 80, 29-42.

Meliá, J. L.y Peiró, J.M. (1989b). El "Questionário de Satisfación S10/12". Estructura factorial, fiabilidade e validez. *Revista del Psicologia del trabajo y de organizações*, 4 (11), 179-187.

Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989): "La medida de la Satisfación laboral en contextos organizacionales. El Questionário de satisfacion s20/23" *Psicologemar*, 3, 59-74.

Meliá, J.L.; Peiró, J.M.y Calatayud, C. (1986) "El Questionário Genaral de Satisfación en organizaciones laborales".*estudios factoriales, fiabilidad e validez presentación del Questionário S4/82 Millars*, 9, 43-77.

Meliá,J.L., Pradilla, J.F., marti, N., Lucerni, M., Oliver,&Tomás, J:M. (1990): "Estructura Factorial, Fiabilidade y Validez del Questionário se Satisfación 21/26"Um instrumento con form dicotómico orientado ao trabalho profissiona.*Revista de Psicologia .Universitas terraconensis*, 1,25-39.

Miceli, M .P. y Lane, M.C (1991)“ *Antecedents of pay satisfaction. A review and extension*”En K. Rowland G. Ferris, (Eds.): *Research personel and Human Resources Management*, vol. 9 pp. 235-309. Jai press Inc, Greenwich.

Minayo, M. C. D. S., Hartz, Z. M. D. A., & Buss. M. (2000). “*Qualidade de vida e saúde*”: *um debate necessário. Ciênc saúde coletiva*, 5(1), 7-18

Minayo, M. C. S. (2000), “*O desafio do conhecimento:*” *pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abasco. Nóvoa,

Monte, O., & Longui, C. A. (1992). *Endocrinologia para o pediatra. In Endocrinologia para o pediatra. Athenaeum.*

Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). “*Treating employees fairly and organizational citizenship behavior*”r: *Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.

Morales, J.F.; Mayo, M. Reboloso, E. ; Fernández-Dols, J.M.; Huice C.; Marques, J. Y Pérez, J.A.(1994): *Psicología Social.Mcgraw Huill*

Muchinski, P. M. (2000): “*Psicologia aplicada ao trabalho*”: *uma introdução a Psicologia industrial e Organizacional (6ª ed.)*. Madrid Paraninfo;2001.

Mueller. W. y McCloskey, j .C. (1990): “*nurses’ job satisfaction. A proposed measure*” *.Nursing Research*, 39,113-117.

Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality.*

Nadler, D.A. Y Lawler, E.E.(1983). *Quality of work life: “perspectives and directions organizational dynamics”*. *Linter*, 11, 20 30.

Neves, J. G. (2000). “*Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*” . Lisboa: Editora RH. Parker.

Newton, T.,& Keenan, T. (1991). “*Further analyses of the Dispositional Argument in organizational behavior*”. *Journal Of Applied Psychology*, 76(6), 781.

Nicholson, N. y Johns G.(1985).“*the absence culture and the Psychological contract – Who’s in control of absence*”? *Academy of Management Review*,10, 397-407.

Nicholson, W. J. (1985). “*Airborne asbestos health assessment update*”. *In Airborne asbestos health assessment update. EPA.*

Nóvoa, Antonio. “*Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente.*” *Teoria & Educação (1991): 109-139.*

- Noweir, M. H. (1984). "Noise Exposure as Related to Productivity, Disciplinary Actions, Absenteeism, and Accidents among Textile Workers," *Journal of Safety Research*, 15, 163-174.
- O'Brien, G. E. (1985). *Distortion in unemployment research: The early studies of Bakke and their implications for current research on employment and unemployment. Human Relations*, 38(9), 877-894.
- O'brien, T. K. (1982). *Characterization of delamination onset and growth in a composite laminate. Damage in composite materials, ASTM STP*, 775(2), 140-167.
- O'Driscoll, M. P. & Beehr, T. A. (1994). *Supervisor Behaviors, role stressor and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. Journal of Organizational Behaviour*, 15, 141-155.
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1997). *Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. Personality and social psychology bulletin*, 25(8), 980-990.
- Oliveira, A. P. (2002). *Turismo e desenvolvimento: planejamento e organização. Atlas*.
- Oliveira, D. A. (2002). *Mudanças na organização e na gestão do trabalho na escola. Política e gestão da educação. Belo Horizonte: Autêntica*, 125-143.00
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altman, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Paschoal, S. M. P. (2000). *Qualidade de vida do idoso: elaboração de um instrumento que privilegia sua opinião. Universidade de São Paulo*.
- Patrão, I., & Leal, I. (2004). *Abordagem do impacto psicossocial no adoecer da mama. Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(1), 53-73.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas. Promociones y Publicaciones Universitarias*.
- Peiró, J. M. (1993): *Desencadenantes Del estrés laboral. Eudema, Madrid*
- Peiró, J. M. (1994). *Intervención psicossocial en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. En J. M. Peiró y J. Ramos (Dir.), Intervención psicossocial en las organizaciones*, 1-65 Barcelona.

- Peiró, J. M. (1999). *El modelo amigo: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de los RR. HH en las organizaciones. Papeles del psicólogo*, 72, 3-15.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*.
- PEIRO, J. otros (1991): *A satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos de psicologia social do trabalho*, 6, 59-78.
- Peiró, J.M. (1983-84) (1956, 2ª ed.): *psicología de la organización*. (2Vols) UNED, Madrid.
- Pereira, J. E. D. (2000). *Formação de professores: pesquisas, representações e poder (Vol. 4). Autêntica Editora*.
- Perrenoud, P. (1998). *From formative evaluation to a controlled regulation of learning processes towards a wider conceptual field. Assessment in Education* 5(1), 85-102.
- Peterson, M. And Dunnagan, T. (1998). *Analysis of a worksite health promotion programme's. Impact on job*.
- Pettigrew, T.F. (1967): *"Social Evaluation Theory: convergence and application"*. En D. Levine (ads): *Nebraska Symposium on motivation University of Nebraska Press, Lincoln*
- Petty, M.M.; McGee,G.W. y Lavender, (1984). *A meta-analysis of the relationship between individual "job satisfaction and individual performance": Academy of Management review*, 9,712-721.
- Premark, S.L. y Hunter, J. E. (1988): *"Individual Unization decisions"?? Psychological Bulletin*, 103, 223-234.
- Price, J.L. y Mueller, C.W. (1986): *"Absenteeism and Turnover among hospital employe"s. Jai Press inc., Greenwich*.
- Puchol, L.(1997). *Direction y Gestión de recursos humanos, ESIC, Madrid*.
- Quarstein, V.H.; McAfee, R.B. y Glassman, M. (1992):*"The Situational occurrences theory of job satisfaction". Human Relations* 42, 859-873.
- Quintero, D., & Cambra, R. A. (1994). *"Systematics of Pseudomethoca areta (Cameron)": Sex association, description of the male and gynandromorph, and a new synonymy (Hymenoptera: Mutillidae). Journal of Hymenoptera Research*, 3, 303-308.
- Quintero, G. (1992). *Comunicación personal a J. Grau (1976)*
- Rahman. & Sen, A. K.(1987). *Effect of "job satisfaction on stress", performance and health in self-paced repetitive work. International archives of occupational and environmental health*, 59(2), 115-121.

Rain, J. S. Lane, I. M. & Steiner, D. D.(1991). "A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship": Review and future considerations. *Human relations*, 44(3), 287-307.

Ramirez A, Graham J, Richards M.A., Cull, A. y Gregory W.M.(1996). *Mental health of hospital consultants: "the affects of stress and satisfaction at work"*. *The Lancet*, 347, 724-728.

Ramos, J.; Peiró, J. M. y Ripoll, P. (1996). "Condiciones de trabajo y clima laboral". En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del trabajo*. Vol.

Reichers. E., & Schneider, B. (1990). "Climate and culture": An evolution of constructs. *Organizational climate and culture*, 1, 5-39.

Ribeiro, V. M. (1999). A "formação de educadores ea constituição da educação de jovens e adultos como campo pedagógico". *Educação & Sociedade*, 20(68), 184-201.

Rice, R. E., & Aydin, C. (1991). "Attitudes toward new organizational technology": Network proximity as a mechanism for social information processing. *Administrative science quarterly*, 36(2).

Rice, R. W. ; Gentile, D.A.Y McFarlin D.B. (1991): *Facet "importance and Job Satisfaction"*. *Journal of Applied Psychology* 76,31-39.

Rice, R.W.; Blau, g. (1994): " testing the effect of level and importance of pay referents on pay level Satisfaction". *Human relation*, 47,1251-1268.

Rice, R.W.; McFralin, D.B. y Bennett, D,E.(1989):" *Standards of comparison and job satisfaction"*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 591-598.

Richardson, R. (1999). *Jarry e colaboradores. Pesquisa social: métodos e técnicas*, 3.

Robbins, S. (1999) "comportamiento organizacional" *Pertence, Hall México*.

Rocha,L. E., (1996). "Estresse Ocupacional em Profissionais de Processamento de Dados": *Condições de Trabalho e Repercussões na Vida e Saúde dos analistas dos sistemas*. S P.

Rodrigues, J. C. (1994). *João do Rio: catálogo bibliográfico, 1899-1921 (Vol. 28)*. Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, Secretaria Municipal de Cultura, Departamento Geral de Documentação e Informação Cultural, Divisão de Editoração.

Rodrigues, M. V. C. (1994). "Qualidade de vida no trabalho": evolução e análise no nível gerencial. In *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Vozes.

Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person-A Psychotherapists View of Psychotherapy*.

Rubina, A. Y., Pan'kov, S. V., Dementieva, E. I., Pen'kov, D. N., Butyrins, A. V., Vasiliskov, V. A. & Mirzabekov, A. D. (2004). "Hydrogel drop microchips with immobilized DNA": *properties and methods for large-scale production. Analytical biochemistry*, 325(1), 92-106.

Ruiz-Quintanilla, S,A. y Wilpert, B.(1988):"The meaning of working". *Scientific status of a concept. En V. de keyser, T. Ovale; B. Wilpert y S.A.Ruiz-Quintanilla (Eds.): The meaning of work and technological optins. John Wiley & Sons. Nueva York.*

Ruthankoon, R. (2005). "Testing of Herzberg's Motivation Theory in the Construction Industry". *Testing of Herzberg's Motivation Theory in the Construction Industry*.

Sahlins, M. D. (1972). *Stone age economics* Transaction Publishers.

Salancik, G, y Pfeffer, J. (1977): "An examination of need- satisfaction models of Job attitudes" *Administrative Science Quarterly*, 22, 427- 456.

Salancik, G. y Pfeffer, J. (1978): "A social information processing, approach to "job attitudes and task dosing administrative Science Quarterly", 23, 224-253.

Salanova, M.; Garcia, F. J.; Peiró, J. M.(1996). "Significado del trabajo y valores laborales".

Salanova, M.; Peiró,J.M. y Prieto,F.(1993): "El significado del trabajo.Una revision de la literatura".En J.M.Peiró, M.J.Bravo, P. Ripoll,I. Rodriguez, P.Hontangas y M.Salanova (Dir.); *Los jóvenes ant el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*, 211-40. Nau Llibres, Valencia.

Salvendy, G. (1987) *Handbook of industrial engineering 1ª ed. John Wiley & Sons: NewYork*

Sanchez, J. C., Rouge, V., Pisteur, M., Ravier, F., Tonella, L., Moosmayer, M., & Hochstrasser, D. F. (1997). "Improved and simplified in-gel sample application using reswelling of dry immobilized pH gradients". *Electrophoresis*, 18(3-4), 324

Santos, F. T. (1996)." *Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: satisfação, descontentamento e desgaste profissional*.

Santos, M., Silveira, M. L., Méndez, R., & López, R. M. (2000)." *La naturaleza del espacio": técnica y tiempo; razón y emoción. Barcelona: Ariel*.

Schaubroeck, J., Ganster, D. C., & Fox, M. L. (1992). "Dispositional affect and working stress". *Journal of applied Psychology*, 77(3), 322.

- Schneider. (2000). *The Psychological life organizations*, En N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon y M. F. Peterson (Eds.). "Handbook of Organizational culture and Climate". (pp. XVII -XXI). Thousand Oaks & Sage.
- Schwartz, S. H. (1999). "A theory of cultural values and some implications for work". *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
- Scott, J. W. (1999). "Gender and the Politics of History". Columbia University Press.
- Seco, G. B. (2000). A "satisfação na actividade docente". Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Seco, G. M. D. S. B. (2000). A satisfação na actividade docente.
- Sergiovanni, T. J. (1966). "Investigation of factors which affect job satisfaction and job dissatisfaction of teachers" (Doctoral dissertation, University of Rochester. College of Education.).
- Shank, S.E. (1986): "Preferred hours of work and corresponding canings." *Monthly Labor Review* November, 40, 44.
- Shermerhorn, J. R.; Hunt, J.G.Y Osborn, K.N. (1987): "comportamiento em las organizaciones", Nueva Editorial Interamericana; México.
- Shiputani, T. (1961). *Society & Personality*.
- Silva, Elisete Marques /1994). "O papel societal do sistema de ensino na angola Colonial (1926-1974)" in *Revista Internacional dos Estudos Africanos*, nº16 e 17.
- Sloane, P. J., & William, H. (2000)." *Job satisfaction", comparison earnings, and gender Labour*, 14(3), 473-502
- Smith, P.C.; Kenall, L.M. y Hulin, C.L.(1969): "The measurement of Satisfaction in work and retirement". Rand McNally, Chicago.
- Smither, R. D. (1998). "The psychology of work and human performance" Longman.
- Sparrow, C. P., Burton, C. A., Hernandez, M., Mundt, S., Hassing, H., Patel, S., ... & Wright, S. D. (2001). "Simvastatin has anti-inflammatory and antiatherosclerotic activities independent of plasma cholesterol lowering". *Arteriosclerosis, thrombosis, and vascular biology*, 21(1), 115-121.
- Spector, P. E. (1982). "Behavior in organizations as a function of employee's locus of control". *Psychological bulletin*, 91(3), 482.

Spector, P.E. (1992) A "consideration of the validity and meaning of self-report measures of job conditions". En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Ends.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* John Wiley & Sons Nueva York.

Spector, Paul E.(2006) *Psicologia nas organizações*. Saraiva.

Srouf, R. H. (1998). *Poder, "cultura e ética nas organizações" (12ª ed.)*. Rio de Janeiro: Campus.

Staw, B. M., & Ross, J. (1985). *Stability in the midst of change: A "dispositional approach to job attitudes"*. *Journal of Applied psychology*, 70(3), 469.

Staw, B. M. Bell, N. E. & Clausen, J. A.(1986). "The dispositional approach to job attitudes": A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 56-77.

Steers, R.M.,& Porter, L. W. (1975). "Motivation and Work Behavior": McGraw-Hill. Nueva York.

Stow, B. M. (1984). "Organizational behavior": A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual review of psychology*, 35(1), 627-666.

Sutton, R.I.&Staw, B.M. (1995). *What theory is not? "Administrative Science Quarterly,"* 40(3), 371-384.

Tannenbaum, R. & Schmidt, W. H.(1973)."How-to Choose a Leadership Pattern" *Harvard Business Review*.

Teichner, W. H., Kobrick, J. L., & Wehrkamp, R. F.(1955). "The effects of terrain and observation distance on relative depth discrimination". *The American journal of psychology*, 193-208.

Thayer, M. J.;Tapscott, S. J.; Davis, R. L.; Wright, W. E.; Lassar, A. B. & Weintraub, H. (1989).Positive autoregulation of the myogenic determination gene MyoD1. *Cell*, 58(2), 241-248.

Thayer, R. E. (1989). "The biopsychology of mood and arousal". *Oxford University Press*.

Thomas, L.T. y Gangster, (1995)." Impact of family supportive work variaveles and work-family conflict and strain": A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80,6-15.

Thorsrud, E. (1975), *La democratization du travail et le processus de transformation de l'organisation* . *Sociologia de Du travail*, 33, 238-265.

- Thorsrud, E. (1984) *"The Changing Structure of work organization in Kanawaty, Georges (ed.), Managing and developing New Forms of work organization, Genève": International Labour office.*
- Tice, D. M. & Baumeister, R. F. (1993). *"Controlling anger": Self-induced emotion change.*
- Torres, A., Serra-Batlles, J. Ros, E., Piera, C., de la Bellacasa, J. P. Cobos, A., ... & Rodríguez-Roisin. (1992). *"pulmonary aspiration of gastric contents in patients receiving mechanical ventilation": the effect of body position. Annals of Internal Medicine, 116(7), 540-543.*
- Trigo-Santos, F. (1996). *"Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário": satisfação, descontentamento e desgaste profissional. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.*
- Tuck, S.A. y Martin, J.K.(1991). *"Race in the work white differences in the Sources of job Satisfaction". Sociological Quarterly, 32,103-116.*
- Purcotti, P.R.(1986). *"Calidad de vida en trabajo. Antiestrés y creatividad". México. D.F.: Trillas.*
- Ursin, H. (1997). *"Sensitization, somatization, and subjective health complaints". International journal of behavioral medicine, 4(2), 105-116.*
- Van Hoogdalem, (1984), *"Organization building. En P. dreth, H. Theory, P.J. Wilems y C.J. de wolf. (Eds.) Handbook of work and organizational Psychology". John Wiley & Sons, Nueva York.*
- Vianna, M. A. F. (2003). *O "líder cidadão ea nova lógica do lucro". Qualitymark Editora Ltda.*
- Vieira, A. (1996). *A "qualidade de vida no trabalho eo controle da qualidade total".floriano of olis Insular.*
- Vieira, M. G. G. C. (1996). *"Utilização de marcadores moleculares no monitoramento da qualidade sanitária e nível de deterioração de sementes de algodoeiro "(Gossypium hirsutum L.). 1996. 127f (Doctoral dissertation, Tese (Doutorado em Fitotecnia)- Universidade Federal de Lavras, Lavras, 1996.[Links]).*
- Vroom, V.H. (1964): *"Work and motivation". Lohn Wiley e Sons, Nueva York.(2ª ed. 1969).*

Wagner III e John R. Hollenbeck (2000).” *Comportamento Organizacional*”: Criando Vantagem Competitiva Editora Saraiva.

Walton, R. (1973).” *Quality of work life activities*”: A research agenda. *Professional Psychology*,11(3), 484.

Walton. (1973).” *Quality of working life: what is et*”? *Slow Management Review*.USA. V15 nº1 11-21.

Wanous, J. P.(1974) A “*causal correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship*”. *Journal of Applied Psychology*, 59, 139- 144.

Wanous, J.P. Y Lawler, E.E. (1972): “*Measurement and meaning of Job Satisfaction*”. *Journal of Applied Psychology*, 56, 95-105.

Warhrlich, H. (1976). *Ethnology im Einsatz. Ein Frontbericht Oder: Lehrgeld*.

Warr, P. (1987). *Work unemployment and mental health* Oxford University, Press.

Warr, P. (1994). A” *conceptual framework for the study work and mental health*”. *Work & Stress*, 8 (2), 84-97.

Warr, P. (1994) .A *conceptual framework for the study of work and mental health*.

Warr, P. B.(1987).*Work, Unemployment, and Mental Health*, Clarendon Press, Oxford.

Watson, D. Pennebaker, J. W., & Folger, R.(1987) “*Beyond negative affectivity*”: *Measuring stress and satisfaction in the workplace. Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141-158.

Weaver, C. N. (1978). “*Job Satisfaction a component of happiness among males and females*”. *Personnal Psychology*,31, 831-840.

Weaver, T. A., Zimmerman, G. B., & Woosley, S. E. (1978). “*Presupernova evolution of massive stars*”. *The Astrophysical Journal*, 225, 1021-1029.

Weber, M. (2006). *pu/9-max weber. “A ética proestestante e o espitito do capitalismo”* (vol. 9). *Univ Santiago de Compostela*.

Weber, M.(1905). “*La ética protestante y el espíritu do Capitalismo*”. *Barcelona: Península, 1969*.

Weber, Max (1994); “*Sociologia del trabajo Industrial*”. Madrid : Trotta. *Contiene los resultados de los encuestas que fueron publicados originalmente en 1908*.

Weiss y Kahn, (1960) ¿*actividad que requiere esfuerzo mental o físico?*

- Weiss, D. J.; Dawis, R. V.; e England, G.W. y Lofguist, L.H. (1967): *Manuel for the "Minnesota Satisfaction Questionnaire". Minnesota Studies en vocational Rehabilitation XX.*
- Welbourne, T.M. y Cable, D.M.(1995): " *Group Incentive and pay Satisfaction". Understanding the relationship theorch and identity theory perspective Human relations, 48, 711-736 stress de enseñar. Sevilla, Alfar. Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Sat*
- Westley, W. A. (1979). " *Problems and solutions in the quality of working life". Human relations, 32(2), 113-123.*
- Westley, W. A.(1979). *Problem and solutions install quality of working life. Human relations, v.32 nº2,113-123.*
- White, S.E. y Mitchell, T.R. (1979): " *Job enrichment versus social cues. A Comparis and competitive test" .Journal of applied Psychology 64,19.*
- Whoqol Group (1995ª). " *The World Health Organization Quality of Life assessment" (Whoqol): position paper from the World Health.*
- Wu V, Short PM (1996) " *the relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction". Journal of Instructional Psychology.23,85-89.*



Universidad Rey Juan Carlos

Facultad de Ciencias de la Comunicación

Departamento de Ciencias de La Comunicación y Sociología

**Estudo análitico sobre o trabalho, bem-estar e qualidade de vida laboral dos
professores das escolas secundárias da cidade do Uige.
(Angola)**

TESIS DOCTORAL

Autor: GARCIA DIALAMICUA

DIRECTOR: JAIME HORMIGOS RUIZ

CO:DIRECTOR: ANTONIO MARTÍN CABELLO

MADRID, 2016

ÍNDICE DOS QUADROS; GRÁFICOS E TABELAS	X
Capítulo 1.....	1
1.1 INTRODUÇÃO.....	1
1.2 Problemática	
5	
1.3 Objectivos de Estudo	10
1.4 Hipóteses	11
1.5 Perguntas de Partida	12
1.7 Resenha Histórica da Estrutura do Sistema Educativo em Angola.	18
2.1.1. O Trabalho	30
2.1.2 O trabalho como auto expressão-origens.....	34
2.1.3. O Poder do Trabalho na Vida Humana.....	37
2.1.5 Concepção empírica sobre trabalho.....	39
2.1.6 Funções psicossociais sobre trabalho	41
2.1.9. Definições e dimensões do trabalho	49
2.1.11. Normas e crenças sobre o trabalho	58
2.1.12. - O trabalho como obrigação.....	59
2.13 Abordagem Filosofica do trabalho	66
2.14 Trabalho do Profissional á Luz de Abordagens Estudadas.....	69
2.15 Profissão de Docencia e suas Características	71
2.17. Algumas Reflexões Sobre as características da profissão do Professor.....	74
3 Evolução do Bem Estar	82
3.1 Modelo Integradora do Bem- Estar Laboral.....	84
.....	
Capítulo 3.....	86
3.1.1. Contexto histórico de Qualidade Vida laboral	86
3.3 Conceituação de Qualidade de Vida Laboral.....	98
3.4 Componentes Básicos de Qualidade de Vida Laboral	103
3.5 Qualidade de Vida Laboral e Produtividade.....	106
3.6 Origem e Evolução de QVL	108

3.7 Modelos e Factores determinantes de QVL.....	115
3.7.1 Modelo de Walton e suas categorias	116
1. Compensação justa e adequada:.....	118
2. Condições de trabalho.....	118
4. Oportunidade de crescimento e segurança	119
5. Integração social na organização	120
6. Constitucionalismo	120
7. Trabalho e espaço total de vida	121
8. Relevância social da vida no trabalho:	121
3. 7. 2 Modelo de Hackman e Oldhan	122
3.7.3 Modelo de Westley	124
3.7.4 Modelo de indicadores de QVL de Theriault (1980)	125
3.7.5 Modelo de QVL de Nadler e lawler (1983)	126
3.7.6 Modelo de Werther e davis (1983).....	129
3.7.7 Modelo de Huse e Comings.(1985).....	128.
3.7.8 Modelo de Lippit.....	130
3.7. 9 Modelo de Belanger (1983).....	132
3.7.10 Modelo Biopsicossocial	133
3.8 As Organizações e a Qualidade de Vida Laboral	137
3..8.1 Organização racional e qualidade de Vida laboral	137
3.8.2 A Tecnologia e Qualidade de Vida no Trabalho	139
3.9 Gestão de Qualidade de Vida Laboral	143
3.9.1 Clima orgacional no trabalho.....	143
3.9.2 A Importância do Clima Organizacional	147
Comprometimento organizacional	148
3.9.3 Clima Organizacional e as Instituições do Ensino.....	150
3.9.4 Tipos de Clima.....	158
3.9.5 Alguns aspectos e consequência do clima.....	159
Capítulo 4.....	162
4.1. Condições de trabalho.....	162

4.2	Classificação das condições do trabalho	165
4.3	Condições de Emprego	165
4.4	Condições Ambientais	166
4.5	Condições de Segurança.....	166
4.6	Características da Tarefa	167
4.7	Processo de trabalho.....	168
4.8	Condições Sociais e Organizacionais	168
4.9	Condições Ambientais do trabalho	170
4.9.1	Condições Físicas do Lugar do Trabalho.....	171
	Actidade laboral acompanhada de vibrações	183
4.9.2	Condições Espaço-Geográfico do Lugar de Trabalho.....	186
5.1	Contexto histórico de motivação laboral.....	191
5.2.	Conceitualização da motivação no trabalho	194
5.3	Aspectos Motivacionais do Trabalho	197
5.4	Algumas Teorias Sobre a Motivação no Trabalho	205
5.4.1	Teorias do conteúdo.....	207
A)	A Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow	207
	A Teoria dos Dois Factores de Herzberg.....	211
A)	O Modelo “Erg” de Alderfer.....	216
B)	A teoria X e Teoria Y de McGregor	218
5.4.2.	Teorias de Processo.....	220
A)	A Teoria das Expectativas deVroom	220
	A Teoria de Equidade.....	225
	Capitulo 6.....	231
6.1.	Satisfação Laboral.....	231
6.1.1	Dimensões da satisfação no trabalho	239
6.2	Satisfação profissional do professor.....	241
6.3	Auto- Estima e a Satisfação Profissional do Docente	246
6.4	Alguns antecedentes pessoais da satisfação laboral.....	249
6.5	Modelos Teóricos Sobre Satisfação Laboral.....	254
6.5.1	Modelo de Lawler	255

6.6 Teorias da Satisfação no Trabalho	259
2. Teoria de experiência do Vroom	261
4-Teoria de Ajuste no trabalho.....	263
5. Teoria da Discrepância de Locke	265
7. Teoria do grupo de referência social.....	269
6.7. Aproximações situacionais	270
6.8 Medidas de Satisfação laboral.....	273
6.8.1 Métodos e medida da satisfação no trabalho.....	274
6.8.2 Principais Medidas de Satisfação no Trabalho	275
6.9 Relação da satisfação laboral com outras variáveis	279
6.9. 1 Produtividade e desempenho	280
6.9.3 Absentismo Laboral	285
6.9.4. Tipos de absentismo laboral.....	288
6.9.6. Satisfação no trabalho e saúde física	289
6.9.8. Satisfação no trabalho e na vida	296
6.9.11 Desenho do posto de trabalho	298
6.9.12 Efeitos Potenciais da Satisfação no Trabalho	298
7.1 Metodologia	299
7.2 Caracterização da amostra	302
7.2.1. Modelos de referência teóricos.....	305
7.3 Instrumentos e Medidas.....	305
7.4 Procedimento Técnico.....	307
7.5 Interpretação e Análise dos Resultados	312
7.5.1. Salário justo e Adequado (compensação).....	313
7.5.2 Condições de Trabalho	315
7.5.3 Uso e desenvolvimento da capacidade no trabalho	318
7.5.4 Quanto às Oportunidades de Crescimento e Segurança	319
7.5.5 Integração Social em seu Trabalho.....	320
7.5.6 Constitucionalismo (Respeito à Lei) em seu Trabalho.	322
7.5.7 O Trabalho e o Espaço Total na Vida	325
7.5.8 Relevância Social do Trabalho	326

7.6 Resultados Sobre a Relação Entre os Grupos de Variáveis Independentes –Idade, Género, Estado Civil, Nível Académico, Tempo de Experiência e Tempo Permanência com às Variáveis Dependentes- e Categorias de Qualidade de Vida Laboral.....	328
7.6.1 Análise factorial da relação entre a variável idade em relação à variável Salário justo e Adequado.....	329
7.6.3 Análise factorial da relação entre o tempo de experiênciaem comparação ao salário dos demais colegas.....	336
7.6.5 Análise factorial da relação entre a variável independente-tempo de experiência em relação os benefícios extras (alimentação, transporte, saúde,medicamentosa).	340
7.6.6 Relação entre a variável tempo de permanência em relação à variável salário	341
7.6.8 Relação entre variável tempo de permanência em relação à participação dos professores no trabalho	344
7.6.9 Relação entre o tempo de permanência em relação aos benefícios extras	345
7.6.10 Relação entre a variável independente idade em relação à jornada de trabalho (Quantidade de horas semanais).	347
7.6.11 Relação entre a variável independente idade em relação a volume de trabalho.	349
7.6.12 Relação entre a variável idade em relação a uso de tecnologia	351
7.6.13 Relação entre a variável idade em ralação a celebridade no trabalho.....	352
7.6.14 Relação entre a variável idade em ralação ao equipamento e segurança individual ou colectiva.....	354
7.6.15 Relação entre a variável idade em relação ao cansaço ou fadiga causada pelo trabalho.	356
7.6.16 Relação entre variável idade em relação à autonomia no trabalho.	359
7.6.17 Relação entre a variável idade em relação com a tarefa da sua actividade no local de trabalho	362
7.6.19 Relação entre a variável idade em relação à avaliação feita no local do trabalho.	366
7.6.21 Relação entre variável independente tempo de experiência em relação com a jornada de trabalho.....	371
7.6.24 Relação entre à variável tempo de experiência em relação às celebridades do trabalho.	377

7.6.25 Relação entre a variável tempo de experiência em relação o equipamento e a segurança individual ou colectiva.	379
7.6.26 Relação entre a variável tempo de experiência em relação a fadiga causada pelo trabalho	382
7.7 Resultados Sobre os Níveis de Satisfação no Trabalho dos Professores no Contexto Laboral.	384
7.7.1 Satisfação com Supervisão	384
7.7.2 Satisfação com Meio Ambiente físico do trabalho.....	390
7.7.3 Satisfação com os Benefícios e Políticas da Instituição Escolar	398
7.7.5 Análise factorial do indicador como respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.....	405
7.4 Satisfação Intrínseca	411
7.7.5 Satisfação com a participação	412
7.8 Resultados sobre a relação Entre as variáveis independentes – Idade, Estado Civil, Nível de Escolaridade , Tempo de Experiência e o Tempo de Permanência com as Variáveis dependentes.	417
7.8.1 Relação entre a variável idade em relação à variável satisfação com supervisão ..	417
Gráfico Nº 26, Resultados entre a variável idade em relação ao indicador condições e castigo quando a tarefa está mal.....	424
Gráfico Nº27, Resultados entre a variável idade e o indicador oferta das oportunidades designadas na promoção e formação de quadros.....	424
7.8.2 Relação entre o Factor idade e a variável Satisfação com Meio Ambiente Físico no Trabalho.....	427
7.8.3 Relação entre a variável idade e a variável satisfação com benefícios e políticas das instituição escolar.....	434
7.8.4 Análise Factorial da relação entre idade e a satisfação intrínseca no trabalho....	439
7.8.5 Análise Factorial da Relação entre a Idade e a Satisfação com Participação.....	441
7.9.1 Análise Factorial da Relação entre a variável Estado civil e Satisfação com a Supervisão.	444
7.9.2 Análise Factorial da relação entre Estado civil e o Meio Físico do Trabalho	447
7.9.3 Análise Factorial da relação entre Estado civil e Benefícios e Políticas da instituição escolar.....	449

7.9.4	Análise Factorial da Relação entre Estado Civil e a Satisfação Intrínseca	450
7.9.5	Análise Factorial da Relação entre a Estado Civil e a Satisfação com a Participação.....	451
7.10	Resultados da relação entre a Variável Nível de Escolaridade as variáveis dependentes.....	452
7.10.1	Análise Factorial da relação entre a variável Nível de Escolaridade e a Satisfação com Supervisão.....	452
7.10.2	Análise Factorial da relação entre Nível de Esclarecimento e a Satisfação com Meio físico no trabalho.....	454
7.10.3	Análise Factorial da Relação entre a Variável Nível de Escolaridade e a Benefícios e políticas da instituição Escolar.	456
7.10.4	Análise Factorial da Relação entre a variável Nível de Escolaridade e a Satisfação Intrínseca.	458
7.10.5	Análise Factorial da Relação entre Nível de Escolaridade e a Satisfação com Participação.	460
7.11.	Resultados da Relação entre a Variável Tempo de Experiência e as cinco variáveis Satisfação laboral.....	461
7.11.1	Análise Factorial da Relação entre Variável Tempo de experiência e a satisfação com supervisão.....	461
7.11.2	Análise Factorial da relação entre a variável Tempo de experiência e Meio físico do trabalho.	463
7.11.3	Análise Factorial da relação entre a Variável Tempo de Experiência e a Satisfação com os Benefícios e as Políticas da Instituição escolar.	464
7.11.4	Análise Factorial Relação entre a Variável Tempo de Experiência e a satisfação Intrínseca	466
7.11.5	Análise Factorial da Relação entre a Variável Tempo de experiência e a Satisfação com Participação	467
7.12	Relação entre a Variável Tempo de Permanência e as variáveis dependentes.....	468
7.12.1	Análise da Relação entre a Variável Tempo de Permanência e a Satisfação com Supervisão	468
7.12.2	Análise Factorial entre a Variável tempo de permanência e a Satisfação com Meio ambiente físico no trabalho	470

7.12.3 Análise Factorial da Relação entre a Variável tempo de Permanencia e a Satisfação com Benefícios e Políticas da Instituição Escolar	471
7.12.4 Análise da Relação entre a Variável Tempo de permanência e a Satisfação Intrínseca no trabalho.	473
7.12.5 Análise da Relação entre a Variável Tempo de Premanência e a Satisfação com a participação	474
Discussão e Conclusões	!Error! Marcador no definido.
a) Limitações de Estudo.....	484
b) Implicações práticas	486
c) Futuras linhas de investigação.....	489
ANEXOS.....	DXX

ÍNDICE DOS QUADROS; GRÁFICOS, TABELAS E FIGURAS

Figura Nº1, principais exemplos de medição do bem-estar.....	83.
Figura Nº2,	85
Quadro Nº1.....	96
Quadro Nº2	98
Quadro Nº3 Evolução do conceito de QVL.....	111
Quadro Nº4.....	117
Quadro Nº 5, Modelo de QVL de Huse e Cummings (1985)	129
Quadro Nº6, Modelo de Qualidade de Vida Laboral Lippitt (1978).....	130
Quadro Nº7, Modelo de Belanger (1973)	132
Quadro Nº8, Modelo Funcional de Variáveis Biopsicossociais de QVL França (2004)	133
Quadro Nº9, As oito dimensões do clima organizacional	150
Tabela Nº 1, de variáveis que influem em como se conformam os climas.....	159
Quadro Nº 10. Modelo das características do posto de Hackman e Oldham.....	202
Quadro Nº11: Teoria da expectativa	223
Gráfico Nº1. de abrangências no trabalho	253
Quadro Nº12 do Modelo de Lawler	257
Tabela2, Modelos de Lawler e de Locke½.....	258

Quadro Nº13. Consequências do nível de satisfação referentes a s facetas do trabalho.	283
Tabela nº 3, Amostra de professores inqueridos a nível das escolas secundárias.	300
Tabela Nº 4, sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo de experiencia e tempo de permanência.	303
Gráfico 2. Distribuição dos inquiridos por grupos etários	308
Gráfico nº 3 de Dimensões dos inqueridos por género.....	309
Gráfico nº 4 distribuição dos inquerido por etado civil.....	309
Gráfico nº 5 Distribuição dos inqueridos por nível académico.....	310
Tabela nº 5, níveis de satisfação com salário justo e adequado	314
Tabelanº6 de Níveis de satisfação com a integração social no trabalho	321
Tabela nº7, Resultados de Níveis de relevância social e a importância do seu trabalho	326
Tabela nº8, resultado dos distintos grupos com tempo de experiência em relação à variável salário.....	334
Tabela Nº9, dos resultados dos cinco grupos etários, em relação ao tempo de experiência em comparação ao salário dos demais colegas.	335
Tabela Nº 10, Resultados entre a variável independente- tempo de experiência em relação participação no trabalho.	337
Tabela Nº11, relação entre a variável independente - tempo de experiência em relação os benefícios extras (alimentação, transporte, saúde, medicamentosa).....	339
Tabela Nº12, resultados da relação entre o tempo de permanência em relação o salário	342
Tabela nº13,resultados da relação entre variável tempo de permanência em relação o salário comparado com os demais colegas.....	343
Tabela nº15, relação entre o tempo de permanência em relação aos benefícios extras (alimentação, transporte, saúde, medica medicamentosa).	347
Tabela nº16, Relação entre a variável independente idade em relação à jornada de horas semanais.....	348
Tabela 17, resultados da relação entre a variável idade com o volume de trabalho	350
Tabela. Nº 18, resultados da relação entre a variável idade e Uso de tecnologia.....	352

Tabela Nº19 resultados da relação entre a variável idade com celebridade no trabalho	354
Tabelanº20, resultados da relação entre a variável idade com equipamento e segurança individual	356
Tabela Nº 21, resultados da relação entre a variável idade com o cansaço causado pelo trabalho	359
Tabela Nº 22, resultados da relação entre a variável idade com autonomia no seu trabalho	361
Tabela Nº 23, resultados da relação entre a variável idade com a tarefa da sua actividade no local de trabalho.....	364
Tabelanº 24, resultado da relação entre a variável idade com a possibilidade da execução de tarefas e trabalhos.....	366
Tabela 25 resultado da relação entre a variável idade com avaliação feita no local de trabalho	368
Tabela nº26, resultados da relação entre a variável idade com responsabilidade que lhe foram concedidas	370
Tabela nº27, resultados da relação entre à variável tempo de experiência com a jornada de trabalho	373
Tabela nº28, resultado da relação entre à variável tempo de experiência com volume de trabalho.	375
Tabela nº 29, resultados da relação entre à variável tempo de experiência com uso de tecnologia nas tarefas	377
Tabelanº 30, resultados da relação entre à variável tempo experiência com a celebridade do trabalho.	379
Tabela nº31, resultado da relação entre à variável tempo de experiência com o equipamento e a segurança para protecção individual e colectiva.....	381
Tabela nº 32, resultado da relação entre à variável tempo de experiência com fadiga causada pelo trabalho.	384
Tabela Nº33, resultado de níveis gerais em relação à Satisfação com supervisão....	389
Gráfico Nº6, resultado de níveis gerais em relação a satisfação com supervisã.....	390

Tabela nº 34, resultado da relação entre sexo com o Meio Ambiente Físico do trabalho	391
Tabela Nº35 , - resultado da relação entre a variável sexo com níveis de satisfação das possibilidades de implementar políticas de interesse nos trabalhadores	392
Gráfico nº 7 Possibilidade de implementar políticas de interesse nos trabalhadores.....	393
Tabela Nº 36, níveis de satisfação referentes à garantia ao emprego vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.....	393
Gráfico Nº8, Níveis de satisfação em garantir ao emprego de vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.....	395
Tabela Nº37, Níveis de Satisfação do indicador relacionado com adaptar políticas que reconhecem experiências humanas, benefícios e objectivos.	396
Tabela Nº38 , dos Resultados de Níveis Gerais de Satisfação em Relação ao Meio Ambiente Físico no trabalho.	397
Gráfico nº 9 Níveis gerais de satisfação com meio ambiente físico do trabalho.....	397
Tabela Nº39, - Níveis de Satisfação relacionados com as possibilidades de meio ambiente e uma zona saudável	398
Gráfico nº 10 Níveis de Satisfação relacionados com as possibilidades de meio ambiente e uma zona saudável.....	399
Tabela Nº 40, Níveis de satisfação em relação à ventilação saudável no local do trabalho	400
Gráfico nº 11 Níveis de satisfação em relação à ventilação saudável no local do trabalho.....	400
Tabela Nº41 , de Níveis de satisfação do indicador relacionado a higiene e a solubilidade no trabalho	401
Tabela Nº42, Níveis de satisfação em relação ao item proporcionar oportunidades	402
Gráfico nº 12 De níveis de satisfação em relação a item proporcionar oportunidades promoção e de formação.....	402
Tabela Nº43, Níveis Gerais de Satisfação com os Benefícios e Políticas da Instituição Escolar.....	404
Gráfico 13 de níveis gerais de satisfação com os benefícios e políticas da instituição escolar.....	405
Tabela Nº45 , Níveis de Satisfação do item relacionado como respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.	406

Gráfico nº14 Níveis de Satisfação do item relacionado como respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.....	406
Tabela Nº46, Níveis de satisfação relacionados com o desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho.	407
Gráfico nº 15 Níveis de satisfação relacionados com o desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho.....	407
Tabela Nº 47, Níveis de percentagens referentes a autonomia para levar o uso de tarefas inteligente.....	408
Gráfico nº 16 Níveis de percentagens referentes a autonomia para levar o uso de tarefas inteligente.....	409
Tabela Nº48, Níveis de percentagens referentes a oportunidades essas que são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividades.	410
Gráfico nº 17 Níveis de percentagens referentes a oportunidades essas que são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividades.....	410
Tabela Nº 49, Níveis Gerais de Satisfação Intrínseca no trabalho	411
Gráfico 18 Níveis gerais de satisfação intrínseca no trabalho.....	411
Gráfico nº19 , Níveis de percentagem relacionado com possibilidade que tem em participação no local de trabalho.....	413
Gráfico Nº20 Níveis percentuais relacionados com participação nas decisões de escola, instituições observa progresso.....	414
Tabela Nº52 , níveis de percentagem em relação a participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.....	415
Gráfico nº21, Níveis gerais de satisfação com participação.....	416
Gráfico Nº22 , resultados referentes entre a variável idade e o item possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.....	418
Tabela Nº55, resultados referentes, entre a variável idade com o item adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral.....	419
Gráfico Nº23, resultados referentes, a variável idade com o indicador adequada supervisão expressa-se pela percepção do clima laboral.....	419
Tabela Nº56, resultados referentes entre a variável idade em relação ao item esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola.	420
Gráfico Nº24, Resultados referentes entre a variável idade com o indicador esforço da direcção na resolução das dificuldades na escola.....	421
Tabela Nº57 , Resultados referentes entre a variável idade e o item apoio recebido pela Direcção.....	421

Gráfico Nº25 ,Resultados entre a variável idade em relação o apoio recebido pela direcção.	421
Tabela Nº 58, resultados referentes a variável idade e o indicador relacionado com sanções e castigo quando a tarefa está mal.	422
Gráfico Nº 26, Resultados entre avariável idade em relação ao indicador sanções e castigo quando a tarefa está mal.....	424
Tabela Nº 59, Resultados referentes ao item relacionado com a oferta das oportunidades que são designinadas na promoção e formação de quadros	424
Gráfico Nº27,Resultados entre a variável idade e o indicador oferta das oportunidades designadas na propmoção e formação de quadros.....	425
TabelaNº60 , Resultados de níveis gerais do relacionamento do factor idade com a variável satisfação com supervisão.	426
Gráfico Nº 28 níveis gerais referentes ao factor idade e satisfação com supervisão.....	426
Tabela Nº61, Resultados relativos da relação entre a idade e o item relacionado com o ritmo das negociações sobre a contração de benefícios	428
GráficoNº29 , Níveis de concordância do indicador ritmo das negociações sobre a contratação de benefícios.	428
TabelaNº62, Resultados relativos da relação entre a idade com o item relacionado com a possibiliade de emplementar políticas de interesses, para estimular os trabalhadores..	429
Tabela Nº63, Resultados referentes da relação entre a variável idade e o item relacionado em garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes a seus esforço	430
GráficoNº 31, Resultados referentes a variável idade e o indicador relacionado em garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.....	431
Tabela Nº64 , Resultados da relação entre a variável idade e o indicador relacionado com adaptar políticas que reconheçam as experiências humanas seus benefícios e objectivos na instituição.	432
Tabela Nº65,Resultados da relação entre a variável idade e o indicador relacionado com políticas administrativas com transparência.....	433
Gráfico nº 32,Níveis gerais de satisfação entre a varável idade com itens do meio ambiente físico do trabalho.....	434
Tabelanº66, Resultados da relação a variável idade e o idicador possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável.....	435

Tabela nº67 de Resultados de Níveis satisfação entre a idade e o indicador ventilação saudável no local de trabalho.....	436
Tabelanº 68, de Resultados inerentes a varávm idade e a variável higiene e a sulibilidade no local de trabalho.....	437
Tabela nº 69 de Resultados correspondentes a varável idade e a oportunidade de promoção e de formação	438
Tabelanº 70 de Resultados entre a variável idade e a variável oportunidades oferecidas para enriquecimento de conhencimentos, habilidades em actividades.	439
Tabela nº71 de Resultados da relação entre a variável iidade e o indicador respondem as necessidades para conseguir objectivos e as inspirações passoais.	440
Tabelanº72 de Rresultados da relação entre a variável idade e a possibilidade que tem participar no lacial de trabalho	442
Tabela nº73, deresultados da relação entre a idade e a participação nas decisões de escola, instituições observa progresso.	443
Tabela nº74, de resultados da relação da variável idade e a participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsbilidade.....	444
Tabelanº75 de Resultados da relação entre estado civil e a a possibilidade de manter a comunicação interna entre a direção e os subordinados.	445

DEDICATÒRIA

À Graça Madaleana Dialamicua, minha esposa, com alegria e amor.

Aos , meus filhos, netos fonte de eterno amor e carinho, por terem suportado longos meses de ausência do vosso pai.

À memória dos meus irmãos, irmãs, familiares, e amigos, obrigado pelo apoio.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, louvo Deus pai todo-poderoso por ter me concedido a vida, e por dispor a iluminação para materialização deste trabalho.

Aos meus orientadores Professor Doutor Jaime Hormigos Ruiz, Professor Doutor António Martín Cabello, pela orientação precisa, pela confiança e amor que sempre imprimiram nas discussões e por terem viabilizado e escolhido os meus próprios caminhos e neles terem trilhado comigo com as mãos dadas, para mim estas individualidades servem de exemplo de dignidade e modelo a seguir.

Ao Professor Doutor Antonio Baraybar Fernández director do departamento de ciências de la comunicación e Sociologia por incentivo e apoio, moral e científico que sempre nos brindou, o nosso Obrigado.

Ao Professor Catedrático Octávio Uña por incentivo e apoio, moral e científico que sempre nos brindou, nas suas aulas sobre a cultura o nosso obrigado.

O grande apelo vai a Professora Doutora Isabel del Rio coordenador do programa de Doutorado(D.E.A) pela ajuda e paciência na regularização da nossa documentação o nosso muito obrigado.

As Direções das Escolas Secundárias que viabilizaram este trabalho, por terem aceitado o convite no preenchimento do questionário, a todos que directa ou indirectamente contribuíram na elaboração deste trabalho.

Aos Professores Doutores Jean Marie, Elizabeth Francisco, Ana Maria, pela ajuda e conselho que me brindaram na fase inicial deste programa.

O muito obrigado a todos os Professores e administração do Departamento Ciências de Comunicação e Sociologia, da Universidade Rey Juan Carlos pela atenção, colaboração e paciência no esclarecimento das dúvidas sobre a língua Espanhol. Não esquecendo a sacrificada Secretária do departamento Dña Ana Isabel Ferreira, pelo bom senso e acompanhamento da nossa documentação de D.E.A. pela forma dinâmica de transmitir toda a informação de Departamento a todos os alunos de forma antecipada.

Expresso os meus agradecimentos tão carinhosos ou fraternais a minha esposa Dna Graça Madalena Dialamicua, por ter suportado vários anos de sacrifício, notando a minha

ausência, assumindo a grande responsabilidade dos filhos sozinha, obrigado pela dinâmica.

De igual modo quero agradecer os meus colegas do programa do doutorado, os quais compartilhamos em valiosos momentos e interessantes no processo de aprendizagem, Mateus Bengui, Jean Marie, Sango, Isabel Romero, Afonso Teca, Jorge António, por vosso incondicional apoio e ajuda.

A todos o meu muito obrigado!

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

Um agradecimento muito especial vai aos meus Professores Jaime Hormigos e António Martín Cabello, orientadores do presente trabalho, que nos brindaram com um apoio incondicional, colaborando em todos os momentos tanto dentro da Espanha com em Angola via e-mail em abordarmos este tema tão candente e complexo, demonstrando em todo momento a sua confiança e qualidades como Professres.

RESUMO

O trabalho constitui o facto sociológico fundamental que edifica a sociedade moderna e sua dinâmica como uma sociedade de homem. Para um bem estar eficaz, o trabalho nesta magnitude laboral constitui a base essencial e primordial, permitindo deste modo as pessoas a desenvolverem-se, à articulação, estruturação da vida das pessoas, assim como a própria sociedade. Contudo, falar do trabalho no contexto das nações, este tem ocupado um lugar de destaque na existência dos homens em todas as esferas vitais das pessoas e diferentes famílias das sociedades. Considerando as afirmações já referenciadas acima, nos conduzirão em fazer uma reflexão interpretativa, que vai nos permitir entender melhor, o tempo que temos passado trabalhando em nossa vida. A importância do trabalho, pela sua manifestação também pode ser entendida como uma realidade social subjectiva que cumpre uma serie de funções. Esta importância que lhe é concedida não constitui uma afeição pessoal, mas sim, se encontra fortemente condicionada com o seu significado e o valor que cada sociedade lhe atribui e conseqüentemente, a cada momento histórico autorga, nos quais são interiorizados através de um complexo de socialização económica, em que intervém a língua, os meios de comunicação, instituições educativas, companheiros e amigos.

A delimitação do conceito trabalho constitui uma grandiosa tarefa difícil, atendendo a sua natureza complexa e multifacética. Ao estudarmos o trabalho podemos estar a fazer referência ao trabalho como uma actividade ou conduta ao trabalho como uma situação ou contexto, isto, implica-nos a dizer que, os aspectos físico-ambientais do trabalho e o trabalho como fenómeno com significado psicossocial, que corresponde aos aspectos relacionados à factores subjectivos do trabalho ou como cada um vive o trabalho. Neste contexto, a explicação e a descrição do trabalho é algo que depende em grande medida, de cada disciplina, tendo como base de sustentação, às suas fundamentações teóricas e empíricas. Desta feita, os economistas, sociólogos e psicólogos entre outros cientistas sociais, definem e estudam o trabalho desde perspectivas e marcos teóricos diferentes. Em termos gerais, no que diz respeito a linguagem colonial, como em literaturas de ciências sociais, o trabalho pode-se identificar em outros termos similares como, por

exemplo, emprego, ocupação, ou posto. E por último, o conteúdo e as representações sociais do trabalho, têm sido diferentes através de diversas culturas e épocas históricas.

O trabalho é uma actividade humana, e de inter- cambio entre o homem e a natureza, com finalidade de satisfazer as necessidades humanas que coexiste desde aparecimento do Homo Sapiens, já que o homem só pode satisfazer suas necessidades mediante a intervenção consciente e planificada.

O estudo científico sobre a felicidade constitui uma realidade que sem sombra de dúvida complexa, que não inclui unicamente uma dimensão económica. Estes estudos sobre a felicidade foram intensificados a partir de 1970, e passaram ser denominados bem-estar subjectivo. A felicidade é estudo através do qual o autor faz relatos da avaliação subjectiva da qualidade de vida, constituindo-se desta feita, o modo como as pessoas percebem-se emocionalmente a intersecção dessas duas dimensões que referem das ligações basicamente virtuais realizadas por meio das avaliações, que o professor faz de si própria, da actividade que realiza e das condições existentes para o desempenho do trabalho. O bem-estar implica a intervenção do estado através de sistema de segurança social e os serviços sociais. Noutra perspectiva, as definições do estado do bem-estar incluem um compromisso do estado com o plano de emprego e todo um conjunto de políticas relacionadas com a educação, a saúde, a família ou a vivenda. Este estado do bem-estar, por tanto, tem como objectivo melhorar a qualidade dos indivíduos ou trabalhadores de uma sociedade, permitindo deste modo, a redução do nível de desigualdade.

A origem das políticas de bem-estar coincidem com o desenvolvimento das sociedades industriais, segundo alguns autores como, sociólogos optimistas afirmam que a evolução deste equivale com a aplicação dos direitos dos cidadãos. Deste modo, destaca-se entre eles, o sociólogo britânico Marshall (1893 – 1981), que pensava que a industrialização deu lugar à extensão dos direitos da população em três áreas concretas:

O homem passou a utilizar artefactos, os quais permitiram realizar as tarefas com um nível de esforços reduzido, não criou somente meios de facilitar o seu trabalho, mas agregou a ele factores de qualidade de vida. Neste contexto, desde sempre, o homem tem se preocupado com qualidade de vida laboral desde primeiras civilizações, ou seja, desde os primórdios de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução das suas tarefas. Historicamente, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da Geometria, serviram de inspiração para melhoria dos métodos de trabalho dos agricultores na margem do rio Nilo, assim como a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, formulada em (287 a.C.), que veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. Estes são alguns factos históricos que alteram a forma de execução da tarefa, gerando, intrinsecamente, melhorias nas condições de trabalho e bem-estar do trabalhador. Ainda nesta conjuntura destaca-se o Frederick Winslow Taylor como um dos pioneiros neste processo que pensou em estudar o fundo dos problemas numa oficina mecânica e desenvolveu os famosos “Estudos sobre Tempos e Movimentos” como meios de racionalizar o trabalho operário e, conseqüentemente alcançar melhores resultados produtivos. Na mesma perspectiva, destaca-se as iniciativas de Henry Fayol europeu que buscava a eficiência de correcções na estrutura das organizações e Henry Ford um dos primeiros a utilizar um dos incentivos não salariais com seus trabalhadores. A diversidade de concepções ideológicas registadas durante ás últimas décadas, fizeram com que a qualidade de vida no trabalho tivesse um desenvolvimento no campo teórico-empírico e metodológico e, ganhando espaço em aplicações no quotidiano organizacional de muitos países. È desta forma que surgem, várias abordagens para a qualidade de vida laboral, sistematizadas sob a forma de modelos, os quais se alternam na proposição de dimensões que minimizem o efeito do conflito entre empregados e empregadores e gerando conseqüentemente, maior satisfação individual e produtividade institucional. Ao estudarmos o tema, partimos de um pressuposto segundo o qual, não há satisfação social sem o inter-cambio entre o homem e a natureza, o homem só vive trabalhando. O trabalho está estruturado em sete capítulos.

Na primeira parte deste estudo referente os antecedentes fizemos uma breve resenha sobre a revisão bibliográfica partindo pelos autores mais relevantes na problemática do estudo do trabalho, bem estar e qualidade de vida laboral. A seguir fizemos a contextualização do nosso estudo na esfera social angolana concretamente nas escolas. Do mesmo modo, fizemos menção o nosso objectivo pessoal que nos incentivou em realizar esta pesquisa. Nesta mesma perspectiva, terminamos o nosso capítulo com a formulação dos objectivos, as perguntas da investigação, assim como o resumo de breve historial e estrutura do sistema educativo de Angola.

Na segunda parte desta pesquisa definimos o estado da questão a marco teórico da investigação, destacamos de forma clarividente e sintética os conceitos relacionados ao tema em estudo, seguidamente analisamos suas delimitações, o seu poder na vida humana, analisamos resumidamente as perspectivas teóricas sociológicas, psicológicas que explicam os conceitos do trabalho, a partir de uma investigação empírica, definimos as distintas funções, as dimensões psicológicas, sua centralidade na vida das pessoas, as valorizações normativas, obrigações, o directo ao trabalho, os valores laborais, a abordagem filosófica do trabalho, o trabalho do profissional, trabalho de docência e suas características, as características ergonômicas da docência, reflexões sobre as características da profissão do professor e o estado de bem estar e sua evolução.

No aspecto relativo ao terceiro capítulo, fizemos referência de qualidade de vida e suas dimensões, a conceituação de qualidade de vida laboral e seus componentes básicos, a QVL e produtividade, origem e evolução, modelos e factores determinantes, as organizações e a QVL, a tecnologia e Qualidade de vida laboral, sua gestão e clima organizacional, relevância do clima organizacional, clima organizacional e instituição do ensino, Tipos de clima e alguns componentes e consequências do clima.

Na quarta parte do estudo fizemos abordagem das condições de trabalho nos seus variados aspectos, a seguir analisamos a classificação das condições de trabalho, que de certa forma recolhe os diferentes aspectos estudados desde distintas perspectivas, condições de emprego, ambientais e condições de segurança.

Na quinta parte deste estudo, referente ao quinto capítulo, destacamos a motivação humana no seu contexto histórico, seus conceitos na perspectiva das diferentes pessoas, analisamos do mesmo modo, os dois grupos de aspetos motivacionais no trabalho, a seguir demonstramos as teorias que se têm encarregado a explicar o complexo processo de motivação e as classificações que estão na base das distintas escolas de pensamento.

Na sexta parte do estudo, que corresponde o sexto capítulo, ilustramos na medida do possível os diferentes conceitos e definições, os modelos teóricos de satisfação laboral, analisou-se as diferentes dimensões, facetas e o conceito de satisfação profissional no âmbito de psicologia social e das organizações, o conceito de auto-estima e os antecedentes pessoais de satisfação laboral.

No aspecto metodológico referente a capítulo sete determinamos a amostra e procedemos a sua caracterização tendo em vista as distintas variáveis demográficas (sexo idade, estado civil, nível académico , tempo de experiência e tempo de permanência. No passo a seguir fizemos menção os instrumentos e procedimentos utilizados. De igual forma, explicamos que os instrumentos de colecta de dados utilizados por nós, não foi uma elaboração original nossa, mas sim, foram duas versões originais com duas escalas. A primeira versão sobre QVL foi uma elaboração do Richard Walton e a segunda foi elaborado por Meliá e Peiró adaptadas e traduzidas por nós em português e devidamente avaliados para devida aplicação no estudo em causa. Também foi nos possível explicar neste apartado o programa em uso no tratamento de dados que SPSS versão 17.

Nesta parte, referencialmente aos resultados da investigação, na primeira instância fizemo uma análise das qualidades psicométricas dos instrumentos adaptados: de Walton e de Meliá e Peiró através de método de consistência interna e por ter apresentado índices superiores ao valor mínimo de 0,6. Na segunda parte, fizemos a análise factorial das distintas variáveis dependentes e independentes. A seguir, apresentamos a discussão

de cada factor indicando a porcentagem de cada um deles explica e o índice percentual que corresponde a cada um dos seus itens. Também nesta perspectiva, apresentamos os resultados sobre o relacionamento entre os grupos de variáveis independentes- idade, gênero, Estado civil, nível acadêmico tempo de experiência, tempo permanência e grupos etário com variáveis dependentes, posteriormente apresentamos os níveis de satisfação alcançados por cada indicador de QVL e SL, finalmente, neste capítulo fizemos breve análise e discussão dos resultados finais da investigação, assim como as limitações do estudo realizado, as implicações práticas, as futuras linhas de investigação e as referências bibliográficas.

Capítulo 1

1.1 INTRODUÇÃO

A saúde mental dos professores é um dos candentes problemas que actualmente tem vindo a cobrar uma importância capital, se bem que este estudo está referido aos professores de sete instituições secundária existentes no âmbito do sistema educativo da província. Não obstante, o papel relevante que exerce o professor na vida social, no seu domínio profissional e laboral, se encontram cada vez mais desvalorizados, desprotegidos considerando as péssimas condições de trabalho observadas em determinadas instituições educativas investigadas.

Neste âmbito, para um bem estar eficaz, o trabalho nesta magnitude laboral constitui a base essencial e primordial, permitindo deste modo as pessoas a desenvolver-se, à articulação, estruturação da vida das pessoas, assim como a própria sociedade. Contudo, falar do trabalho no contexto das nações, este tem ocupado um lugar de destaque na existência dos homens em todas as esferas vitais das pessoas e diferentes famílias das sociedades. Considerando as afirmações já referenciadas acima, nos conduzirão em fazer uma reflexão interpretativa, que vai nos permitir entender melhor, o tempo que temos passado trabalhando em nossa vida. A importância do trabalho, pela sua manifestação também pode ser entendida como uma realidade social subjectiva que cumpre uma seriedade funções, Salanova (1993). Esta importância que lhe concedida não constitui uma afeição pessoal, mas sim, se encontra fortemente condicionada com o seu significado e o valor que cada sociedade lhe atribui e conseqüentemente, a cada momento histórico outorga, nos quais são interiorizados através de um complexo de socialização económica, em que intervém a língua, os meios de comunicação, instituições educativas, companheiros e amigos. O homem, juntamente, com o meio ambiente em que ele está inserido, é uma parte inseparável da natureza e com qual se encontram em constatare interacção. O homem, desta feita, não pode existir sem satisfazer suas

necessidades vitais, de modo a garantir-lhe a sua sobrevivência, o bem estar e qualidade de vida laboral.

Na verdade, não nos esqueçamos que, nem sempre estes bens considerados vitais ou materiais ao homem, se encontram de uma forma acabada. Como é do conhecimento de todos nós, a obtenção destes, torna necessário produzir, ou é necessário trabalhar. O trabalho no processo produtivo é actividade racional com a qual ele adapta os objectos da natureza que-lhe possam permitir a satisfazer as suas necessidades. No processo laboral, o individuo, desprende energias físicas, nervosas e mentais, criando deste modo, os materiais psicológicos necessários para a sua existência.

No entanto, o papel do trabalho na vida dos homens nas sociedades, não se reduz ou não deixa de ser de modo algum, a condição indispensável para a sua existência, desenvolvimento, e constituindo de certa maneira, a fonte do seu crescimento, da sua realização e riqueza.

Nesta óptica, não nos esqueçamos de realçar que, o trabalho na vida humana constituiu o ponto de partida de valor correspondente na vida de uma pessoa, isto se pode explicar e compreender por muitos fins, com as expectativas das motivações e a conduta dos mesmos. Todavia, por excelência, sabemos que, por experiência própria da vida, que, toda a pessoa que trabalha, põe em seu manifesto uma série de expectativas e exigências que desejaria observar e cumpridas, na busca de uma qualidade de vida satisfatória. Partindo deste exemplo, não nos resta dúvida de que o trabalho actualmente tem vindo a ocupar uma dimensão de destaque e fundamentalmente na vida do homem e na estruturação social Gracia e Peiró (1993). Na vida humana, o trabalho constitui a principal base de ingressos económicos, para a maior parte de pessoas, na medida em que este se converte em meio de gerir recursos imprescindíveis, que são na sua maioria para a sobrevivência, o bem estar e qualidade de vida das pessoas e não só, o trabalho permite a satisfação das necessidades psicossociais, como a autodeterminação, o prestígio os contactos pessoais e o desenvolvimento pessoal.

Estamos convictos de que, nos encontramos num momento em que o nosso país tem como um dos objetivos que consistem em buscar o lucro, o bem estar e qualidade de vida dos professores, através das suas actividades laborais. O trabalho é uma actividade que forma parte, de uma maneira significativa, as pessoas nos seus postos de trabalho, na qual se declinam um terço do tempo e, no entanto isto, não constitui uma questão de admiração a importância concedida no mantimento de uma qualidade de vida do trabalho desejável e melhor.

A actividade humana, no último século tem influenciado de uma maneira significativa as transformações que se produzem nas sociedades, e conseqüentemente, as mudanças económicas, demográficas, sociais, tecnológicas, políticos e culturais que operam nesta época (Peiró, 1990). O estudo analítico em curso sobre o trabalho, bem estar e qualidade de vida laboral, no contexto do país, constitui uma preocupação muito recente tendo em consideração a importância que reveste esta área de investigação em abordagem na vida dos trabalhadores.

Apesar de ser uma pesquisa muito nova e recente no contexto angolano, isto não significa que devemos esquecer as primeiras investigações que já foram como objecto de análise a nível das conferências internacionais, como por exemplo, o destaque que vai às actividades desenvolvidas no início dos anos cinquenta, pelo Instituto Tavistock em Londres (1947), com objectivo de velar os aspectos relacionados com a melhoria produtividade e qualidade de vida laboral, de modo a se tornar necessário o uso de incremento de salários equilibrados e maior responsabilidades no trabalho.

O estudo de qualidade de vida no trabalho no mundo actual está cobrando, cada vez mais uma notável importância a todos aqueles que pretende observar a qualidade de vida dos trabalhadores melhorada. A referida análise em causa, sobre a problemática laboral, constitui um ideal, na medida em que nos oferece o caminho conducente, para se fazer frente ao melhoramento do bem estar nas escolas médias, assim como o seu condicionamento no melhoramento das condições de trabalho, bem estar e qualidade de vida dos professores.

Todavia, a excelência de um local trabalho, passa necessariamente, pelas oportunidades que este oferece em formar, promover os seus quadros de modo a permitir-lhes a possibilidade de aumentar as habilidades, experiências importantes que possam servir de base para o seu desenvolvimento e realização pessoal. Também é considerar que a adequação de qualidade de vida laboral, não é algo que depende unicamente pelas oportunidades que são oferecidas, mas também é fruto da implementação de outros factores adjacentes, como é caso dos factores ambientais e pessoais que são influências independentes para satisfação no trabalho. Desta forma ao quereremos fazer uma análise profunda sobre o estudo, torna necessário a integração entre os factores implicados na actividade laboral, os factores pessoais para podermos perspectivar de forma exaustiva e satisfatória.

Neste contexto, para que haja um desenvolvimento sustentável que assegure o bem estar e qualidade de vida laboral dos professores, os locais de trabalho devem de certo modo, evitar as condições excessivamente negativas, de forma que os professores não vivam por debaixo do estresse excessivo. Para o efeito, o trabalho não pode ser ameaçador, nem muito arriscado, mas sim deve contribuir para as capacidades dos docentes, para permitir-lhes, um maior empenho nas outras funções da vida.

O resultado deste processo pode-se resumir quando este se ajuste as pessoas que fazem parte de uma cultura de trabalho, e que lhes torne completamente socializado, o que implica uma actividade positiva e de obediência face a autoridade institucional. Quando assim se procede, estamos firmemente cumprindo com as normas estipuladas, o que é justo dar e receber um tipo de relação laboral. O êxito positivo que pode existir no trabalho é algo independente de forma que o conteúdo do processo de socialização tem a ver com a cultura de trabalho de determinada sociedade.

A ausência das condições de trabalho nas instituições escolares e uma política remuneratória adequada fazem com que os docentes nos referidos estabelecimentos do ensino fiquem limitados na execução da sua carreira profissional, dificultando de uma

maneira geral, o empenho do professor na aplicação das habilidades aprendidas ao longo da formação.

Todavia, com base a estas condições já discriminadas acima, podemos afirmar que, no nosso contexto, esta profissão acadêmica tem vindo a perder os seus valores tradicionais, integrando-se nos processos de privatização e comercialização, de maneira os docentes conseguem equilibrar vida por meios de ingressos adicionais.

Para o efeito, a carga de trabalho aumenta para os docentes, o que fez com que as aulas perdem importância ampliando outras actividades reconhecidas dentro dos programas de estímulo que são avaliadas para conseguir uma remuneração maior.

É de conhecimento de todos que, quando abordamos da melhoria de qualidade de vida laboral dos professores não significa que é para se fazerem ricos, mas não podemos esquecer que a profissão de professor em geral, no nível de todos os países do mundo tem um nível baixo de remuneração em relação a outras profissões. Este tem sido um dos motivos que tem conduzido professores a buscar as chamadas fontes alternativas ou outras opções de contratação adicional para complementar seu salário, colaborando em muitas escolas, colégios privados e nas demais organizações não governamentais. Contudo, esta situação parece preocupante por parte dos docentes na falta de melhores condições e relativamente o desgaste físico que estes podem causar.

1.2 Problemática

Angola é país que se encontra localizado no continente africano, mais concretamente no Sul do Sara, com uma estimativa populacional de 16.367.800 habitantes, segundo os dados do Instituto nacional de Estatística (2008). Este país esteve envolvido numa situação de guerra que durou muitos anos isto é, desde 1961-1975 e após independência mergulhou-se mais uma vez, numa guerra civil que teve o seu término em Abril de 2002. Durante este período o país ficou marcado com destruição de tudo quanto existia, principalmente, quando se trata de infra-estruturas, escolas, hospitais, etc.

Nesta perspectiva, nos anos 2002 e 2008, com o alcance da paz, o estado angolano com espírito patriótico e com a necessidade de reconstruir tudo quanto foi devastado, foram instaurados em 2008 Gabinetes Técnicos a nível nacional, no caso concreto na província do Uige com intensão de relançar a construção de infra-estruturas sociais, como escolas, hospitais, etc.com objectivo principal de criar melhores condições de trabalho dos trabalhadores. Apesar do espírito patriótico demonstrado na construção dos imóveis neste sector, as escolas não deixam de sofrer críticas na medida em que se verifica a ausência de condições materiais-técnicas (equipamentos), condições do meio ambiente físico com sulubilidade, higiene, uma remuneração justa e adequada.

Não obstante, as conquistas alcançadas neste domínio, ainda no país, não se verifica o incremento da conceituação de qualidade de vida no trabalho que se oriente em função do Detoylorimo (Walton,1974) que procura resgatar os valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades a favor de avanço tecnológico da produtividade e o crescimento económico. Neste âmbito, Walton (1976) com intuito de ver melhores condições de trabalho nos trabalhadores, propôs o modelo teórico com oito dimensões com objectivo de avaliar a QVL nas instituições.

Na tentativa de entender este fenómeno, apresenta uma série de dados mostrando dificuldades deparadas nas escolas, claro que também fora delas, mas influenciando, uma vez que as mesmas estão redescobrimdo do verdadeiro papel na sociedade contemporânea, à qual Levy (1998) caracteriza como um período de mutação antropológica.

Todavia, a excelência de qualquer posto trabalho, ou seja uma instituição do ensino, não pode passar por simplesmente limitar-se a proporcionar os bens materiais, os benefícios, mas também torna necessariamente imprescindível a presença de um ambiente psicológico que uma determinada escola possa oferecer aos seus professores. Estamos com a certeza ao corrente de enorme crise que actualmente as escolas secundárias atravessam no país e em particular na província, tendo em conta a situação de guerra que durou durante muitos anos, que originou consigo a destruição dos meios-

materiais como escolas, equipamentos e outros; a fuga dos bons professores da educação, procurando boa estabilidade social, assim como as melhores condições de trabalho. Analisando a crise em referência, esta foi caracterizada de diversas formas, como por exemplo a da escola, a da sua função, a da acção pedagógica, entre outras. Neste contexto, podemos salientar que para que tenhamos um bom desempenho no trabalho, se faz necessário a introdução de meios tecnológicos que está cada vez mais concreto e, é um facto. As escolas não podem viver à margem disso, já que a forma de transmissão dos conhecimentos muda completamente, passando de um sistema linear para um sistema interactivo e sistemático.

Nós, como profissionais preocupados em entender melhor essa realidade, estamos efectuando todo um trabalho no qual seja possível detectar e analisar alguns motivos de insatisfação dos professores no contexto em que estes trabalham, bem como talvez encontrar mecanismos convincentes que possam reverter este quadro. Na verdade, sabemos de ante-mão a conjugação de vários factores económicos, políticas, sociais, profissionais, psicológicos mal diagnosticados é que estão por detrás deste clima de mínimo em que os professores vivem, e quase nada nos é apontado sobre a pessoa do docente, seu desenvolvimento, suas inquietações, interesses, sentimentos, valores, e expectativas que estão produzindo o que denominaremos um ciclo degenerativo de eficácia docente.

Evidentemente, esses factores têm ampla repercussão sobre o comportamento docente, tanto como profissional, assim como pessoa humana, em sua realidade. Como podemos examinar, a própria profissão de ser professor é hoje bastante contestada, externa e internamente, Não precisamos ser excessivamente inteligentes para podermos notar que há desencanto, a nível das escolas e no colectivo dos professores que emana de não se entender o valor do magistério e o seu coerente desempenho profissional. Esteves (1994) aponta várias dimensões ou factores que estariam causando um certo nível de descontentamento ou mal estar na docência. O autor acima referenciado, salienta entre os principais, a compensação inadequada, condições ambientais, tecnologias, recursos materiais, condições de trabalho, a igualdade de oportunidades na formação e promoção, a remuneração salarial incompatível e diferenciado, os benefícios não

convidativos, segurança pessoal do professor, instabilidade no trabalho, as relações agressivas manifestadas nas escolas, a participação nas decisões, a incompreensível desigualdade de tratamento que não se entende em termos trabalhistas e outros factores, que reclamam os professores em benefício da melhoria das suas condições de trabalho. No passado histórico o professor era considerado como uma das figuras fontes de saber mais respeitada, às vezes o único e unipotente detentor do saber. Portanto, com a descentralização do saber, até mesmo do (pseudo) poder que ele detinha, esse status está cada vez ameaçado, constituindo-se em mais um factor promotor da desmotivação docente.

Neste contexto, com novos agentes de socialização que entram na cena, as direcções escolas devem dispor ou criar mais oportunidades em termos de formação dos professores com objectivo de capacitação profissional que acompanhe essa modificação tão eficiente e de modo rápido como tecnologia avança.

Anos atrás, a figura do professor era considerada como responsável quase único pela transmissão de informação e cultura, hoje podemos dizer que este posicionamento está modificando graças aos avanços tecnológicos desenvolvidos e utilizados por grande parte da humanidade. Entretanto, para que não haja uma desmotivação mais acentuada no colectivo dos professores, os estabelecimentos de ensino secundário devem proporcionar neste domínio, melhores condições de trabalho de certa forma, que os profissionais levem esta situação em consideração. Ao analisarmos esta diversidade de factores degradantes, que nos espelham a forma como os docentes vivenciam o ambiente do trabalho, implica dizer que estes não escapariam de serem inclusos naquele modelo teórico designado como Síndrome de trabalhador queimado (brurout), o que significa síndrome de desgaste profissional que se propõe explicar de como algumas actividades de prestação de serviços, entre elas onde está enquadrado o trabalho do docente em determinadas escolas médias no contexto do país e em particular na urbe do Uige. Com estas péssimas condições, conseguimos deduzir de que estes têm servindo de suporte de padecimento de sentimentos de despersonalização, a baixa realização pessoal no trabalho e esgotamento emocional. Como resultado de todas condições em epígrafe

tem vindo a originar no seio dos demais professores, a desmotivação na execução das suas tarefas que lhes são incumbidas, estados psicológicos negativos, o que implica a introdução de meios técnicos capazes nas escolas, de modo que estes venham produzir um ambiente de trabalho eficiente e sadio que possa produzir uma maior satisfação laboral.

No contexto geral da nossa pesquisa, pretendemos fazer uma reflexão especial sobre os sentimentos e pensamentos manifestados pelos professores no que concerne a qualidade de vida no trabalho, a sua promoção, formação, a supervisão, condições físicas no local de trabalho com relação a uma exigência que é importante para sociedade na sua globalidade.

Na execução desse estudo, pensamos em seleccionar sete escolas do ensino secundário sediadas na urbe da cidade do Uige, nomeadamente, Instituto Médio da Educação (INE), Instituto Médio Agrário de Kanguela (IMAK), Instituto Médio de Saúde (IMS), Instituto Médio de Administração e Gestão de Quituma, Instituto Médio Politécnico Kuarta Punza, Escola Secundaria do Segundo Ciclo (PUNIV) e Escola Secundária do Segundo Ciclo do Bem-vindo.

Esse estudo é intitulado, Trabalho, Bem-Estar e Qualidade de Vida Laboral dos docentes no contexto em que trabalham nas escolas secundárias na cidade do Uige, cuja proposta é compreender melhor o ambiente do trabalho, bem-estar e qualidade de vida no trabalho dos professores e consequentemente verificar os sentimentos de satisfação, insatisfação manifestados pelos professores no decurso da sua carreira profissional e do mesmo modo, pesquisar as possíveis causas e efeitos de satisfação laboral.

A esses assuntos e outros aspectos disfuncionais e não desejáveis observados nas escolas secundárias é que precisam ser enfrentados, solucionados de modo, ajudar o esclarecimento desta problemática tão delicada.

Neste âmbito, considera-se melhor qualidade de vida laboral dos professores, quando esta ou aquela instituição, consegue criar de forma eficiente e condigna as mínimas condições básicas de trabalho, de modo que, essas possam influir positivamente no

trabalho dos professores, permitindo do mesmo modo, seu desenvolvimento e a sua realização pessoal.

O tema em estudo exposto, é de extrema importância, na medida em que pretendemos fazer um estudo analítico e profundo dos principais problemas que a sociedade angolana tem vindo atravessar, após de um longo período de guerra de tanta dor, o que fez com que o próprio trabalho, o estado físico, mental e emocional dos profissionais no domínio da educação perdesse o seu sentido, tendo em consideração as condições actuais do trabalho, e que de uma forma constitui a dinâmica que permite-nos melhorar o empenho no processo produtivo. Para uma melhor adequação das aspirações e habilidades dos professores nas suas actividades torna imprescindível a humanização dos locais de trabalho.

A minha intenção pessoal, correlação a estudo tão delicado, reside sobre tudo, na ajuda que este deverá prestar aos novos formandos que no futuro irão proporcionar de forma mais profunda os seus conhecimentos neste domínio do saber, para que estes tenham mais uma vez, uma visão ampla sobre o impacto que tem este estudo na vida dos trabalhadores no seu contexto geral, e por outro lado aos gestores e recursos humanos. Este trabalho, daquilo que podemos constatar poderá ser um dos primeiros trabalhos de género que irá enriquecer o arquivo da biblioteca nacional de Angola.

1.3 Objectivos de Estudo

Nesta perspectiva, o objectivo geral que pretendemos atingir com este estudo é o seguinte:

Analisar as condições de trabalho no contexto em que trabalham os professores nas escolas secundárias na cidade do Uige.

Os objectivos específicos que pretendemos atingir são os seguintes:

1- Investigar o ambiente psicológico manifestado pelos professores nas suas respectivas escolas.

- 2- Verificar os sentimentos manifestados pelos professores no desenvolvimento das suas actividades.
- 3- pesquisar as possíveis causas e efeitos de satisfação laboral e comportamento demonstrado pelos professores.
- 4- Analisar os diferentes níveis de satisfação e insatisfação no seio dos professores.

Neste trabalho de investigação tivemos como primeiro e único objectivo geral formulado: analisar as condições de trabalho dos professores no contexto em que trabalham nas escolas secundárias da cidade do Uige; com esta análise ajudar-nos-á compreender melhor as principais variáveis ou seja as subdivisões que esta dimensão dispõe.

Quanto aos específicos foram expostos quatro objetivos: o primeiro faz referencia a investigação do ambiente psicológico manifestado pelos professores nas suas respectivas escolas; o segundo consiste em verificar os sentimentos manifestados pelos professores no desenvolvimento das suas actividades; o terceiro é pesquisar as possíveis causas e efeitos de satisfação laboral e comportamento demonstrado pelos professores; o quarto consiste em analisar os diferentes níveis de satisfação e insatisfação no seio dos professores.

1.4 Hipóteses

Considerando o papel primordial que as condições de trabalho exercem no empenho das actividades profissionais, levou-nos a formular as seguintes hipóteses:

- 1- O mau enquadramento dos professores constitui a fonte de insatisfação.
- 2- A ausência de factores objectivas e subjectivas é a causa de constantes reivindicações no sector.
- 3- O desequilíbrio salarial, a desigualdade de oportunidades na promoção e formação origina redução de motivação nos trabalhadores.
- 4- As condições de trabalho diferem de uma Instituição a outra.

1.5 Perguntas de Partida

Na verdade, a responsabilidade desta situação não pode nem tão pouco ser atribuída aos professores, nem tão pouco podem ser culpados, nem vítimas de críticas directas por devido esta ser muito delicada, sobre o trabalho, bem-estar e qualidade de vida laboral. Para o direcionamento deste trabalho investigativo pensamos apresentar algumas preocupações que servirão ponto de partida do estudo.

1) O que é o trabalho? 2) O que dignifica o homem? 3) A vida sem trabalho tem sentido? 4) Sente-se orgulhoso pelo trabalho que faz? 5) Qual é a essência de bem-estar? 6) O que entendemos por qualidade de vida no trabalho? 7) Qual é sua origem? 8) O grande desafio de qualidade de vida seria simplesmente a realização pessoal? 9) As escolas oferecem melhores condições de trabalho? 10) Será que o mau enquadramento é o grande causador de diminuição de qualidade de vida laboral? 11) O que é necessário para obtermos qualidade de vida nas escolas? 12) Qual tem sido a política na instituição no seu dia-a-dia com os professores que têm manifestado sentimentos de insatisfação correlação as necessidades mais simples? 13) Que métodos seriam necessários para que as escolas possam reduzir o índice de insatisfação dos professores? 14) O que é a satisfação laboral? 15) Quais são as consequências de satisfação laboral? 16) O salário recebido é compatível? 17) Se a remuneração é classificada de magra, qual tem sido a fonte de aquisição para poder manter o equilíbrio da vida? 18) O ambiente físico no local de trabalho favorece para desenvolver as suas actividades condignamente?

Formuladas as questões, consideramos relevante analisar o estudo em causa em diferentes realidades contextuais, isto é, em Angola e em particular na província do Uige. Com este propósito, nos ajudará o esclarecimento do problema em estudo.

Obviamente, a motivação é um dos factores que joga um papel preponderante para predispor o indivíduo ou trabalhador, saber o que escolher como escolher para que tire vantagens da especialidade escolhida. O que me impulsionou a escolher este tema foi precisamente, o facto de ser um profissional de carreira a 43 anos de serviço, nos quais 30 anos ao serviço do ensino geral e médio e 13 anos no ensino superior no

instituto superior de ciências da educação no Uige (ISCED), e não só, por ter feito nesta mesma Universidade o denominado (DEA) Diploma dos estudos Avançados na qual tive a oportunidade de receber noções relativas a qualidade de vida laboral dos trabalhadores nas empresas. Assim sendo, considerando os momentos desagradáveis vividos no desenvolvimento desta árdua actividade serviu sem dúvida o maior incentivo nesta escolha.

Para proporcionar um trabalho condigno com um bem estar e qualidade de vida laboral é preciso saber que, esta não é uma tarefa fácil, sabendo que, o país passou uns momentos difíceis de uma guerra prolongada devastou as infra-estruturas no país. Grandes constrangimentos foram encontrados no momento de aplicação prática do questionário. Na verdade este não obedeceu com o tempo que tinha sido estabelecido com respectivas direcções das instituições, por razões deste ter coincido com período de férias grandes dos professores, o que fez com que a sua aplicação em vez de cumprir o tempo previsto de oito dias para a recolha do inquérito, este estendeu para mais três semanas, fazendo com que o calendário ou plano das actividades sofresse algumas alterações o seu cumprimento conforme estava estipulado.

Ainda nesta perspectiva de aplicação, outro constrangimento constatado foi o receio registado por parte dos inquiridos isto é, as próprias direcções escolas pensavam que este inquérito tivesse um carácter político. Essas e outras são as grandes dificuldades registadas ao longo deste nosso trabalho investigativo o que fez com que o tempo regulamentado sofresse alterações.

Com vista referência do trabalho pedimos com urgência uma nova política no estabelecimento de equipamentos que venham corresponder com a exigência atual do trabalho. Para efeito, nenhum trabalho e qualidade vida laboral possa existir se não nos unirmos para construirmos uma sociedade, que nos aporte um caminho para dar um sentido mais profundo as vidas.

O trabalho na actualidade representa um dos aspectos mais importantes na vida pessoal, grupal, organizacional e social, sendo um dos pilares chaves em que assenta a sociedade de hoje em dia, e é uma das principais actividades das sociedades. Um dos critérios que verifica estas afirmações parte das observações feitas de quantidade de tempo que as pessoas passam trabalhando nas suas vidas. Em determinados países como é caso concreto os industrializados, o trabalho representa aproximadamente um terço da actividade humana das pessoas adultas. Do mesmo modo, ao realizarmos este estudo devemos reflectir o factor tempo em que a pessoa passa planificando, formando-se e preparar-se para o trabalho e que necessita certa idade própria, ocupando deste modo uma boa parte da sua vida.

A importância do trabalho que se põe em manifesto tem a ver, de facto, por este ser uma realidade social, e também uma realidade subjectiva cumprindo neste domínio uma serie de funções psicossociais Salanova, Garcia e Peiró (1993). O trabalho é um fenómeno de importância capital inquestionável na vida das pessoas e no desenvolvimento das sociedades. O relevante papel que esta actividade tem vindo a desempenhar, facilita de certa maneira a sobrevivência das pessoas, grupos humanos e o desenvolvimento das sociedades. Com ela, o ser humano tem contribuído directamente na construção e transformação do mundo em que vive. A actividade humana, no último século tem vindo a influenciar de uma forma significativa as transformações que se produziram com a revolução industrial, assim como as mudanças económicas, democráticas, sociais, científicos, tecnológicos, políticos e culturais que operam nesta época Peiró (1990).

Apesar de pensamentos como este, os estudos de Darwin afirmam que trabalho fez distinguir o homem das outras espécies, e Engels por sua vez conclui que o “trabalho criou o homem”, o trabalho nem sempre foi valorizado como tal é considerado como algo que dignifica o homem. Analisando a palavra “trabalho” (no latim *Tripalluim*) Vianna (2003) constata que ela pode se ligar a uma outra, utilizada para um instrumento de tortura, o que levava Confúcio a filosofar: “ Coitadinho daquele que faz o que não gosta. Só assim tem de trabalhar ”. O mesmo autor, opõe-se a esta filosofia, que considera o

“trabalho como castigo ou sacrifício para sobreviver”, expondo como exemplos, contrários deste modo de pensar, as atitudes das pessoas “de sucesso aavaliado nas suas mais diversas dimensões” entrevistadas por ele. Colocando a pergunta “Qual o porquê do seu sucesso?”o autor foi sempre brindado com resposta: “Eu amo o que faço”. Sinceramente, comentando o autor, “ meu grande sonho seria que todos os empresários e executivos desenvolvessem uma série reflexão sobre o estudo do tema, mostrando que o trabalho pode e até deve ser forma humanamente correcta de levarmos adiante nossa missão terrena”.

Transferindo esta filosofia do campo de produtividade material para o campo da produção intelectual e do campo individual para o campo social, segundo o autor acima referenciado, que temos vindo a referenciar de um produto que está no campo da emoção do que da razão, e se aí vendermos a felicidade ou bem-estar e não o silício ou computador, como è caso do trabalho do professor não temos o directo de subutilização deste presente e transformar a nossa vida em mero fluxo de caixa.

Se trabalho é uma acção com que o trabalhador provoca mudanças no objecto do trabalho, transformando um ferro em machado, um tecido chapéu, um pedaço da terra em jardim, o efeito desta mudança traz alguma satisfação ao actor. No caso do trabalho profissional do professor cujo objecto do trabalho do aluno.

1.6. Metodologia e fontes

Neste ponto pretendemos atingir entre seguintes objectivos : determinar as variáveis sócio-demograficas e posteriormente a sua operacionalização, descrever os instrumento mais utilizados na investigação sobre as condições de trabalho, procurar um instrumento mais adequado e válido e traduzido em português; Seleccionar os os procedimentos para levar acabo pesquisa.

Para atingir os objectivos anteriormente formulados, em relação a avaliação das condições de trabalho dos professores no contexto em trabalham nas escolas secundárias

e partindo da revisão da literatura dos instrumentos actualmente relevantes, optamos os de Walton (1973) e Meliá e Peiró (1989) por serem os mais utilizados e melhor conhecidos pelos seus altos níveis de fiabilidade, validade e confiança mostrados pelos mesmos para estudar a situação do trabalho, bem estar e qualidade de vida laboral e em outros estudos a respeito, destacam : Nadler e Lawler (1989) ; Davis e Werther (1983); Westley (1979); Meliá, Peiró e Calatayud (1989); González-Ramá, Zurrianga, Ramos e Bravo (1990). A seguir mediante a revisão da literatura, localizamos os instrumentos já validados em língua inglesa por Walton (1973) e de língua espanhola por Meliá e Peiró (1989). Para atingir os objectivos traduzimos os instrumentos em língua portuguesa e espanhola e posteriormente lavados a avaliação.

O instrumento de QVL foi elaborado em 1973 tendo como autor o Walton, o qual se apoiou na conceptualização de oito categorias. O instrumento é constituído de 35 indicadores ou itens agrupados em oito dimensões, através das quais se pretende medir de que forma os indivíduos percebem a situação das condições trabalho nas escolas secundárias. Para responder a cada um dos 35 indicadores foi utilizada, tal como figura no original incluído no anexo, uma escala de tipo Likert com cinco opções de resposta (1- muito insatisfeito, 2- insatisfeito, 3- nem satisfeito, nem insatisfeito, 4- satisfação e 5 muito satisfeito). O Walton também solicita informação relativa ao sexo, idade, estado civil, nível académico, tempo de experiência e tempo de permanência. O instrumento de satisfação laboral foi elaborado em 1989 tendo como autores Meliá e Peiró, com cinco categorias. O instrumento é constituído por 23 itens e é composto por cinco factores, através das quais se pretende medir os sentimentos manifestados pelos indivíduos frente a situação sobre as condições de trabalho nas escolas secundárias. Do mesmo modo, para poder dar resposta a cada um dos itens foi utilizado o questionário, tal como figura no original incluído em anexo, uma escala de tipo Likert com cinco opções de resposta (1-totalmente em desacordo, 2-desacordo, 3-indeciso, 4- de acordo 5- totalmente de acordo).

O questionário está constituído por duas versões: qualidade de vida laboral e satisfação laboral. Como já referenciado anteriormente, a versão de QVL possui 35 itens

distribuídos em oito factores: 1- Salário justo e adequado (compensação) (4itens) , 2- condições de trabalho (6itens), 3- Uso da sua capacidade no seu trabalho (5itens), 4- oportunidade que você tem em seu trabalho (4itens), 5- integração social no seu trabalho (4itens), 6- Constitucionalismo (4itens), 7- Espaço que o trabalho ocupa na vida (3itens e 8- Relevância social (5itens). O questionário de satisfação laboral é constituído por 23 itens distribuídos em cinco categorias: 1- satisfação com supervisão (6 itens), 2- satisfação com ambiente físico do trabalho(5 Itens), 3- satisfação com os benefícios políticas da instituição escolar (5 itens), 4- Satisfação intrínseca (4 itens) e 5- satisfação com a participação no trabalho (3itens).

A opção por esses instrumentos deveu-se pelo facto de apresentar maiores níveis de fiabilidade e por possuírem adequados modelos teóricos de sustentabilidade e fácil entendimento e aplicação, ocupando em média 45 minutos para seu preenchimento o possibilitou o retorno imediato pela maioria dos inqueridos no próprio momento de aplicação. O método de recolha de dados utilizado, tendo em consideração as características e objectivos do estudo, foi inquérito psicossocial mediante a aplicação de um questionário. Optamos pela técnica de questionário de administração directa, onde a pessoa lê e regista as respostas, uma vez que o anonimato das respostas de indivíduos em simultâneo num curto espaço do tempo. O questionário foi administrado a uma amostra de 512 professores Angolanos de sete escolas secundárias de cidade do Uige, de forma colectiva são os sujeitos que fazem parte da amostra.

No presente estudo foram considerados dois grupos de variáveis: 1º grupo de variáveis sócio-demográficas (idade, sexo, estado civil, nível académico, tempo de Experiencia e tempo de permanência) e no 2º grupo variáveis dependentes- Factores indicadores de QVL e factores de satisfação de laboral. A operacionalização e distribuição das mesmas foi feita de seguinte forma: idade(escala) estava distribuída em cinco grupos de 21-30 anos (N= 176),de 31-40anos (N=170), de 41-50 anos (N=96), de51-60 anos (N=63), de 61-65 anos (N=7), sexo (nominal), 387 homens e 125 mulheres; estado civil (nominais), 69 casados e 443 solteiros; nível académico 3º ano (N= 223), 4º ano (N=180), 5º ano (N=109); tempo de experiencia (escala) estava distribuída em cinco grupos de 1-

10 anos (N=318), de 11-20 anos (N=80), de 21-30 anos (N=65), de 31-40 anos (N= 44) e de 41-50 anos (N=5); Tempo permanência (escala) estava distribuída em cinco grupos de 1-10 anos (N=410), de 11-20 anos (N=69), de 21-30 anos (N=25), de 31-40 anos (N= 6) e de 41-50 anos (N=2).

1.7 Resenha Histórica da Estrutura do Sistema Educativo em Angola.

Angola é um país que tornou-se independente em 11 de Novembro de 1975, encontra-se subdividida em 18 províncias, com uma população estimada em cerca de 17.747.679 milhões de habitantes, segundo Da Costa, Pedro, João e Mazembe (2003). Este país tem uma densidade média de população de 12 habitantes por Km². A taxa de crescimento demográfico entre 1975-1992 cresceu de 3,12% por ano, contra 1,37% registada entre 1940-1970. O que é do bom que se registou nos últimos anos é aplicado pelo fim da guerra colonial, verificando-se uma maior concentração da população nos centros urbanos, cerca de 18%, em 1975 e de 36%, em 1992. A população urbana cresceu anualmente cerca, de 7,35 no período entre 1975-1992, devido a deterioração progressiva das condições de vida nas áreas rurais, concentrando-se cerca de 43% da população urbana registada em 1992 na cidade capital- Luanda, contra cerca de 50%, em 1975. Na verdade não deixa de constatar que, em termos relativos Luanda tinha uma menor concentração de população urbana em 1992 em relação em 1975. Angola tem um clima caracterizado por duas estações: a de chuva e a caracterizada por seca, menos quente, com uma duração de 90 dias.

Angola é simultaneamente, um país exuberado no que tem da riqueza natural potencial e que não tem no capital humano, evidenciado pela incapacidade deste em transformar as suas riquezas potenciais, a natural e a humana em riqueza real, colocando-a ao serviço de bem-estar de todo o povo angolano. Não obstante o potencial de recursos minerais que o subsolo deste país dispõe entre as quais o petróleo, os diamantes, cobre, ouro magnésio, ferro, e rochas, constata-se no país, o nível de vida da população angolana muito baixo, o que não justifica considerando o potencial de riqueza acima referenciado. A degradação das infraestruturas médicas-sanitárias, decorrente da

ascensão de Angola à independência, da inexperience dos novos governantes, da escassez de quadros da saúde e a falta de qualidade dum minoria, crescendo os efeitos da guerra civil sobre a estrutura demográfica nos provocou a indicadores da taxa de mortalidade infantil que ronda entre 160 por cada mil nascidos vivos. Regista-se ainda o facto da esperança de vida ao nascer ter subido 38,5 e 41,6 para homens e mulheres, respectivamente, nos primeiros 20 anos de Angola independente, apesar os níveis registados se situam abaixo da média de 51anos para África subsaariana e dos 62 anos para o conjunto dos países subdesenvolvidos.

Relativamente, quanto a problemática da educação em Angola, numa perspectiva histórica, o período colonial é considerado como marco de referência no surgimento do ensino escolar, tal é concebido cientificamente, assim como outros países do continente africano, uma vez que a educação desenvolvida antes por estes antes da presença colonial, em várias razões de África, baseava-se na sua maioria na educação natural, informal, uma educação de sobrevivência, de acordo com o meio que viviam e que era adquirida pelos pais através de exemplo e do comportamento dos membros mais velhos da sociedade, Rondney (1975). Este tipo de educação visava a transmissão de geração em geração os contos de valores culturais e as próprias experiências de vida através da tradição oral.

Neste quadro, segundo o autor acima referenciado nos confirma, a educação não formal foi utilizada durante muitos anos em África e em particular Angola pré-colonial com um sistema de ensino ligado a modo de vida das populações para a sua sobrevivência.

Em termos históricos, abordar da questão da educação colonial em Angola é também de uma forma geral, compreender a visão do colonialismo sobre o colonizado, as lógicas de dominação estabelecidas pelo colonialismo e os mecanismos de resistência utilizados pelos angolanos na defesa da sua identidade cultural, valores usos , tradições e costumes. No que concerne a educação colonial e o ensino, analisando as práticas dos portugueses, este tinha como bases segregacionistas e discriminatórias ao condenar os

angolanos a uma subternidade permanente em quase todas as esferas da vida social, onde o direito a educação era de facto um privilégio concedido a minoria visto que os poderes públicos se considerava incapazes de dispensar o ensino geral para todas as crianças Mbaye (1969).

Segundo Santos (1970) o ensino oficial em Angola surge nos meados do século XIX, considerando-se como ponto de partida o decreto assinado por Falcão em 1845 (1970). Este decreto teve como prenúncio da abertura dos primeiros alicerces da escola pública no ultramar e, muito especialmente em África (1953). Com esta legislação o ensino oficial começou aos poucos a fazer parte da realidade angolana, mas se tivermos em conta a chegada dos Portugueses em Angola, mais concretamente na foz do rio Zaire (1482) e a preocupação destes com as questões do ensino (1845) passaram-se mais de 3 séculos de colonização para que se pusesse em vigor a implementação do sistema de educação e ensino aos autóctones das colônias, o que não deixa de ser chocante para aos angolanos. Como podemos constatar a primeira reforma de ensino destinado às colónias data de 1845. Apesar de ter surgido o ensino oficial em Angola, a situação não sofreu alteração na medida em que um grande número dos angolanos, considerados “indígenas” continuavam sem escolarização, uma vez que o decreto de 1845 procurou dar satisfação as exigências da população civilizada. Do mesmo modo, procurou igualmente fixar a responsabilidade do Estado no campo educativo e organizando o ensino em dois graus, o elementar e o principal.

Desta feita, o ensino primário elementar destinava-se para os não indígenas que visava dar as crianças os instrumentos fundamentais de todo o saber e as bases de uma cultura geral, preparando-a para vida social. O ensino indígena tem por fim conduzir os filhos dos indígenas da vida selvagem para a vida civilizada formando, lhes a consciência de cidadão português prepará-lo a luta da vida, tornando mais útil á sociedade e a si próprio. O ensino primário rudimentar destinava-se a civilizar os indígenas das colônias, difundindo entre eles a língua e os costumes portugueses.

De acordo com estes princípios, o sistema de ensino indígena passou em 1930, a estruturar em: 1) Ensino primário rudimentar, com três classes, previsto para sete, oito e nove anos de idade no ingresso; 2) Ensino Profissional Indígena, que por sua vez, se subdividia em (I) Escola de Artes e ofícios, com quatro classes, destinada para rapazes e (II) Escolas Profissionais Femininas, com duas classes, geralmente ministrado a Formação Feminina. No que diz respeito o sistema educativo em Angola, o ensino liceal ou secundário só teve o seu início no século XIX, mais concretamente a partir de Fevereiro de 1910, a quando se fundou o primeiro liceu de Luanda e da Província, Salvador Correia (Santos, 1970). É de salientar que, desde da assinatura do decreto de Falcão em 1845, até ao surgimento do primeiro liceu passaram 74 anos para que surgisse em toda a Província de Angola o ensino secundário o que demonstra o atraso no desenvolvimento no campo educativo em Angola e as dificuldades de muitos em prosseguirem os seus estudos secundários, uma vez que Angola não dispunha de uma instituição vocacionada para efeito. Ainda, neste domínio do sistema educativo e ensino em 1927 foi lançada pela metrópole portuguesa uma reforma educativa que continha uma dicotomia funcional do sistema do ensino que consistia por um lado um ensino destinado exclusivamente aos filhos dos portugueses e civilizados, por outro lado, o ensino para os indígenas residentes nas zonas urbanas das cidades (Silva, 1994). A ideia de separação do ensino tinha como objectivo a unidade intelectual e moral da Nação Portuguesa, na qual as escolas para os angolanos, as matérias ministradas eram rudimentos de higiene língua portuguesa e estavam predominantemente a cargo das missões católicas e protestantes, que o fazia com objectivo de criarem uma classe de pequenos quadros africanos, favoráveis a sua ideologia e que colaboravam na propagação do obscurantismo religioso. Foi sobretudo nas missões que a maior massa de angolanos se escolarizou. Isto unicamente para o ensino primário (MED, 1981).

A política portuguesa de deixar a educação e ensino dos africanos a cargo das missões religiosas, teve o seu início em 1940, data em que as autoridades portuguesas celebraram com a Santa Sé o Acordo Missionário, sendo em 1941 assinado o Estatuto Missionário (Decreto Lei nº31.207 de 5 de Abril de 1941, in Ávila 1958); no qual o Estado

Português se comprometia que o ensino destinado aos indígenas deveria ser confiado as missões.

O sistema de educação colonial estava organizado em dois subsistemas de ensino: oficial destinado para os filhos colonos ou assimilados e outro indígena, engenhosamente articulado á estrutura do sistema de dominação em todos os seus aspectos. A separação cada vez mais acentuada entre o ensino de crianças indígenas e civilizadas tinha como alicerce o diploma legislativo nº 238 de 17 de Maio de 1930 que justificava os objectivos de cada tipo de ensino. O ensino indígena tinha por fim elevar gradualmente da vida selvagem á vida ensino de Arte Ofícios previa a permanência de dois a três anos em cada uma das três primeiras classes uma vez, a permanência na última a (4ª) era o tempo ilimitado. Em 1962, este curso passou a ser chamado Ensino de Adaptação. Ainda, o mesmo Diploma Legislativo instituiu o Ensino Normal Indígena, destinado a habilitar professores indígenas para escolas rudimentares. O sistema de Ensino Europeu estava estruturado de modo a permitir ao aluno prosseguir os seus estudos até ao ensino superior.

Quanto ao sistema educativo colonial, nos últimos anos de 50, houve alterações no sentido de uma flexibilização do sistema, registando-se uma maior articulação entre os sistemas primário “regular” e de adaptação, em termos de programas e de possibilidades de passar do segundo para o primeiro. Portugal em reacção as primeiras manifestações de resistência anti-colonial armada, ocorridas em 1961, adoptou medidas radicais, concebidas após as ideologias nacionalistas o modelo de uma real integração. Desta feita em 1961 foi abandonado o estatuto de indígena, reconhecendo todos estatutos de cidadão.

Relativamente, ao domínio do ensino primário houve unificação; a uma classe pré - primaria com quatro anos regulares. Em conseqüências destas medidas o cenário da política educativa sofreu alteração, havendo uma verdadeira explosão do ensino primário, a seguir o secundário. Também foram fundados Institutos Profissionais de nível médio, bem como a universidade de Luanda (com uma faculdade no Huambo). No

decorrer dos anos de 1962/1972 à 1972/73 o número de alunos do ensino secundário e médio foi de 500%. A razão principal residiu precisamente, na abertura à procura por parte dos anteriormente “não civilizados”. Contribuiu também com aumento das escolas preparatórias que apresentavam uma uniformização, e autonomização institucional, dos primeiros anos de ensino secundário (liceal, técnico, comercial). Uma terceira razão foi o aumento dos liceus, essencialmente em resposta a uma pressão por parte da pequena burguesia de todas as raças. Foi esta mesma pressão que levou a introdução de algumas instituições do ensino superior, com destaque aquelas que foram chamadas de “Estudos Gerais Universitários”; criados em Luanda desde 1961/63 e mais tarde transformados em Universidade de Luanda, com a faculdade de economia, medicina em Luanda e faculdade de agronomia no Huambo. E por último foi atribuída à Igreja Católica a permissão de acrescentar um curso superior ao instituto Pio XII de Educação e serviço social.

Após a conquista da Independência de Angola em 11 de Novembro de 1975, o Governo de Angola, aponta o campo da educação e ensino como sector importante e essencial para o desenvolvimento do país e um mecanismo para evolução de nível de vida das populações, preocupando-se em criar um novo sistema de educação e ensino que não englobasse nos seus objectivos e princípios os signos da política da educação colonial. E neste quadro que foi promulgada a Lei nº 4/75 de 9 de dezembro de 1975, que consagrava a nacionalização do ensino(Henderson,1990 Com esta lei o governo de Angola, manifestou claramente a intensão de exercer a sua autoridade, em controlar todos os níveis do ensino por forma a criar um sistema educativo assente nos angolanos.

De forma paralela procedeu-se a uma estruturação e expansão do sistema de ensino geral, concebido para abranger na sua totalidade a população. Na sua versão regular, destinada á população em idade escolar, este passou a compreender os seguintes componentes:

Um Subsistema de Ensino de Base

Um Subsistema de Ensino Técnico Profissional

Um Subsistema do Ensino Superior

De acordo com a tal organização, o sistema de ensino constava com seguintes elementos:

Um ensino geral de base de oito classes, estruturado em 3 níveis, o primeiro dos quais de quatro classes (obrigatório), dois de ensino pós- primário e dois de ensino complementar. Na sua versão para os adolescentes e adultos que não freqüentavam a escola enquanto crianças,foi elaborado um programa reduzido era ministrado em seis anos, Este sistema chegou a ser implementado quase na sua totalidade em todo território, sendo para efeito a cooperação cubana que de certo modo, substituiu os luso-angolanos que durante o período colonial tinham sido suporte indispensável de todo o ensino, mas que haviam deixado o país na altura da independência.

Na continuação deste ensino básico, foi estabelecido o ensino Pré-Universitário, estruturado em 4 semestres e com duração de dois anos e que vigora com um sistema transitório para o ensino Universitário, depois cumpridos os oito anos de ensino de base geral; passou-se a partir de 1986 a possuir 6 semestres. O ensino médio com a duração de 4 anos e com dois ramos:o técnico para a formação de técnicos médios para a indústria produtiva e o Normal para a formação de professores de ensino de base.

Para o estudo superior existia apenas a Universidade de Angola, estruturada em Faculdades e Institutos Superiores, com duração de 4/5 anos. Esta Universidade de Luanda que em 1979, passou a chamar-se Universidade Agostinho Neto. Apesar desta compreendesse várias Faculdades, situadas em Luanda e Huambo, esta Universidade não tinha condições para corresponder a demanda gerada pela expansão do ensino, antes e depois da Independência tão menor como o seu corpo docente ficou trascamente reduzido com a saída dos professores luso-angolanos que parcialmente substituídos por cooperantes cubanos, alemães (RDA) e Russos, o que fez com que o governo de Angola estabelecer um sistema de bolsas que permitiu que no decorrer dos anos, a vários milhares de alunos realizem estudos universitários em diferentes “países socialistas”,em Cuba,mas também na União Soviética,na República Democrática Alemã e na Polónia (MED,1992).

É de salientar que, apesar do esforço empreendido pelo governo após independência no sentido de criar um novo sistema de educação a que todas as crianças tivessem acesso, rapidamente as dificuldades se fizeram sentir a distintos níveis. Na verdade, assiste-se grande explosão escolar, que se faz acompanhar com a falta de infra-estruturas, material didático, etc. No que toca a formação de professores, uma vez que um número significativo de quadros da antiga administração colonial tinha deixado o país e tendo em conta que, nos primeiros anos de independência, existia uma grande carência de professores, as autoridades angolanas não cruzaram os braços referente a problemática, fizeram frente a situação através de recrutamento de novos professores. Segundo as referências do Ministério da educação, em 1977, « cerca de 52% dos professores do 1º nível tinham apenas a 4ª classe como habilitação e só 7% tinham habilitações consideradas mínimas para ensinar cabalmente» (MED,1981). Segundo a mesma fonte, faltavam ainda, em 1977, 600 professores para o 2º e 3º níveis e para poder ultrapassar esta falta de professores, era necessário formar, no mais breve espaço de tempo, cerca de 30.000 novos professores (MED,1981). Para fazer frente a esta situação foram recrutados muitos indivíduos com certo grau de instrução e formados a curto –prazo através de reciclagem e seminários, para tentar desta forma responder à explosão escolar que se fez sentir logo a seguir a independência.

Quanto a questão da explosão escolar que atrás já referimos, verificamos que número de crianças que freqüentam a escola nos primeiros anos de independência é bastante significativo e em muitas zonas do país improvisam-se escolas, muitas em armazéns abandonados, igrejas ou construídas à pressa em aldeias recônditas, as autoridades coloniais não tinham implantado escolas. Relativamente em termos quantitativos o sistema educativo época colonial absorvia, em 1973, 608.607 alunos em todos os níveis e subsistemas de ensino e possuía 17.978 professores (MED,1997). Comparando com o período de 1976/77, com o colonial, constata-se uma diferença enorme dos alunos inscritos, na medida em que actualmente em todos níveis de Ensino Básico os alunos atingiram a 1.032.854, o que demonstra uma grande evolução quantitativa. Contudo, o novo quadro social existente não satisfaz as necessidades do

sistema, isto é, o número de professores existentes não era suficiente para atender ao número de alunos que frequentou a escola no período a seguir á independência.

Por forma a se ter uma ideia sobre a explosão escolar verificada nos primeiros cinco anos da independência verificamos que a população escolar da iniciação e do Ensino de base Regular cresceu significativamente em relação aos últimos da colonização. Este número cresceu até 1980/81, com total de 1.923.189 crianças a frequentar a escola. Esta situação evidencia os esforços das autoridades angolanas no sentido de escolarizarem todas as crianças em idade escolar, demonstrando fundamentalmente o sistema de exclusão a que muitas tinham sido sujeitas no regime colonial que lhes vedava o livre acesso à escola. Nesta altura o grande problema da educação configurava-se na enorme crise de professores com formação que fizessem frente à explosão escolar. Esta crise agravou-se devido à falta de incentivos, com afirmava na altura o então Ministro da Educação, Ambrósio Lukoki: « Para sensibilização, mobilização, reciclagem e formação de novos professores, apesar de todos os esforços, a desmobilização é o caminho que têm sido uma constante por parte de professores em deixar este sector e a falta de prestígio social relativa a função do professor, as questões da própria vida, questão salarial agravada por falta de requisitos, tem prejudicado o engajamento do professor, ocasionando uma fuga relevante, ajudando também pela disparidade de salários e pelo aliciamento feito pelos outros sectores contribui para esta situação.

Foi neste ambiente que levou o governo de Angola em recorrer a cooperação internacional e nos primeiros anos a seguir a independência, começando a chegar os internacionalistas cubanos colocados em todas as províncias de Angola. Estes leccionavam em escolas do 2º e 3º níveis e ao nível do ensino médio e superior.

Relativamente no que concerne o desenvolvimento do sistema educativo e ensino nos anos oitenta, segundo as referencias do ministério da educação, o decreto 40/80 de 14 de Maio tinha estabelecido uma nova estrutura do sistema de educação e ensino, no qual a estrutura do ensino de Base Regular passou a ter um total de 9 anos (ao contrário da estrutura anterior que contava com oito anos), com os seguintes níveis: Iniciação (1

ano); I Nível (4 anos); II Nível (2 anos) e III Nível (2 anos) MED,1986). Com esta nova estrutura se pretendia oferecer maiores possibilidades de escolarização, alargando o sistema educação e ensino com mais um subsistema.

Quanto as dificuldades do sistema de Educação e ensino, estudo realizado pelo Ministério da Educação, intitulado Balanço Sintético da Educação e Ensino 1976-1991, apontava para um quadro pouco satisfatório sobre a evolução da educação, salientando um certo decréscimo da população estudantil a partir de 1980. A cerca do decréscimo que se regista a partir de 1980, o ministério da Educação apontava como causas principais o« recrudescimento da guerra que, no sector da educação e Ensino se refletiu de várias formas, entre elas a destruição das escolas e conseqüentemente a dispersão da população escolar (MED,1997). É de referir, tal como o MED o demonstra, que a continuidade da guerra e da destruição de infra-estruturas escolares, a fuga das populações nas zonas de guerra as zonas urbanas, contribuíram para degradação do sistema de educação e ensino, e as infra-estruturas já por si degradadas pelo tempo passaram a comportar mais de 60 á 90 alunos/ sala bem como a prática de horário triplo que consistia na divisão do do horário de aulas em três sub-períodos.

Como se pode constatar, são várias as dificuldades do ensino em angola e em muitas regiões afetadas pela guerra, um significativo de crianças continuam não ser escolarizado. Para Paraphraseando Joel Samoff (1999), a situação a cima descrita é vivenciada em muitos países de africanos, mesmo os não afectados pela guerra onde as dificuldades do sistema educativo impedem a extensão da rede escolar, à todas as crianças. É neste quadro de guerra, de destruição e de crise social e econômica que se desenvolveu o sistema de educação e ensino em quase toda a década de oitenta e noventa e a agudeza da própria guerra não só impossibilitou a extensão administrativa do estado, como também a própria extensão do sistema educativo a todo o território nacional.

CAPÍTULO 2

2.1 MARCO TEÓRICO

A grande importância que atribuímos ao trabalho em nossos dias, assim como os valores sociais que assume mediante a socialização, nos permite determinar a eleição das carreiras futuras de efeito, da conduta laboral, o confronto das condições de trabalho, a implicação nas tarefas, a motivação para trabalhar no emprego concreto e as explicações do desemprego. Ao longo da história, e da cultura, o trabalho ocupa uma parte da vida das pessoas e das famílias, das comunidades, das cidades e dos povos. O trabalho funciona como um dos recursos principais considerados objectivamente necessário para sobrevivência material e de outros percebidos subjectivamente imprescindível para o desenvolvermos normalmente a vida quotidiana, não obstante, o plano individual, social, económico, político e cultural. Para Heller (1991) épocas pré-civilizadas, o trabalho como tal não existia. O trabalho é entendido como acção de caçar ou cultivar o campo, era uma actividade que se realizava de forma natural e difícil de distinguir actividade ócio. Segundo o autor acima referenciado, o trabalho era uma actividade forçada tendo as suas origens a escravidão e a divisão de classes. Sem qualquer sombra de dúvida, na história da humanidade, o trabalho como um valor, é explicado pelo sociólogo a partir da reforma, apesar do tema do trabalho não ser central em sua obra Weber (1967). Desde do início da reforma Weber procura demonstrar o nascimento de uma concepção espiritual do trabalho, bem como o aparecimento de uma ética profissional, as quais constituíram um aspecto central do espírito do capitalismo, no Ocidente Muller, (2008:245). Até agora, em toda a sua história, o trabalho era considerado de maneira ambivalente. O trabalho era indispensável para a reprodução biológica e social da humanidade. Para Sennett (2001), o trabalho moderno separou o ser humano de forma como confeccionamos os produtos. No extremo da visão pragmática, o trabalho só existe porque não existe outro jeito de conseguir as coisas, que queremos- como a comida e roupas. Sociologicamente, o trabalho é uma actividade humana que transforma a natureza e o próprio homem e o que resulta em bens ou serviços que respondem as necessidade de uma determinada sociedade. O trabalho em Calvino assume um carácter mais racional de valorização, para mesmo a tornar um dever. Para Calvino, “o trabalho

profissional deveria formar uma muralha contra a perguissa, todos devem trabalhar, quem não trabalho não deve comer e o trabalho é um dever”Muller (2005:243-244).

Durante as últimas décadas, a actividade humana, é considerada como uma faceta fundamental da vida do homem, na medida em que tem sido algo de muita reflexão e de debate, e principalmente a importância que este tem na definição de status individual. O trabalho é sempre um trabalho eficazmente produtivo, porque supõe sempre uma apropriação progressiva e acumulativa do mundo. Pessoalmente torna eficaz porque é possível fazer do trabalho uma via de apropriação do mundo para o homem que trabalha. E trabalho produtivo é socialmente eficaz, quando este proporciona o mundo para todos.

Segundo Peiró (1993), ao longo da história do pensamento muitos autores tinham entendido que o trabalho é uma acção humana transformadora do meio que vive o ser humano. Ao mesmo tempo, a forma de realizar este trabalho chega a determinar as relações sociais com os outros e com a própria natureza. Como breve nota final refiro que apesar dos esforços e avanços propostos por algumas disciplinas, o trabalho, enquanto campo de pesquisa, é algo epistemologicamente que ainda está em aberto. O universo do trabalho ainda acarrenta algumas enigmas e incorpora um lado obscuro repleto de subjectividades. Segundo Dejours (2005) o conhecimento científico sobre complexidade humana nas situações de trabalho é ainda incompleto. Porém, julgo que não restam dúvidas sobre a enorme influência que actual modelo económico dominante exerce nas múltiplas dimensões do trabalho. Segundo o autor, o conceito do trabalho, está cheio de controvérsia sendo mesmo, nos dias de hoje, é insuscetível de se tornar consensual tendo em conta as tão diversificadas correntes que o abordam. Paralelamente, trabalhar está relacionado com a forma de mobilizar o corpo e com a utilização da inteligência do trabalhador, no sentido de produzir algo que incorpore valor.

Para a realização deste estudo, como é óbvio, foram perspectivados alguns aspectos, que poderão servir de base, na qual explicitamos as linhas mestras que nos conduzirão em duas dimensões específicas. Uma delas não deixa ser a relação com a qualidade de vida laboral dos professores nas instituições secundárias no seu contexto social. A outra refere-se a satisfação no trabalho no desenvolvimento da sua actividade

docente em que se verifica a ausência de condições materiais-técnicas (equipamentos), condições do meio ambiente físico com salubridade, higiene, uma remuneração justa e adequada.

2.1.1. O Trabalho

A delimitação do conceito trabalho constitui uma grandiosa tarefa difícil, atendendo a sua natureza complexa e multifacética. Ao estudarmos o trabalho podemos estar a fazer referência ao trabalho como uma actividade ou conduta ao trabalho como uma situação ou contexto, isto, implica-nos a dizer que, os aspectos físico-ambientais do trabalho e ao trabalho como fenómeno com significado psicossocial, corresponde aos aspectos relacionados à factores subjectivos do trabalho ou como cada um vive o trabalho. Neste contexto, a explicação e a descrição do trabalho é algo que depende em grande medida, de cada disciplina, tendo como base de sustentação, às suas fundamentações teóricas e empíricas. Desta feita, os economistas, sociólogos e psicólogos entre outros cientistas sociais, definem e estudam o trabalho desde de perspectivas e marcos teóricos diferentes. Em termos gerais, no que diz respeito a linguagem colonial, como em literaturas de ciências sociais se entende a identificar o trabalho com outros termos similares como, por exemplo, emprego, ocupação, ou posto. E por último, o conteúdo e as representações sociais do trabalho, têm sido diferentes através de diversas culturas e épocas históricas (Peiró, Salanova e Gracia, 1996).

O trabalho é uma actividade humana, e de inter- cambio entre o homem e a natureza, com finalidade de satisfazer as necessidades humanas que coexiste desde aparecimento do Homo Sapiens, já que o homem só pode satisfazer suas necessidades mediante a intervenção consciente e planificada. Para Dejours (2005) a forma como o trabalho é compreendido, organizado carece de técnicas para a sua execução e traduz-se numa actividade útil; esse mesmo trabalho, assume na actualidade, uma enorme variedade de formas, suscita uma grande diversidade de entendimentos e é concebido de maneiras diferentes pelos múltiplos autores e agentes sociais, por exemplo, a sua localização na estrutura social Freire (2002). Para além disso, é imprescindível não

esquecer que a esmagadora maioria da população mundial faz depender a sua subsistência do trabalho, ou seja, são uma enorme classe-que vive-do trabalho Antunes (2008). O conceito do trabalho é polissêmico e multifacetado, apesar de poder conter algumas regularidades relativamente a sua organização social. Revela, no entanto, um papel fundamental na construção das identidades (individuais e sociais), não é possível de conter resistência e conflitos, depende de afectividade e emoções, está repleto de diferentes formas de poder e denominação e, é ainda suscetível de gerar coesão e emancipação, quer descompensações e mal-estar. É, portanto, suficientemente ambivalente, poder ser compreendido de forma polarizada: entre o prazer que suscita e o sofrimento que produz. Dada a sua influência sobre a moral colectiva, o trabalho é algo que merece uma permanente reflexão ética. É importante lembrar que o trabalho é algo que não parou de sofrer múltiplas evoluções ao longo dos tempos, por isso mesmo carece de uma constante reavaliação. Tentar idealizar um mundo sem trabalho, como foi preconizado por alguns autores, os quais profetizavam o fim do trabalho, parece cada vez mais um cenário iresista ou dificilmente. Desta feita, entendo que devido a sua magnitude da sua presença e da sua função na vida dos indivíduos, bem como no funcionamento das sociedades, imaginar um mundo sem trabalho soa algo absurdo. O propósito que se pretende ou desejado com essa actividade, está vinculado com os seus resultados, significado e funções que esta desempenha que são relevantes para a definição do termo. A ênfase que se tem constatado em uns ou outros, constitui o elemento diferencial das distintas definições do trabalho. Assim sendo, e como podemos observar mais adiante, algumas definições fazem finca-pé no esforço físico e material que caracteriza o trabalho, outras com seu carácter eminentemente intrínseco e extrínseco, algumas outras na função que desempenha etc. A questão primordial que nos ajuda a clarificar este fenómeno, consiste no tipo de aproximação com que se aborda. Drenth (1991) para o seu estudo agrupou essas aproximações em dois tipos: a aproximação conceitual e aproximação empírica. A primeira faz referência ao esforço que alguns autores por delimitar o conceito; enquanto a segunda se baseia nos resultados da investigação empírica sobre as descrições do que nós entendemos por trabalho e as representações mentais deste fenómeno. Razão pela qual, o trabalho não é um evento dos tempos modernos nem da sociedade industrial.

A palavra “trabalho” define-se segundo o dicionário espanhol, como acção e efeito de trabalhar: trabalho manual; trabalho intelectual; noutra percepção dada por dicionário, é considerando como uma perceptiva económica, que se define como reforço humano aplicado a produção da riqueza; actividade do homem encaminhada para um fim, Larousse (1998). Todavia, o primeiro conceito da palavra trabalho é proveniente da palavra latina que significa labne (que oscila abaixo de uma carga demasiada pesada) e labore (penalizar, punir, realizar um esforço) que a partir do século XV se substitui por termo francês travail, que significa viga para trabalhar os animais ao banco de três pés donde sofriam torturados condenados, Jaccard (1971).

Actualmente, o termo «trabalho» é utilizado em muitos sentidos, que, não são sinónimos, mas sim apresentam uma certa coincidência; assim falamos em desenvolver um trabalho para nos referirmos em realização de uma actividade produtiva, «trabalho de campo» como um método de investigação baseado na investigação directa intensiva e pessoal de um grupo social, população, etc. «Trabalho esforçado» que eles obrigam a fazer aos presos como parte da pena imposta... hoje, em certas ocasiões o termo «trabalho» é utilizado como sinónimo de emprego ou ocupação (encontrar um trabalho), perder um trabalho de todas as múltiplas acepções de trabalho, as de uso mais frequente fazem referência de trabalho – actividade, trabalho resultado e trabalho – emprego.

Segundo o autor, em qualquer disciplina onde é usada a expressão «trabalho», esta muda automaticamente do conteúdo, como por exemplo:

- O trabalho como obra ou produto. Esta acepção é utilizada no âmbito jurídico, que lhe permite que esta adquira uma especial importância nas figuras jurídicas do arrendamento de obra. Ou contrato de execução da obra, na fixação de salários por trabalho realizado, etc.
- O trabalho como actividade realizada. Faz referência a simples prestação de serviços, acepção especialmente importante em decreto ao trabalho ao considerar-se como eixo central do contracto individual de trabalho.

- O trabalho como emprego. Esta faz menção a contratação dos seus serviços que é denominado empregador.

Difícilmente pode-se atribuir a única definição de trabalho e muito menos pode ser considerado definição de longo espaço de tempo. De uma forma geral, o trabalho o podemos definir como uma actividade realizada pelos seres humanos de forma consciente, que supõe um gasto de energia, com objectivo ou fim material ou imaterial e que tem a sua origem na satisfação das necessidades humanas, tanto pessoais como materiais, servindo como instrumento de troca para indivíduo.

O trabalho desde da perspectiva económica, é um dos factos de produção junto ao capital e a terra, adaptando distintas formas ao longo do tempo, adquirindo uma maior complexidade e tecnificação.

Se analisarmos ou se tivermos em conta as diferentes teóricas económicas podemos apreciar muitas concepções referentes que este elemento tem tido. Assim sendo, para Weber (1967) o trabalho é considerado como uma obrigação divina ; por sua parte; Mayonitica que o homem é uma pessoa social e não funciona só por causa do dinheiro, senão com as relações interpessoais. Por sua vez, Alex (1987) considera o trabalhador como mais valia (resultado da exploração depois de ter sido satisfeito o preço dos recursos dos empregados). Gerados por actividade sua que se transfere a um particular, a um grupo, ou ao estrado, o que gera uma fonte de insatisfação e conflito.

Quanto a apreciação da necessidade do esforço laboral no homem é comum para toda a época e lugar, mas os tipos de prestação de trabalho, assim como o conteúdo defendem em grande medida de como estão organizadas a produção, as condições de vida nas distintas sociedades e a divisão do trabalho. A ideia do trabalho como actividade se configura a agricultura e artesanato se assenta e institucionaliza como uma forma de satisfazer as necessidades básicas e sociais que posteriormente constituem um elemento produtor de riqueza. Ambas actividades trazem consigo uma regularidade na realização das tarefas, sendo à base da divisão do trabalho. Fazendo um percurso histórico da ideia do trabalho, desde épocas mais antigas, até nossos dias, existem várias concepções sobre

o trabalho em distintas civilizações que influem sobre o conceito acidental do trabalho Jaccard (1971). Esta tragédia que se tem feito no que concerne o conceito do trabalho nos permite analisar e ter uma visão que, tanto individual como colectivamente, ou a nossa sociedade a importância que tem o trabalho actualmente. Mas é necessário saber que este é um fenómeno que induz ao câmbio ou mudança neste início no século, como é a difusão e aplicação das novas tecnologias de informação em todos os âmbitos laborais ou a crescente utilização do comércio electrónico, que vai generalizar modificações, tanto na actividade que a sociedade actual tem face ao trabalho como aptidões, ou habilidades requeridas para o desempenho do trabalho na instituição.

2.1.2 O trabalho como auto expressão-origens

A noção do trabalho é uma das formas mais profundas de expressão humana, em contra partida a de que seria apenas um acto de sobrevivência, não é nova, e está profundamente arraizada em hipóteses criadas, testadas e sedimentadas pelo indivíduo no decorrer de sua história. A teoria de desenvolvimento de Erickson (1976) mostra que em sucessivas etapas de elaboração de identidade surge com o aspecto da produção individual. À medida que o ser humano se desenvolve e entra em contacto com a realidade dos papéis sociais percebe que a sua inserção na sociedade pressupõe desempenhos. Ser alguém está intimamente associado a fazer algo.

A necessidade de reconhecimento de si mesmo surge muito cedo. Os movimentos inicialmente desordenados do recém-nascido, respondendo de uma forma geral e basicamente os estímulos biológicos, vão aos poucos sendo substituídos por acções intencionais em tentativa de comunicação organizada, isto é, com objectivo de traduzir conteúdos internos- sensações, desejos, necessidades. Os feedback estabelecidos pela criança em forma de comunicação constituem as referencias básicas que auxiliam a criança a se situar no mundo. É através desta interacção que se passa de um estado de indiferença com o meio para o de diferenciação, dando lugar a reconhecimento de ser individual, separado do todo. O processo é longo, está fundamentando no agir e na

percepção particular da acção, e culmina com construção na base de identidade individual.

Nestes primeiros anos, o agir se dá em função do prazer da exploração e do movimento, as descobertas são surpresas e a intencionalidade decorre de uma exuberante imaginação. A meta é conhecer o ambiente, seu conteúdo e funcionamento, estas experiências as que dão origem aos traços primários da auto-imagem. Segundo a teoria, o sucesso ou fracasso nestas empreitadas trarão consigo os sentimentos de confiança ou desconfiança básica, autonomia ou vergonha e dúvida e iniciativa ou culpa. Neste contexto, serão designado alicerces da identidade, protótipos de futuras elaborações. As próximas etapas estão já, portanto, influenciadas por este substrato.

Uma vez que exploração do meio permita certo nível de domínio, entra numa nova fase. Descobre que o desenvolver habilidades e tarefas que excedem em muito os limites da mesma expressão prazerosa de seus modos orgânicos ou o prazer que lhe causa o funcionamento dos seus membros Erickson, (1976) encontra aceitação e aprovação. No período que Freud identificou como latência, inicia a busca da industriiosidade. Substitui o brincar desordenado por actividades mais planeadas, e aprende a fazer coisas que lhe permita conquistar uma maior consideração. Este período coincide com a época em que começa a receber a instrução escolar mais sistematizada, e percebe que os limites de seu ego incluem suas ferramentas e habilidades Erickson (1976). Produzir passa ser ao mesmo tempo um prazer e um meio. O agir intencionalmente para atingir um objectivo é em si, agradável, ao mesmo tempo em que proporciona a abertura para situações também gratificantes o intercâmbio com o grupo, a concretização de um de ideal através do produto elaborado, e aprovação individual e social. É primeiro contacto com mundo do trabalho. A criança estará exposta a oportunidades que tantos poderão comprovar as suas possibilidades de industriiosidade quanto conduzi-la a sentimentos de inadequação e inferioridade. A comprovação de que é capaz de produzir facilita a sua inserção e locomoção no grupo social, e fracasso nas habilidades de produção desencoraja a sua participação no grupo e no mundo das ferramentas. O insucesso traz à tona raivas submersas decorrentes da frustração dos

impulsos. Ao complementar esta etapa, o indivíduo terá acrescentado á sua identidade ou condição da capacidade e de produção ou a de sentimento de mediocridade e inadequação, já agregado de frustração e raiva.

Na adolescência, surge a soma de mudanças biopsicossociais que levam a verdadeiro tumulto. Neste momento aparecem novas maneiras de ver, sentir e pensar o mundo pressionado no sentido de uma definição, e o sujeito se cobra e, é cobrado a posicionamento. É preciso agora saber que ele é realmente, o quê quer e para quê quer. Uma gama de papéis deve se tornar nítida para o indivíduo e para a sociedade. É indiscutível a importância da sexualidade nesta fase, cuja actividade ocorre no sentido de delinear parâmetros do comportamento a que virão interferir inclusive no campo profissional. A outra questão que surge como fundamental é o que ele vai ser profissionalmente. A escolha do futuro campo do trabalho pretende conciliar com factores tão diferentes, quanto às habilidades, tendências, necessidades, preferências e a busca de status social. A força da expectativa dos ideais edificadas nesta fase será a fonte impulso durante toda a vida produtiva. Como na infância se desenvolveram protótipos de alguns sentimentos ligados à identidade, também aqui estão abordados os ideais em estado puro. A perda de contacto com estes sonhos, o fracasso, distanciamento ou impossibilidade de levá-los adiante é o que no futuro gerará frustração e mediocridade profissionais. É o ideal construído nesta fase que permeará o trabalho vocacionado, mesmo que este venha a sofrer redireccionamentos no decorrer da vida laboral, porque fornece o sentido e a razão da busca. É a crença que oferece significado aos futuros empreendimentos.

A partir da entrada efectiva no mundo trabalho, o adulto começa a testar e validar as expectativas criadas. Os ideais traçados nas fases anteriores, ainda em estado bruto, passam por uma verificação, podendo sofrer adaptações de acordo com as circunstâncias. Permanecendo a essência intacta, isto é, podendo o sujeito utilizar o seu potencial, somando a auto motivação, o fazer profissional poderá se encaminhar para uma resolução satisfatória. Isto só se realiza se, no dizer de Kierkegaard Rogers (1961), pode-se

ser o que realmente se é, e quando nos referimos a trabalho, isto significa actuar de forma a explorar e desenvolver as próprias capacidades e interesses inerentes.

2.1.3. O Poder do Trabalho na Vida Humana

Como forma de se manter, o trabalho é o elemento mais importante da produção social. Segundo Rodrigues (1996), todo o trabalho exige certa quantidade de energia física e psíquica, que, neste processo é chamado de força do trabalho. O trabalho é concebido como resultado que se pode medir a força de trabalho.

O trabalho durante muitos anos, isto é, muito antes do surgimento da pesca, a caça, e a pastorícia servia de manutenção e a reprodução biológica de ser humano e do mesmo modo desempenhando o papel de colecta do trabalho extrativo. Com agricultura, veio a ideia de que para se produzir um excelente do que se podia utilizar, seria possível escravizar pessoas. No mundo grego e romano, só ao trabalho de direcção das actividades agrícolas se reconhecia dignidade e importância social, totalmente negada ao comércio, artesanato e actividades manuais. Na actualidade, é impossível o desaparecimento das situações de escravidão ou de exploração do trabalho, até mesmo nos países de economia avançada.

Os alicerces da produção social deslocaram-se desde agricultura para indústria quando o comércio se sobrepôs a trabalho agrícola e ampliou suas actividades. Na revolução industrial que iniciou no século XVIII, as fábricas juntaram-se num só espaço de trabalhadores e os novos meios de produção como as máquinas. O modo de produção social da época industrial aumentou com a especialização das tarefas e a divisão do trabalho, contribuindo desta feita, para afastamento das pessoas do conteúdo de suas próprias actividades.

Em suma, a revolução actual, que insere o trabalhador na era do conhecimento, requer dele o desenvolvimento de habilidade para lidar com o mundo extremamente complexo, incerto e instável.

2.1.4. Aproximação Conceitual do Trabalho

Desde uma perspectiva teórica, o trabalho é definido como uma actividade prepositiva e intencional. O trabalho se define como uma actividade que não tem fim em si mesmo, se não é um meio para obter um fim, que se realiza para obtenção de algo de mudança, que constitui o benefício diferente na actividade laboral da mesma. Nesta perspectiva conceptual do trabalho, Marshall (1972) definiu o trabalho como um esforço da mente e do corpo, realizado parcial ou totalmente, com propósito de alcançar algum benefício diferente de satisfação que deriva directamente do trabalho. Fryer e Payne (1984) também pensaram do mesmo modo, defini-lo em termos similares aos do Marshall, considerando-o como uma actividade que tem uma finalidade diferente ao prazer adquirido na sua execução. Em geral, o estudo do trabalho prepositivo e intencional realiza-se fundamentalmente com um objectivo de operar mudanças. Com este propósito de mudanças, permitiu ao autor em generalizar um leque de diferentes definições que em função do qual se designa o que hoje é o prepositivo do trabalho. A prior, com este tipo de definições prepositivas ou instrumentais destacou à actividade económica ou os ingressos que o indivíduo tem obtido na mudança do seu trabalho. Todavia, Dubin (1958) considerou o trabalho, no seu sentido geral, como um emprego contínuo que se assenta na produção dos bens e serviços destinados na mudança de remuneração.

Segundo Aderson e Rodin (1989) concebem o trabalho como tempo pelo qual a pessoa é paga. Com as definições acima referenciadas, conclui-se de que uma actividade pode ser considerada trabalho quando esta é remunerada economicamente. Portanto, no que respeita as definições prepositivas os autores reafirmam que o trabalho é como uma forma de contribuir a sociedade, proporcionando bens e serviços de valor. Para Dunald e Havighurst (1959) descrevem o trabalho como instrumento básico que contribuí para sociedade benefícios e serviços; Friedmam e Havigurst (1954); Mow (1981)) Fox e Hesse-Biber (1984) definem o trabalho como uma actividade, ou emprego de energia que produz serviços e produtos de valor para outras pessoas. Numa outra perspectiva semelhante ao do Hall (1986), considera o trabalho como algo que implica aquelas

actividades associadas com uma previsão de bens e serviços de algum valor. Do mesmo modo, o autor em causa, define o trabalho como sendo o esforço ou actividade de um indivíduo realizada com propósito de prover bens e serviços de valor para os outros. Para que estejamos bem claros do que entendemos por trabalho, este autor afirma que é necessário valorizar, tanto os aspectos objectivos, assim como a forma como a gente lhe entende. No que concerne as outras definições, ressaltam a identidade ou contactos sociais que podem proporcionar o trabalho Friedmam e Haghugrst (1954); Mow (1987). Ainda, nesta perspectiva das definições Mow (1987) salienta que a satisfação intrínseca é algo derivada da sua própria execução. Frente a estas definições que salientam diversos aspectos do trabalho, alguns autores tinham prometido de oferecer uma definição de trabalho que possa englobar as diferentes dimensões do mesmo. Um dos exemplos típicos deste tipo de definições, é aquela que tem em conta a natureza complexa do trabalho citado por Peiró (1989: 163), que define o trabalho como um conjunto de actividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo ou criativo que mediante o uso de técnicas, instrumentos, matérias ou informações disponíveis, permite obtenção, produzir ou prestar certos bens, produtos. Na referida actividade, a pessoa aplica energia, habilidades, conhecimentos, e outros diversos recursos, na obtenção de algum tipo de compensação material, psicológico e social. Trata-se de uma definição que contempla a possibilidade de que o trabalho seja ou não remunerado, consista ou não numa actividade observável, e que permita obter certos resultados, associados a determinadas recompensas intrínsecas ou extrínsecas ao próprio trabalho.

2.1.5 Concepção empírica sobre trabalho

A delimitação do conceito do trabalho tem sido também algo de análise a partir de uma investigação empírica. Nessas investigações, são formulados conceitos de trabalho uma vez obtidos as opiniões de diversas amostras de sujeitos, definindo deste modo o trabalho fundamentalmente como uma actividade instrumental. Os primeiros estudos sobre a matéria foram realizados por Weiss e Kahn (1961) com objectivo de explorar os critérios utilizados por homens para poder distinguir as tarefas laborais e não laborais, como se define a actividade do trabalho e como estes critérios se relacionam

com a ocupação. Nesta conformidade, o estudo sobre o conceito do trabalho teve a oportunidade de incluir também o seu significado e as suas funções que cumpre para a vida das pessoas, juntamente com a ocupação e algumas características sócio-demográficas, como a educação, etnia, lugar de procedência e a região que constituem elementos determinantes e importantes nas relações que se estabelecem entre os homens no local de trabalho, sendo assim a actividade requer esforços físicos e mentais. Assim sendo, uma das inspirações dos estudos levados em consideração pelas pesquisas realizadas por Weiss e Kahn foi o projecto do Mow nos anos (1981, 1987, 1991), onde muitos e outros aspectos foram explorados, principalmente as várias definições que as pessoas atribuem trabalho.

Todavia, na perspectiva de encontrar uma saída, nos seus estudos feitos através de análises, os autores conseguiram identificar quatro categorias definitivas do conceito de trabalho: definição concreta do trabalho, definição social, definição do trabalho como carga, definição do trabalho como dever.

- 1) Na definição concreta do trabalho, define o trabalho como uma maneira de destacar os aspectos mais objectivos e tangíveis da actividade laboral. Para estes, actividade é trabalho, quando se estiver face em face de local de trabalho, estivesse frente de um horário determinado e quando este nos paga em troca da referia actividade.
- 2) Definição social. As pessoas por sua vez, lhe consideram como trabalho social, quando este ressalta os aspectos ou funções de carácter social, que o trabalho cumpre para com os indivíduos, para fazer lhes sentir como membros de grupos ou colectivos, mas amplos.
- 3) Definição de trabalho como carga. Aqui o trabalho e concebido por algumas pessoas, como uma carga, na medida em que se aplica no seu desenvolvimento de um grande esforço físico e mental.
- 4) A definição do trabalho como dever. Esta definição as pessoas considera o trabalho, como actividade de carácter obrigatória.

De maneira geral, constatamos que as definições encontradas tanto do ponto de vista teórico como empírico mostram-nos que trabalho definido fundamentalmente em termos instrumentais, é actividade que não tem fim em si mesmo, mas si como um meio que permite alcançar um algo. Não obstante, as diferenças em função a algumas variáveis sócio-demográficas e laborais nos permitem obter diferenças de forma que a gente representa mentalmente o fenómeno do trabalho.

Em suma, podemos salientar que o trabalho é actividade complexa que não é muito fácil definir e conceptualizar por causa de variedade de objectos, eventos e situações que englobam na sua totalidade. A complexidade e fruto de uma diversidade de significados, que este adquire que vêm em parte condicionar principalmente, as funções psicossociais que desempenha o trabalho para os indivíduos e os grupos sociais. Como é óbvio, e segundo podemos constatar, mas adiante, essa diversidade não só existem na actualidade, mas também ao longo da história humana, razão pela qual o trabalho, tinha sido representado tanto para os indivíduos como para sociedade e cultura de modo diferente.

2.1.6 Funções psicossociais sobre trabalho

A investigação do trabalho como é óbvio tem vindo a esclarecer mais do que nunca, que o trabalho devido a sua complexidade, exerce distintas funções que conjugaram desde sempre um papel primordial para os indivíduos, grupos, organizações e sociedades. Nesta perspectiva, muitos têm sido os estudos realizados de forma directa ou indirectamente, sobre funções de trabalho de onde têm salientando o carácter positivo das mesmas. Segundo (Salanova, Peiró e Prieto, 1993), tinham assinalado onze funções positivas que têm como objectivo promover o trabalho da pessoa. Dentro das quais temos: a função integrativa ou significativa, função de proporcionar estatuto e prestígio social, a função de identidade pessoal, a económica, a função que sirva como fonte de oportunidades para integração e dos contactos pessoais, de estruturar o tempo, a função de submeter o indivíduo na actividade ou de baixo de obrigatoriedade, a função de

desenvolvimento de habilidades e destrezas, de transmitir normas, crenças e espetavas sociais, função de proporcionar poder, control e acomodação etc.

- 1) No tange a função integrativa ou significativa do trabalho, considera o trabalho como sendo a fonte que dá sentido a vida, na medida em que permite as pessoas realizar-se pessoalmente através do trabalho. Do mesmo modo, o trabalho para o indivíduo pode servir de fonte de auto-estima e realização pessoal. Por meio do trabalho, as pessoas conseguem organizar-se, realizar-se, de modo a posicionar a sua vida e ser um elemento criativo. O trabalho assume esta função de grande significância quando é intrinsecamente satisfatória e do mesmo modo a sua conversão em fonte de satisfações positivas. Segundo Friedman e Havigurst (1954), o trabalho é uma experiência vital significativa.
- 2) Função de proporcionar status e prestígio social de uma pessoa são determinados em parte, pelo trabalho que desempenha no seu quotidiano. Este estabelece categorias e subsídios quanto ao cargo social que a pessoa ocupa na sociedade. Esta mesma função do trabalho nos permite a conversão do próprio trabalho em fonte de auto-respeito, ou seja, no reconhecimento e o respeito dos outros.
- 3) Quanto à função de identidade pessoal, concebe o trabalho como uma das fontes de maior relevância para o desenvolvimento e formação da nossa identidade. As experiências adquiridas no decurso das nossas actividades nos espelham que, os êxitos e fracassos no trabalho contribuem de certo modo no desenvolvimento da própria identidade.
- 4) A dupla significação exercida por esta função económica, para o indivíduo permite lhe manter o mínimo para a sua sobrevivência e manter os bens do consumo. Todavia, a pessoa realiza neste contexto, a troca de dinheiro que lhe possa garantir a sua independência económica e controlo da sua vida, assim como a eleição do tempo livre.
- 5) Nesta, constatou-se as interacções com os demais que têm o seu lugar no contexto laboral, onde a pessoa mantém o seu vínculo com outros superiores, companheiros subordinados e clientes. Considera-se desta maneira, que esta função joga um papel importante para o núcleo familiar. A final o trabalho só

manifesta aspectos emocionais quando essas eleições são enriquecidas para poderem melhorar a vida extra- laboral.

- 6) Esta função consiste em estruturar o dia, semana, mês, o ano, inclusivamente o ciclo de vida das pessoas. Ajuda também a estruturar outros âmbitos das suas vidas, que acompanham o seu tempo, de trabalho tal como a planificação familiar, das férias ou do tempo ócio em geral. O trabalho joga um papel dominante na estruturação do tempo das pessoas.
- 7) Em sétimo lugar o trabalho tem uma função de manter o indivíduo de baixo de uma determinada actividade, mais ou menos com o carácter obrigatório. Este constitui o marco de referência útil da actividade regular, obrigatória e com propósito. O trabalho pode ser também um dever dos indivíduos face a sociedade, cumprindo desta maneira a função de servir a sociedade mediante o trabalho. E por outro lado as pessoas são obrigadas a trabalhar, isto é se quiserem manter um equilíbrio das outras funções vitais.
- 8) Nesta função que serve como fonte de oportunidades para desenvolver habilidades e destrezas, os indivíduos nos seus postos de trabalho põe em manifesto uma serie de habilidades e destrezas para a sua execução. Estas habilidades uma vês plasmadas no sujeito, a sua melhoria depende em grande medida da prática diária.
- 9) O sistema de normas, crenças, valores, expectativas e ideias são transmitidas no trabalho. Entretanto, podemos afirmar que, o trabalho tem um papel socializador muito importante. No trabalho as pessoas se comunicam entre si, e fruto desta comunicação aparece no momento de transmissão das expectativas, crenças, valores, e informações não somente relacionadas com o trabalho, mas também com outros âmbitos da vida, como a família, o tempo livre, a política, a economia, etc.

Em décimo lugar também o trabalho pode cumprir uma função de proporcionar poder e control. Mediante o trabalho se pode desenvolver e adquirir algum grau de poder e control sobre outras pessoas, sobre as coisas, dados e processos.

Neste sentido, no último lugar, o trabalho pode desempenhar a função de comunidade ou de conforto, onde as pessoas podem ter a partir do trabalho a oportunidade de desfrutar de boas condições físicas, segurança no emprego ou um bom horário do trabalho.

A maioria das funções de trabalho que tem revisado coincide no seu carácter ou valoração positiva como, por exemplo, (auto-realização, os contactos interpessoais, fonte de identidade, etc.). Todavia, o trabalho pode também ser disfuncional para o individuo em função das características que apresenta. Quando o trabalho é repetitivo, desumanizante, humilhante, monótono e não potencia a autonomia, pode ser disfuncional para pessoa e traz por sua vez consequências negativas para o mesmo. Portanto, no que diz respeito à disfuncionalidade do trabalho, Marx (1844), afirma que o homem começou a estar alienado por motivos de desumanização do trabalho, que veio predominar nas sociedades industrializadas. Para o Marx, o trabalho começa a construir a alienação no homem, primeiro, por razões do trabalho ser um facto externo ao homem, não ter uma natureza intrínseca. O homem não decide por si mesmo, não se contenta, mas sim infeliz, não se desenvolve livremente sua energia física e mental, ao contrario mortifica o seu corpo e arruinando a sua mente.

Em suma, como já foi referenciado no princípio, parte da importância do trabalho para com a pessoa depende em grande medida, das funções que a mesma tem vindo a cumprir. Mas também apesar, de que o trabalho vem cumprir normalmente toda uma série de funções positivas para com a pessoa, também em certas ocasiões pode ser disfuncional. A natureza do trabalho, isto é, as características do mesmo e as condições em que se realizam vão determinar em parte as consequências ou efeitos que este vai provocar para as pessoas.

2.1.7 Dimensão psicossocial do trabalho

Em certas ocasiões, se tem posto em manifesto de que a perspectiva psicossocial não pode ser delimitada cabalmente em função da natureza do objecto (Ibanez, 1990).

Neste contexto, ao falarmos sobre esta questão, tinha que termos em conta os diversos critérios que o definem, como (por exemplo, o tipo de relação, o simbólico, a intersubjectividade, a interacção social e cultural) nos permitem constatar que, a perspectiva psicossocial do trabalho fundamenta-se basicamente, tanto na interacção social, assim como na interpretação cultural do mesmo e na construção de símbolos que dão origem às crenças e valores partilhados. Nesta ordem de ideias, cabe-nos assinalar que, ao longo da história do pensamento têm sido sucedidas diferentes interpretações do carácter antropológico cultural do trabalho, especialmente, durante o século XX que produziu consigo uma profunda transformação da dita concepção antropológica e cultural. Juntos a estes, urge a importância que as pessoas concedem ao trabalho no sistema de valores colectivos, constituindo deste modo, um elemento fundamental na hora de delimitar o trabalho desde um enfoque psicossocial, que tem sido amplamente estudado durante as últimas décadas. Desta feita, o trabalho tem vindo a representar um dos pilares primordiais em que se assenta a sociedade actual e constituindo desta forma uma das principais actividades industrializadas. As pessoas adultas, nestes países industrializados dedicam uma terceira parte do seu tempo às actividades laborais ou relacionadas ao trabalho. Na verdade, o tempo que as pessoas passam planificando, formando-se e preparando-se para o trabalho, necessita de uma idade muito madura e ocupando do mesmo modo, uma parte considerável do ciclo de vida Goldthorpe (1968); Suwel, Haller e Ohlendoreff (1970). Não restam dúvidas que na situação actual, a maioria dos indivíduos desejam obter emprego estável que lhes possibilite alcançar independência e reconhecimento como cidadãos de pleno direito Ripol (1994).

Em consideração ao conteúdo em análise, Claes (1987) destaca a importância do trabalho em relação à sua interpretação social, em função de três importantes argumentos. Um dos primeiros argumentos apresentados pelo autor consiste em afirmar que o trabalho exige uma importante inversão do tempo e esforço. No segundo plano, o trabalho proporciona a satisfação tanto das necessidades económicas como as psicológicas e sociais. E finalmente, a evolução das concepções legais, sociais e culturais respeitantes aos direitos do trabalho, especialmente no sentido de reconhecer os direitos dos grupos sociais mais desfavorecidos, isto é, mulheres, minorias étnicas, etc.,

têm tido como consequência à mudança das políticas e práticas do emprego. Por outra parte, segundo o Wilpert (1994), sugere que, a hora de analisar o sentido cultural do trabalho pode-se distinguir, a menos quatro perspectivas: a) o significado filosófico-antropológico do trabalho; b) o significado social objectivo; c) o papel económico; d) o significado psicológico individual.

Ao nos referimos do significado antropológico do trabalho, cabe nos assinalar que a história do pensamento humano tem conduzido o que a actual sociedade, se transforme em uma sociedade laboral. A necessidade de trabalhar se tinha transformado no desejo de trabalhar, facto este que acontece precisamente no momento em que o emprego já não existe.

O significado social objectivo, representa o principal meio que através do qual, as sociedades criam e mantenham a cultura. As tendências observadas nestes últimos anos indicariam uma cultura que cada vez vai orientando em boa medida face a tempo livre, constituindo-se uma diminuição global do tempo total de dedicação a actividades laborais remuneradas. Quanto ao papel económico que trabalho desempenha na sociedade, esta está representada por sua importância como mecanismo regulador da distribuição de bens e oportunidades sociais.

Finalmente, o significado subjectivo e psicológico do trabalho, desenvolvidos através de um complexo e múltiplo processo de socialização, proporcionam aos indivíduos a identidade social. No entanto é de destacar a importância que reveste na hora de responder determinadas questões relacionadas ao trabalho, como por exemplo, porque trabalhamos? Em resposta a questão, podemos afirmar que, são as atitudes, valores, a importância que outorgamos ao trabalho, o nível de interiorização das normas sociais a respeito à actividade laboral, constituem os motivos que nos conduzem a trabalhar (económicos, intrínsecos e sociais) considerados elementos básicos que influem nas condutas laborais.

De uma maneira geral, temos que destacar as diversas interpretações levadas a cabo a respeito do fenómeno, que hoje joga um papel relevante no desenvolvimento e progresso das sociedades durante os últimos séculos. Por outro, cabe nos assinalar que o trabalho, não cumpre somente esta missão, mas também tem sido elemento que oferece as pessoas elevadas oportunidades de aceder à recursos materiais de diferente índole, se não também proporciona a integração no meio social, isto é, a consideração de que as pessoas devem desenvolver necessidades, valores e expectativas que ao interacionar com as nossas características pessoais, às experiências laborais e o contexto do trabalho, irão configurar os significados que atribuímos ao trabalho.

2.1.8 Significado do trabalho

Trabalho, mais que sobrevivência, é uma das mais expressivas manifestações do ser humano. É algo semelhante à arte, onde o homem transforma e, é transformado. Desde os primeiros anos de vida, aprende que fazer algo com objectivo definido conquistando espaço, respeito, consideração e auto-estima. Descobre a satisfação de desenvolver habilidade externá-la num produto ao qual se percebe conectado Erickson (1976). O trabalho, é diferente da finalidade e um valor Angers(1998). Esta é razão pela qual nós executamos algo que está vinculada a quem somos simples actividade, este, deve preencher um porquê, e como estamos no mundo. Reflecte nossa auto-imagem, e nos agrega ou retira a possibilidade de realização pessoal, de acordo com a utilização das capacidades e competências individuais. Hoje, mais do que nunca, nas épocas anteriores, o ser humano se via diante de um conflito entre submissão às regras do novo mercado do trabalho e suas próprias necessidades. Neste contexto, devido as actuais mudanças desencadeadas ou impostas pelo novo mercado trabalho, e globalização de tal forma revolucionárias, o ser humano está sendo forçado dar um salto evolucionário para o qual não teve o tempo de se preparar. A história nos mostra períodos de inovações que exigiram adaptações quanto a conhecimentos, atitudes e habilidades, mais ou menos intensas, todas sem precedentes. Segundo afirma Codo (1995) o trabalho é uma arte de depositar significado humano à natureza. Complementa a afirmação ao apontar que, numa sociedade baseada na cooperação e na troca, o trabalho é algo de depositar

significado social à natureza. O homem, ao produzir, o seu produto o representa e o reapresenta. Desta feita, a própria sociedade é criada e tem seus valores modelados pelas formas de produção.

- Na actualidade, o trabalho constitui o eixo central que articula e estrutura a vida das pessoas, inclusive as sociedades na sua conjuntura. O trabalho ocupa uma posição central na existência dos indivíduos, muito além, de outras esferas vitais, como a pessoal, a familiar, a social, etc. De um modo geral, hoje, a maior parte dos aspectos relacionados com mundo do trabalho, das organizações, as sociedades se definem em termos económicos, isto é, a rentabilidade, eficácia, benefício, eficiência, produtividade, competitividade, etc., o significado que tem o trabalho para com as pessoas não pode conceber-se exclusivamente em termos económicos, já que a avaliação do trabalho se baseia, ao menos, em outros dois factores fundamentais: os níveis de satisfação obtidas, e os valores que sustentam as suas acções (Etzioni, 1995). Em geral, os economistas analisam a atribuição eficiente de recursos para alcançar o nível máximo de bem-estar social. Todavia, ao conceber basicamente como consumidores, fracassam em reconhecer que, no entanto, as pessoas, dependem do trabalho para satisfazer as suas necessidades sociais e psicológicas, e estas não podem ser compensadas simplesmente a partir dos níveis de ingressos e de consumo, como tinham posto em manifesto os psicólogos e os sociólogos nas suas investigações Morse e Weiss, (1955). Relativamente ao significado do trabalho, os teóricos da ciência política também tinham acentuado o papel crucial que desempenha o acesso a um trabalho remunerado significativamente como requisito para uma cidadania genuína, a demais, é de assinalar as exigências de que os princípios democráticos básicos caracterizam os contextos laborais Gill (2000), o que seria condições mínimas para que o trabalho desempenhe importantes funções sociopolíticas Blanch (1996). Nesta conformidade, o bem-estar social não pode conseguir lucros desejados sem ter em conta o bem-estar psicológico e psicossocial das pessoas que constituem uma

organização, o que implica que o trabalho é como meio principal de alcançá-los cumprindo desta forma uma série de funções e possuindo desta maneira, muitos significados e, com mais relevância o económico. Se bem que, o trabalho também pode ser disfuncional e ter consequências negativas para as pessoas Sverko e Vizek-Vidovi (1995). Portanto, é importante conhecer as múltiplas funções que têm entre as quais se encontram poderosamente relacionadas com o significado que tem o trabalho para com as pessoas e grupos sociais.

2.1.9. Definições e dimensões do trabalho

Desde uma aproximação individual, e prestando uma maior atenção às reacções emocionais, Steers e Parter (1975) consideram o significado do trabalho como indicador de motivação laboral. O trabalho pode ser uma fonte importante de identidade e de auto – estima, donde ou que servem de base os sentimentos positivos, que conduzem ou aumentam a implicação com o trabalho ou pelo contrário, pode ser uma fonte de frustração. Neste último caso, estes sentimentos negativos podem conduzir a redução do nível de implicação, a satisfação laboral e a vontade de execução. Em que medida, o trabalho se experimentará como algo positivo ou negativo; isto em grande parte depende das características do indivíduo e a natureza do trabalho.

O significado do trabalho também pode ser considerado como representação social. Portanto, se trata de uma realidade socialmente construída e reforçada por indivíduos com certa autonomia a respeito das normas sociais e infra-estrutura cultural própria da época e, pois, que estão influenciadas por condicionantes históricos que tinha moldado e criado. Neste sentido, Ruiz Quintanilla (1988) considera o significado do trabalho, como um sistema consultivo de representações sociais ou mapas subjectivos do ambiente individual, das actividades a realizar e a própria pessoa que as realiza, incluindo as atribuições, avaliações baseadas numas normas e estados emocionais.

Considerando o significado do trabalho como representação social, Fineman (1999) manifesta que uma teoria psicológica de grande relevância para estudar o significado do trabalho é necessário o construcionismo social. Fineman critica duramente o paradigma quantitativo no estudo de significado do trabalho e das actividades em geral, assinalando a necessidade de uma aproximação qualitativa que permite uma possível análise do significado do trabalho desde constraccionismo social. Este enfoque consta na classificação dos processos de construção de nossas realidades desde uma interpretação pessoal das acções, interacções e eventos. Todavia, temos que ter em conta, que as interpretações da realidade são negociações e influenciadas por outras relevantes.

Para Finamon, o significado do trabalho é um ambiente construído pelas pessoas. Nesta perspectiva o significado do trabalho pode compreender-se como uma representação social. Os significados que atribuímos ao trabalho dependem em certa medida das crenças, normas e expectativas que existem numa determinada sociedade a respeito do trabalho.

O significado que demos ao trabalho depende em grande parte, da forma como é entendido na sociedade de que formamos parte, e do momento histórico em que nós vivemos. Já temos visto como em diferentes épocas históricas do trabalho tem tomado significados diferentes. De um modo geral, isto não significa que retiramos a autonomia pessoal na hora de atribuímos o significado ao trabalho. Diferentes variáveis pessoais interactivam com esses determinantes sociais, culturais e históricos para configurar nossa própria maneira de entender o trabalho.

Desde uma aproximação situacionista, o Brien (na empresa) considera que o significado do trabalho é um produto de experiência laboral. O significado do trabalho para cada pessoa se formaria em função das experiências que vai encontrando no seu ambiente laboral. Por exemplo, aquelas pessoas que encontram trabalhos monótonos, aborrecidos, que não podem desenvolver-se pessoalmente no trabalho, acabariam de ver o mesmo como um meio para conseguir outros fins. O significado do trabalho seria uma adaptação cognitiva a um determinado ponto, ou seja, a pessoa construirá um significado

do trabalho na base como este interpreta as experiências laborais. No entanto, o significado não deixaria ser senão, a interpretação que cada pessoa faz das suas experiências de trabalho. Esta postura surge na clara oposição à outra que considera o significado do trabalho é uma variável que faz parte da personalidade laboral.

É considerado como uma variável da personalidade ou como um produto da experiência laboral, este quando guarda a estreita relação com a controvérsia existente a respeito da estabilidade desse significado. Para efeito, existem duas teses que se mentem a respeito desta questão Durenth (1991). Das duas teses, vimos que os defensores da estabilidade apontam que o significado do trabalho se adquire ao longo da vida e uma vez adquirido apenas poderá mudar ao longo do tempo. Nesta perspectiva, se entende que a pessoa tem uma série de crenças, e atitudes face aos trabalhos que são adquiridos durante a infância e a adolescência e que formam parte da sua personalidade laboral, e que seria difícil modificá-los por experiências laborais. Os defensores da tese modificação, afirmam que o significado do trabalho em geral, e os valores laborais mais concretamente, que vão sofrendo mudanças ao longo da vida dos sujeitos, em função da influencia das diversas variáveis situacionais, que o indivíduo vai passando ao longo do ciclo vital.

As diferenças que se tem constactado entre as demais teses encontra-se na concepção do trabalho adaptado pelos seus defensores. .Em (1991), Drenth propôs uma aproximação interactiva, na qual afirma que, os valores são profundamente estabelecidos através da educação de infância e adolescência com um efeito duradouro na personalidade do indivíduo, mas o que não implica os mesmos estejam livres em adaptarem-se e modificar distintas situações sociais que vão confrontando ao longo da sua vida.

O estudo, mais pormenorizado e importante realizado actualmente sobre o significado do trabalho, foi aquele que tinha sido efectivado pelo grupo Mow (1987). Os autores apontavam algumas características definitivas do constructo. Na primeira instância, o significado do trabalho, não é um significado, ou seja, não é um constructo psicológico unidimensional, mas sim está constituído por diferentes variáveis ou

dimensões. Concretamente, se considera como um constructo psicológico multidimensional e defendido em termos de cinco dimensões:

- 1) Centralidade e importância do trabalho como um rol de vida.
- 2) Normas sociáveis sobre o trabalho.
- 3) Resultado valorizado do trabalho.
- 4) Importância das metas laborais.
- 5) Identificação com o rol da vida laboral.

Após, o resultado da investigação, constata-se que as dimensões do significado do trabalho as informações apontam que fazem parte na centralidade do trabalho, as normas sociais e os resultados valorizados do trabalho na importância das metas laborais, deixando em segundo plano a dimensão relativa à identificação com a lista laboral. Os autores assinalam que se trata de um constructo dinâmico. O significado do trabalho não é algo que se configura num dado momento, na medida em que este permanece para sempre, mas sim está configurado, modificando-se ou reafirmando-se, constantemente. Este constructo se forma a partir da interacção de variáveis pessoais e ambientais. As mudanças nas pessoas e seu meio ambiente, especialmente no seu trabalho, podem conduzir mudanças no significado do trabalho.

Todavia, embora que este é praticamente aceite por todo o mundo, mas não haverá um acordo profundo do significado do trabalho como podemos contactar os seus antecedentes. Quanto a estabilidade do significado do trabalho, ao longo do tempo tem sido um sujeito polémico. O significado do trabalho não é algo, que varia somente ao longo da história, na medida em que, num mesmo período histórico, podemos constatar diferenças entre as nações e grupos ocupacionais, em função da idade, sexo dos indivíduos e de outras características relevantes.

As distintas dimensões que compõem o significado do trabalho não estão codificadas pelas pessoas de modo independente, mas sim, são elementos que se configuram padrões. Por isso, as mudanças numa outra dimensão, podem vir afectar e influir as mudanças de outros, isto é, se faz menção de dimensões inter dependentes.

Para conceitualizar deste modo o significado do trabalho, este pode ser visto como conjunto de dimensões cognitivas, afectivas, e predisposições que configuram dois grandes conjuntos de padrões: padrões pró ao trabalho que concebem o fenómeno como uma actividade importante para as pessoas e padrões anti-trabalho, segundo as quais o trabalho tem pouca ou nenhuma importância na vida das pessoas.

Atendendo, a investigação realizada até neste momento, nos confirma ou nos assinala, a necessidade de explorar estes padrões mediante os empíricos, e determinar as suas principais fontes das respectivas variações. Na mesma linha de pensamento, Quintanilla (1991) redefine este constructo como um conjunto de valores, crenças e expectativas. Segundo o autor, estes são influenciados pela sociedade através dos agentes de socialização como família, as instituições educativas e organizações laborais.

Significado do trabalho funciona como um marco de referência para acção através das crenças individuais sobre os resultados que se deveria esperar ou se desejar do trabalho (metas laborais), o que se pode dar ou receber dentro do contexto laboral (normas sociais) contribuem para lucrar estes resultados e o grau em que um se identifique como trabalho (centralidade do trabalho). De um modo geral, Calu nos definiu o significado do trabalho como conjunto de crenças e valores face ao trabalho, que os indivíduos ou grupos sociais vão desenvolvendo antes da satisfação para o trabalho e durante o processo de significação no trabalho. Trata-se de um conjunto de cognições pessoais, e mudanças em aspectos situacionais ou contextuais grupo Mow (1987).

2.1.10. Centralidade e importância do trabalho

A centralidade do trabalho refere ao grau de importância que o trabalho tem na vida das pessoas, tem se utilizados vários termos para referenciar-se o mesmo fenómeno como: interesses centrais da vida, (central life interests) Dubin (1956), implicação como parte, (Job envolvimento) Ledahl e Keprer (1965); Kanungo (1973), relevância de carreira (career salience) Greenhouse (1973), relevância do trabalho (work salience) super (1976),

implicação com o trabalho (work involvement) (Kamungo (1982), e compromisso com o trabalho, (work commiment) (Morrow, 1993). Apesar de algumas matrizes diferenciais, todos os conceitos têm um objectivo comum, que é determinar o grau com que a pessoa se identifica com seu trabalho ou até que ponto este é central para sua identidade Sverko (1980). Todavia, a excesso de termos tem provocado certa confusão. Para ele, no presente aparato descrevemos, na primeira instancia a conceitualização da centralidade do trabalho proposto por parte do Mow, para posteriormente relacionar-se com os conceitos de implicações com o trabalho (work commitment).

O Grupo Work (1987): define a centralidade do trabalho como uma crença geral acerca do valor de trabalho na vida de uma pessoa, assim como o grau de importância geral que o trabalho tem na vida de uma pessoa em qualquer dado momento. Para medir o tal conceito, estes autores utilizam dos procedimentos distintos que permite diferenciar entre a centralidade absoluta e centralidade relativa do trabalho. Os dois procedimentos de medida são neutras, isto implica dizer que medem a importância que os indivíduos concedem ao trabalho nas suas vidas em determinados momento, com independência das razões pelas quais o trabalho é importante para eles. Esta medida permite-nos compreender, portanto, o grau de importância que o trabalho tem para uma pessoa independentemente da razão que dá a essa importância.

- a) centralidade absoluta do trabalho. Este componente implica um valor ou crença geral de importância de trabalhar em termos globais ou absolutos. Trata-se de um componente evolutivo, e faz referência ao valor que atribuímos ao trabalho como forma de desempenhar na vida. A centralização absoluta do trabalho determina em que medida este é central para auto-imagem e resulta a internalização de uma série de valores na socialização antecipada.
- b) centralidade relativa do trabalho. Trata-se da importância que uma pessoa concede ao trabalho em relação a que este concede as outras áreas relevantes da vida Mow (1987). Como o tempo livre, a família, a religião e a comunidade. É comparativa em natureza e implica elementos cognitivos e

de tomada de decisão. Este é o componente de centralidade orientado a decisão. Este ponto de vista parte do pressuposto de que as experiências de uma pessoa estão segmentadas em diferentes subesferas e que a gente nos diferencia nas nossas preferências por esferas particulares da vida.

As pessoas participam mais naquelas esferas que são mais satisfatórias e participação nas esferas menos preferidas se realizam normalmente de forma instrumental, o que significa que, pelos vistos pode se conseguir uma série de recompensas que não se derivam do prazer da participação nessa esfera por si mesma. Entretanto, na centralidade absoluta do trabalho é referente à valorização que é própria do trabalho, enquanto a centralidade relativa, o trabalho é comparado com outros segmentos ou áreas da vida. Segundo estes autores, a combinação destas duas representações provém uma conceitualização, mas completado constructo de centralidade do trabalho como crença geral do valor de trabalho na vida é um. Na literatura a respeito, tem se desenvolvido dos conceitos relacionados, referentes à centralidade do trabalho, que devemos tomar em consideração. Trata-se de conceito de implicação laboral e de compromisso com o trabalho, ambos introduzidos por Lodahl e Kejner (1965) e que na sua origem oferecia certa confusão Rabinowitz e Hall (1977). Esta confusão manteve até que Kanungo (1982) sentou as bases para uma maior elaboração e classificação. Segundo autor atrás referenciado, afirma que a confusão de conceito devia-se a excesso de significado subdividido em quatro formas diferentes cuja vitalização implica a consideração de uma série de recomendações. Em virtude, as recomendações, temos a salientar de que, em primeiro lugar não se deve confundir a implicação com o posto do trabalho com a motivação intrínseca. Uma pessoa pode estar identificada com o seu trabalho, com sua independência das razões pelas quais encontra identificada ou que lhe motiva a trabalho. Uma pessoa ou indivíduo motivado intrinsecamente face ao trabalho é aquela, por exemplo, que valoriza uma variedade ou autonomia do seu trabalho, pode não estar implicado com o seu trabalho e do mesmo modo, outra pessoa motivada extrinsecamente, é aquela que valoriza as recompensas económicas que derivam do mesmo pode estar implicado com o seu trabalho.

Em segundo lugar, não se pode confundir o estado implicação com o trabalho com os seus antecedentes. Uma coisa é o grau de implicação de uma pessoa com o seu trabalho e outra distinta dos antecedentes ou factores que tenham determinado nível de implicação, as características do posto etc. Também urge necessidade de saber diferenciar a implicação dos seus efeitos ou consequências: satisfação, o absentismo ou esforço que se impõe no trabalho. A terceira recomendação nos confirma que a implicação com o trabalho é um componente cognitivo, mas não atitude afectiva. Uma pessoa pode estar muito implicada com seu trabalho e não estar satisfeita com o mesmo.

Finalmente, neste domínio, temos que distinguir dois contextos nos quais um indivíduo pode mostrar-se implicado. Uma pessoa pode ou não estar implicada com o trabalho concreto que realiza aquele momento, mas estar com o trabalho em geral. Isto significa que a implicação com trabalho em concreto não é idêntica a implicação com o trabalho em geral. O primeiro se conhece como implicação actual, (Job involvement), enquanto o segundo corresponderia à implicação com o trabalho em geral. (work involvement). A implicação com o trabalho actual é crença descritiva do trabalho que se desempenha na actualidade e que está relacionada com grau em que trabalho satisfaz as necessidades pessoais.

Em contraste, a implicação com trabalho em geral, é uma crença normativa acerca do valor do trabalho na própria vida, e mais que nunca, uma função de significação ou do condicionamento cultural de uma pessoa. Neste domínio, a implicação com o trabalho presente, é uma crença descritiva causada na actualidade, enquanto a implicação com trabalho em geral é uma crença normativa causada historicamente. Deste modo, consideramos aqui onde deriva a implicação com o trabalho actual, em função a natureza do trabalho concreto que se realiza em quanto à implicação com o trabalho resulta um constructo, mais estável ao longo do tempo. Kamango (1982) concebe, pois, a implicação como uma crença ou estado cognitivo de identificação psicológica, que se grega ou adiciona o grau em que uma pessoa se identifique com o trabalho, ou seja, com seu local ou posto actual ou trabalho em geral, dependendo de dois factores: as necessidades mais salientes do indivíduo, de carácter intrínseco ou extrínseco, e a percepção da

potencialidade do seu trabalho em particular ou do trabalho em geral para poder satisfazer a referida necessidade. Nesta perspectiva, (Lodalhl e Kejner, 1965, Seten e Hosck, 1976), Kamugo (1982), propuseram a necessidade de desenvolver medidas mais fiáveis para ambos os constructos. (Job involvement e (work involvement). Em consonância a esta autora, vimos à formulação de três tipos de medidas para cada constructo: questionários, escalas gráficas e diferenciais semântico.

- 1- Com a finalidade de facilitar a compreensão dos seus conteúdos, oferecemos alguns itens em cada escala. Para o JIQ inclui-se os itens como: As coisas mais importantes que ocorrem têm a ver com o meu trabalho actual, estou muito implicado pessoalmente com meu trabalho a maneira dos meus interesses estão centrados no meu trabalho. Por parte do WIQ incluiu o seguinte: O trabalho é onde o agente deveria estar implicada a maior parte do tempo, o trabalho deveria considerar como centro para a vida, as coisas importantes que me correm na minha vida tem a ver com o trabalho. Neste contexto, constatamos que à escala de Job Involvement é possivelmente a mais utilizada que o sujeito tem ao trabalho actual ou com o grau que este se sente identificado com o trabalho. É de considerar que o segundo trabalho, está relacionado com a centralidade do trabalho, constituindo deste modo o compromisso com o trabalho. Esta conceitualização tinha produzido resultado especialmente útil para os trabalhos do Morrow (1983). Para esta autora, o compromisso com o trabalho abarcará cinco focos de interesse ou facetas: o valor do trabalho em si mesmo, a carreira, o trabalho actual, a organização e sindicato. Estas facetas fazem referência ao grau de realidade que uma pessoa tem em relação a cada uma dessas facetas. Para a sua evolução Morrow elaborou uma escala para cada faceta, com o objectivo de criar o índice do compromisso com o trabalho. Análogo ao Job descritivo Índice (Smith, Kendall e Hulin, 1969) de satisfação laboral. Nos posteriores trabalhos, o compromisso com os sindicatos, apenas tinha sido com estado. O compromisso com carreira apresenta problemas de conceitualização e de medida e segundo as formulações mais recentes da Morrow e Goetz, (1988), definem este constructo utilizando três facetas: compromisso com o valor do trabalho em si

mesmo, compromisso com trabalho actual (job) e compromisso com a organização. Se por ventura puder relacionar esta definição com o conceito de implicação com o trabalho formulado por Kumungo será descoberta uma série de relações. O conceito de implicação actual com o trabalho (Job involvement seria semelhante ao do compromisso com o trabalho actual (Job commitment) citado por Morrow (1983). Desta feita, nos últimos do Kanungo para medir o compromisso com o trabalho actual. Por outra parte, o conceito de implicação com trabalho geral (Work involvement) é equiparável ao de compromisso com o valor do trabalho em si mesmo. Em relação ao terceiro componente do compromisso com o trabalho, segundo a reformação do Morrow e Goetz (1988) é o compromisso organizacional que faz referência ao grau em que o sujeito se sente identificado e implicado com a organização. A escala mais utilizada para sua medida tinha sido a de organizacional commitment de Mowday, Steers e Porter (1979).

Como se pode acompanhar, a centralidade no trabalho faz referência basicamente a uma crença das pessoas a respeito da posição do trabalho em suas vidas, enquanto a implicação e o compromisso com o mesmo põe a ênfase nas cognitivas, afectivas e emocionais sobre o trabalho nas implicações atitudinais, comportamentais que têm para o desempenho. Em parte, estes dois últimos conceitos requerem a distinção entre às experiências concretas do trabalho que se realiza e sua experiência mais global do trabalho em geral.

2.1.11. Normas e crenças sobre o trabalho

Quando se trata de princípios sociáveis e crenças sobre o trabalho, se faz menção de afirmações que gente formula ao realizar valorizações normativas a cerca do trabalho. Mow (1987) ou quando se emite juízos sobre a justiça relativa ao mundo do trabalho, desde a perspectiva do indivíduo e da sociedade.

Estas crenças reflectem valores culturais e podem variar entre países ou culturas. Como assinala – Raiz Quintanilla (1989) as normas sociáveis são necessidades e expectativas desenvolvidas por sociedades que proporcionam indivíduo a um marco de referência evolutivo. Existem dois tipos de orientações normativas baseadas no contrato social como aquelas que põe ênfase nas obrigações e deveres da pessoa face a sociedade e as que ressaltam as obrigações da sociedade face a pessoa. Trata-se precisamente, de crenças que nós mantemos sobre obrigações e directos do trabalho, e sobre as obrigações e directos das sociedades ao respeitoso sobre o mundo do trabalho.

De uma forma geral, referem-se da maior ou menor orientação de gente em face de consideração do trabalho como directo e como dever. Cabe-nos ressaltar que estas duas orientações normativas são independentes, na medida em que a mesma pessoa pode estar de acordo com a consideração do trabalho como directo e também com sua consideração como dever. Estar de acordo de que o trabalho é um dever não significa dizer que temos que estar de acordo de que o trabalho é um directo.

2.1.12. - O trabalho como obrigação

Estas crenças fazem referência as obrigações do indivíduo perante a sociedade em relação ao trabalho, e que serviu de centro ou de base das teorias de aspectos organizacionais, políticos e legais da autoridade. De formas analisar a organização do conceito realizado pelos autores do Wow, a consideração do trabalho como dever supõe estar de acordo com afirmações tais como, é o dever de cada cidadão capacitado contribuir a sociedade com o seu trabalho. As pessoas na sociedade devem honrar em grande medida os seus ingressos para o seu futuro ou um trabalhador deve valorizar seu trabalho, mesmo aquele que inclui aborrecimento indigno ou monótono. De acordo com esta orientação normativa nos confirma que o trabalho deve valorizar-se independentemente da sua natureza, sabendo que é um meio através do qual conseguimos participar no bom funcionamento da sociedade e não se esquecem do que devemos velar pela segurança do futuro, o que constitui uma honra.

A ética protestante do trabalho tem sido uma forte influência nesta orientação normativa. Os indivíduos com este tipo de crenças concebem o trabalho como “bem”; enquanto o não – trabalho como algo “mau”. Esta versão moral do trabalho considera as demais que todos os indivíduos têm por obrigação de contribuir a sociedade mediante o seu trabalho, devendo guardar e honrar para o seu próprio futuro, assim como o dever de valorizar o seu trabalho seja qual for a sua natureza.

Talvez a origem do que actualmente se conhece como ética protestante do trabalho se pode encontrar nos ensinamentos de Calvino e Lutero. Weber (1967) na sua obra *Ética Protestante e espírito do Capitalismo* sublinhou que o conceito de “férias para trabalho”, estava implícito na predicação de Celvino. Os celvinistas crêem que as pessoas estavam predestinadas ao bem ou ao êxito na vida terrenal. Em função dessas crenças passam a conformar um modelo de vida de disciplina, trabalho e boas obras, o significa que não é tanto como meio para obter a salvação eterna, mas sim, constitui uma maneira de reduzir as dúvidas sobre o mesmo e sobre as demais. Esta ideologia conformou segundo o Weber, o recrutamento e a educação de uma força de trabalho disposta ao sacrifício e a participação de uma vida económica e racional de carácter burguês onde o trabalho duro na vida é parco que produzirá a honra e acumulação de riqueza.

A ética protestante do trabalho tinha-se associado com a orientação normativa face ao trabalho como obrigação. Esta orientação considera que os adultos devem realizar-se como pessoas mediante o trabalho. Esta política do trabalho encontra-se nos valores da sociedade industrializadas e particularmente nos países protestantes, formando as bases da motivação ao longo ou a auto – realização que estimula o trabalho duro.

Neste contexto, tinha se reconhecido a multidimensionalidade do constructo, proposto por Furham (1990) um dos poucos autores que tinha sistematizado as dimensões da ética protestante do trabalho, priorizando evidência empírica de uma delas. Esta revisão sobre o tema identifica um conjunto de aspectos psicossociais que tinham sido utilizados para avaliar essa ética protestante que na realidade, funcionam

como componentes psicológicos da mesma. Para Furham, estes componentes constituem a necessidade de realização (tal como foi definida por Murray, Atkinson e McClelland). O autoritarismo com seus aspectos de convencionalismo, submissão autoritária, agressão autoritária, superstição e estereotipia, poder, destruição, cinismo e obsessão ao sexo; as crenças no mundo justo; o convencionalismo; a capacidade de prosperar as recompensas; valores humanos como segurança, salvação, obediência, etc.; e as condutas próprias do padrão de personalidade do tipo – A. Uma característica relevante das pessoas com níveis elevados na ética protestante do trabalho são a sua alta necessidade de realização (lucro). Esta tem sido definida por Murai (1938) como o desejo de realizar coisas difíceis como, por exemplo, ser especialista, manipular ou organizar objectos físicos, seres humanos, ou ideias, fazer as coisas rapidamente e tão independentes como seja possível, saltar obstáculos é conseguir altos resultados, melhorar-se a si mesmo e rivalizar-se com outros. As pessoas com alta necessidade de realização tendem exercer control sobre os meios de produção e produzem mais do que o consumo, planificam metas moderadamente difíceis, maximizam a probabilidade de satisfação com a realização, necessitam de opinião concreta sobre o bem com que se está fazendo as coisas, assumindo a responsabilidade pessoal nos problemas, mostram alta iniciativa pessoal, exploram continuamente o ambiente, identificam o crescimento e a expressão como dignos directos do êxito da mesma forma orientador para o progresso.

Estas actividades e condutas são próprias das pessoas que têm um padrão de conduta do tipo – A, caracterizadas por uma alta necessidade de realização (Peiró e Salvador, 1993). Outras características destas pessoas são a competitividade, a urgência do tempo, a agressividade, a habilidade, um constante estar alerta ou estado de alerta, a luta, etc. Estas atitudes e condutas são aprendidas e se manifestam nas pessoas que vivem na sociedade altamente competitiva.

2.1.13. O directo ao trabalho

O directo ao trabalho tem sido recolhido e encontrado em declarações dos directos individuais, das responsabilidades das organizações laborais e da sociedade em

geral respeito aos indivíduos. De tal forma como foi operacionalizado por equipa Mow, as pessoas que consideram o trabalho como um directo manifestariam a sua vontade em afirmar que o directo de qualquer membro da sociedade é de ter não somente um emprego, mas sim em trabalho interessante, com sentido de participar nas decisões concernentes ao seu trabalho, a uma educação que lhe prepare adequadamente para o trabalho e actualizando deste modo os seus conhecimentos, que não poderão perder em algum momento da sua vida.

Alguns autores sugerem que a ética tradicional do trabalho, caracterizada por alta importância concedida ao trabalho por estar acima de todas as esferas da vida e por ter considera-lo como uma obrigação dos indivíduos face a sociedade, que está sendo ultrapassado por uma nova ética que caracteriza uma maior valorização do tempo livre, a vida na família, e a dominância de directos sobre o trabalho que são mais que obrigações. Esta nova ética emergiu nos últimos anos da década sessenta, no marco de mudança de valores que se produziram nas sociedades ocidentais e que tem um alcance muito amplo.

Nos últimos 15-20 anos tinha-se produzido mudança de valores, caracterizada como o passo de valores materialistas a pós-materialistas. Esta mudança tinha sua repercussão no mundo do trabalho Inglehart (1990). Portanto, tendo em consideração o papel relevante e predominante que durante muitos anos tem tido o trabalho, numerosos fenómenos tiveram conduzido a que actualmente predomina uma orientação face ao ócio ou tempo livre, assim como maior preocupação por qualidade de vida (frente ao nível de vida) e autorealização Etzione (1979).

Na verdade, não existe evidência empírica que confirma uma proliferação generalizada de uma nova ética de trabalho. Grande parte da evidencia empírica é de carácter anedótico ou esta limitada as atitudes face ao trabalho, face a carreira de estudantes graduados, ou com alto nível educativo. A maior ou menor importância que atribuímos ao trabalho e as crenças face ao mesmo como um directo ou como obrigação, deve merecer do mesmo modo, aos valores laborais que são componentes essenciais do

significado do trabalho, já que estes concorrem grande parte ao sentido que concedemos a este fenómeno.

2.1.14. Valores laborais

Após o destaque das distintas interpretações, assim como papel relevante que o trabalho joga neste domínio, urge a necessidade de salientar às principais tendências de mudança aos valores laborais que se pode observar na sociedade actual, permitindo assim, uma maior compreensão do trabalho desde perspectiva psicossocial. Entretanto, vários autores nas pesquisas realizadas, constataram algumas mudanças no concernente aos valores do trabalho, do mesmo modo, na significação, numa sociedade post-industrial. No estudo de valores laborais, podemos identificar diferentes abordagens teóricas-metodológicas, sua natureza e sobre as dimensões que organizam os valores vigentes em uma sociedade. As principais abordagens, dizem respeito às teorias de Rokeach (1973) que faz menção sobre a hierarquia de valores individuais, as de Schwartz, (1992) que dão maior relevância a valor de tipo motivacional e as de Inglehart (1991) que salientam os valores materialistas e pos- materialistas. Na sequência de uma articulação psicossociológica de valores propostos por Dióse, (1976, 1982) e citada por Camino (1996) consideram o estudo de valores como um vasto campo de estudo específico da psicologia social, atendendo a maneira como este tem vindo a desenvolver a perspectiva teórica metodológico sobre os valores, Lima e Camino (1995); Pereira (2000); Pereira e Cols (2001); Torres (1992) afirmam que as ideias do Dióse (1982), sobre os valores, propõem valores de diversos grupos sociais utilizando ou articulando explicações psicológicas para a organização dos valores como por ex., a desenvolvida por Schwartz (1992) com as explicações sociológicas, as explicitas por Inglehart (1992), pressupõem que o significado dos valores descreve um conjunto de necessidades individuais, que identificam dez tipos motivacionais na forma como os indivíduos de diversas culturas atribuem significados aos valores laborais: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodirecção, universalismo, tradição, conformidade e segurança.

Segundo Inglehartz (1991), os valores são considerados como indicadores sociológicos das mudanças culturais, descritos como desenvolvimento político e económico em um conjunto de sociedades capitalistas, que favorecem a emergência de valores materiais e pós-materialistas. De modo geral, o autor descreve a relevância ou a emergência que esses têm para o desenvolvimento das sociedades capitalistas. A integração das explicações psicológicas e sociológicas constitui uma abordagem psicossocial dos valores, Pereira e Cols. (2002), Definindo os valores como conhecimentos socialmente estruturados a partir dos diversos conteúdos ideológicos contidos no interior de uma sociedade. Esta abordagem não identifica as necessidades individuais como fonte de valores, mas aponta as identidades ideológicas que orientam os interesses dos grupos sociais, como as responsáveis pela organização dos conteúdos dos valores Da Costa (2000).

Relativamente aos valores, viu-se que muitos teóricos, de vários campos de estudo, têm defendido a relevância dos valores para compreensão e previsão de atitudes e comportamentos. Partindo do pressuposto de que o trabalho é um dos aspectos básicos na vida do ser humano, alguns estudos procuram enfatizar a relação entre comportamentos e valores relativos ao trabalho. Desta feita, tivera sido adoptado nesta pesquisa um modelo de valores do trabalho de Porto e Tamayo (2003), desenvolvido a partir do modelo de Rós, Schwartz e Surkis (1999), o qual se baseia na teoria de valores de Schwartz. Para Rós e Cols. (1999), valores do trabalho podem ser definidos como crenças sobre metas e comportamentos desejáveis, hierarquicamente organizadas, que guiam as pessoas a fazer avaliações sobre os resultados e o contexto do trabalho, bem a selecção de alternativas de trabalho. Segundo Porto e Tamayo (2003), assim como no caso dos valores pessoais, é possível estabelecer uma estrutura de valores do trabalho. Essa estrutura constitui-se de quatro tipos de valores, os quais foram nomeados de realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade. O tipo motivacional de realização no trabalho, às buscas de realização pessoal e profissional, bem como a independência no pensamento e acção no trabalho por meio de autonomia intelectual e da criatividade. A título de exemplo, destes valores pertencentes a esta categoria temos: trabalho intelectual estimulante, ter prazer no que faço realizar trabalho significativo para

mim e identificar-me com o trabalho. O tipo motivacional relações sociais refere à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuições positivas para a sociedade por meio do trabalho. Exemplo, auxiliar colegas de trabalho, amizade com colegas de trabalho, colaborar para o desenvolvimento da sociedade e combater injustiças sociais. O outro tipo, denominada motivação prestígio permite ao indivíduo à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho. Como exemplo de valores, pode-se apontar: obter posição de destaque, ter fama, supervisionar outras pessoas e competir com colegas de trabalho para alcançar minhas metas profissionais. Finalmente, o tipo motivacional de estabilidade, expressa à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais; esse tipo motivacional refere-se à busca de recompensas extrínsecas ao trabalho ex., a estabilidade financeira, ter melhores condições de vida, ser independente financeiramente e poder me sustentar.

Há possibilidade de que os valores laborais tenham um papel preditivo relevante no processo de escolha profissional. O indivíduo avalia qual profissão ou emprego que representa uma oportunidade para alcançar metas que considera, ou seja, quais metas podem ser alcançadas por meio de um determinado trabalho. Razão pela qual se afirma que um indivíduo que atribua maior importância ao tipo motivacional estabilidade irá procurar profissões ou empregos que ofereçam um salário que satisfaça suas necessidades materiais e que ofereçam estabilidade. Esses aspectos da profissão ou empregos serão mais valorizados do que aspectos com autonomia, possibilidade de exercer a criatividade, exercer influência sobre outros e colaborar com colegas de trabalho e com sociedade em geral, os quais representam os outros três tipos valores motivacionais.

Sentido a vida na medida, em esta permite as pessoas realizar-se pessoalmente através do mesmo. O trabalho pode ser para pessoa uma fonte de auto - estima e realização pessoal. Por meio do trabalho as pessoas podem realizar-se, dar propósito a sua vida e ser criativas. O trabalho com os outros. O progresso e a promoção levam ou conduzem a um aumento considerável de prestígio social e laboral.

2.13 Abordagem Filosófica do trabalho

“Na sua obra “Do princípio da sobrevivência ao princípio realização” Pinto, (2003) evoca as ideias de antropólogo Ghlen, de que” na humanidade, os instintos não são suficientes nem ajustados aos imperativos da sobrevivência. As outras espécies, sim, conseguem sobreviver sob a direcção dos instintos porque estes produzem automaticamente as respostas adequadas à preservação da vida... Os difíceis constitutivos do aparelho instintivo obrigam a espécie humana a pagar um preço que envolve renúncia e repressão... Já que a natureza não oferece os meios da subsistência em estado de consumo imediato, o homem precisa trabalhar disciplinarmente para agenciá-los incessantemente. A disciplina e o trabalho em lugar da liberdade sem regras e do prazer em limites, são, assim, as condições essenciais da viabilidade da filogénese e da ontogénese humana.

O mesmo autor acima referenciado alega que para Marcuse (1984) “o princípio da realidade aparece modificado por uma dinâmica mais acelerada do processo económico que traz consigo uma nova aferição do valor dos sujeitos na sociedade e ele propõe designá-lo como princípio performance, que corresponde a uma sociedade aquisitiva e antagónica em constante progresso de expansão. Mais que nunca a história, a vida dos indivíduos está agora centrada no trabalho. Mas o seu trabalho está ao serviço de um aparelho que eles não controlam que opera como um poder ao qual, se deve submeter se quiserem viver.

Explorando as ideias dos dois reinos de Marx, Pinto, (2003:) afirmam “que homem deve lutar contra a natureza para satisfazer as suas necessidades, manter a sua vida e reproduzi-la” e que o homem civilizado é coagido a fazê-lo, quaisquer que sejam as estruturas da sociedade e de modo de produção, para satisfazer as necessidades naturais e as novas, que crescem com o desenvolvimento. Apesar de esta actividade permanecer no reino da necessidade, para além dela que começa desenvolvimento das forças humanas com um fim e si mesmo, o verdadeiro reino da liberdade que, no entanto, se pode crescer com base com outro reino, a de necessidade”. Ao criticar a delimitação das

necessidades humanas ao “ter possuir objetos de consumo alimento, vestuário e outros de propriedade privada, que substitui todas as outras necessidades... ele pensa que” mais do que os automóveis, os aparelhos electrónico e outros símbolos do progresso material”, importam as oportunidades e as condições oferecidas para que cada um, em comunidade, possa desenvolver livremente” todos os sentidos e qualidades humanas”.

Pinto (2003) alega que, para Marx, a concretização histórica do reino da liberdade surgirá quando dimensão do ter, referida á reprodução material da existência, passar a ser compreendida apenas com simples instrumento da dimensão do ser. Neste contexto, o trabalho produtivo realizaria a sua verdadeira finalidade humana e nele encontraria o ser humano base da sua emancipação e libertação. Enfim, no reino da liberdade... o individuo estaria na situação de se apropriar “ do seu ser omnilateral de uma maneira omnicomprensiva, portanto, como homem total”.

Contestando uma sugestão de passividade adaptativa do sujeito, (segundo o Freud, aceite pelo Marcuse), pela qual este, para conseguir sobreviver, teria que adaptar aos imperativos de uma realidade pré-existente Pinto (2003:25) destaca que não se trata de sobreviver somente: mas também, o sujeito deve realizar o potencial de humanidade que contém nele. Porém, não é o sujeito quem deve ajustar-se realidade, antes esta é que deve ser modificada pele intervenção humana, de modo a proporcionar cada vez mais e melhores condições para que a humanidade possa progredir constantemente no desenvolvimento de todas as suas disposições originárias, na realização do seu instinto de perfectibilidade.

Schller (1993), o filosofo e poeta, e discípulo de Kant, fazendo uma retrospectiva de estados de humanidade passaram a partir do estado de necessidade onde o homem é escravo da natureza, passando pelo estado ético, que impôs a associação dos homens inculcada pelas razões práticas, do qual a vontade comum prevalece sobre o individual, até ao estado estético, seu momento evolutivo, destaca que “Trata-se agora de libertar o que no sujeito está reprimido pela lógica repressiva da sobrevivência e da produtividade o que impele para acções que têm por objectivo o prazer e não a utilidade. O sujeito

estético será pacífico e cooperante, psicológico e socialmente integrado. “Só o gosto traz harmonia à sociedade porque estabelece harmonia no indivíduo”.

Desenvolvendo resumo do que acima exposto, de uma forma optimista e visionária, Pinto, (2003 27) afirma que, vencido o jugo da necessidade pela organização científica da produção, submetido o poder político a princípios da moralidade objectiva e desenvolvida e exercida a disposição estética existente em todos os indivíduos, pois que ela é uma das disposições originárias da humanidade, está então consumado o ciclo que conduz ao estado da liberdade.

A teoria de três estados de Schiller é interpretada á base teoria da comunicação por Habermas e transformada em propostas que as necessidades se devem estruturar interna e externamente segundo o modelo de comunicação entre os sujeitos. A relação humana é uma relação sujeito-sujeito e não uma relação sujeito-objecto. Este pensamento aplica-se perfeitamente às relações humanas que caracterizam o trabalho do professor que sempre foi considerado. O sujeito entende-se com outro sujeito sobre algo no mundo exterior. Assim o paradigma da linguagem remete-nos para três mundos:

- O mundo objectivo das coisas e factos (pela fala descreve-se um estado de coisas: uso cognitivo da linguagem),
- O mundo social das relações interpessoais (pela fala estabelece-se comunicativa entre as pessoas: mundo interactivo da linguagem) e
- O mundo objectivo das experiências vividas (pela fala exprime-se um estado interior: uso expressivo da linguagem). Citado por Pinto, F.C. (2003:28)

Segundo Pinto, (2003:28) “O princípio da realização, inscrito no projecto da modernidade, aplica-se aos três mundos:

- O primeiro é lugar da produção, onde se desenvolve a racionalidade cognitiva instrumental. Pretende-se bem-estar material; aumentam-se os conhecimentos e as possibilidades técnicas de melhorar as condições materiais da existência humana, conjugadas com o interesse pela

conservação da natureza, zelando pelas condições ambientais da sua própria reprodução”

- O segundo mundo é o lugar da vida social-política e aí se desenvolve a racionalidade prática moral. Pretende-se paz, cooperação e solidariedade, o que postula uma organização sócia e mundial sem dominação e, portanto, justa. Trata-se ainda de criar formas de vida colectiva vinculadas a um processo conscientemente orientado para realização humana de todos.
- O terceiro mundo é o lugar da identidade e realização de si do sujeito na dimensão da racionalidade estético-expressiva. Pretende-se bem-estar subjectivo; a autenticidade auto-expressiva é aqui o valor fundamental. Tudo que se programa e concretiza nos dois mundos anteriores só se justifica e legitima pelos efeitos emancipadores que se protegem neste terceiro mundo. Pinto, F.C. (2003) defende que neste terceiro mundo, identificando-o com reino da liberdade, o indivíduo estaria em situação de se apropriar do seu omnilateral de uma maneira omnicomprensiva, portanto como homem total.

Assinalando o desenvolvimento actual das sociedades capitalistas, Pinto, (2004 :53) opina que é preciso fazer uma redefinição do trabalho na sociedade e na vida das pessoas, como apenas uma componente da multi-actividade que deve ocupar o tempo diário de cada um. Este entendimento do valor do trabalho, que implica também a sua libertação, “exige com que haja mais trabalho para todos menos trabalho necessário para cada um, mas entretanto o que se verifica na realidade é que se exige cada vez menos trabalho e distribui cada vez menos salários, pelo que se torna cada vez mais difícil obter um provento suficiente e estável por meio de um trabalho pago”.(idem, 2004:53)

2.14 Trabalho do Profissional á Luz de Abordagens Estudadas

Aplicando as ideias acima desenvolvidas ao trabalho exercido pelo professor, como estado de necessidade, podemos dizer que ele, além de destinar a satisfazer as

necessidades naturais de sustentar a vida, “ter”, possuir objectos de consumo alimento, vestuário e outros, tem algumas características relacionadas com o primeiro mundo, como o lugar de produção (não material), que desenvolve a racionalidade cognitivo-instrumental, aumenta conhecimentos e as possibilidades técnicas de melhorar as condições materiais da existência humana, zelando pelo bem estar físico, mental e social, pela conservação da natureza e pelas condições ambientais da sua própria reprodução Pinto (2003). Estes objectivos enquadram-se directa ou indirectamente nas finalidades da actividade profissional do professor. Neste tipo de actividade destaca-se bastante o estado ético que impôs a associação dos homens pelas razões práticas, na qual a vontade comum prevalece sobre a individual.

Neste aspecto de trabalho do professor é evidente, visto a natureza profundamente social da actividade de educação e importância para o desenvolvimento da sociedade. O respeito pelas normas éticas sociais e ética e deontologia profissional ocupam um lugar de destaque e às vezes exercem uma função delimitadora de vida pessoal, familiar e social destes profissionais.

As características do estado estético, terceiro momento evolutivo da actividade humana, destaca-se a actividade do professor, pelo que muitas vezes envolvem o prazer e não a utilidade para quem gosta deste trabalho. Ser “o sujeito estético”, é uma das condições para exercer as tarefas de educar, implica ser pacífico, cooperante, psicológica e socialmente integrado. Gostar do seu trabalho, sua profissão destacamos sempre na descrição das características profissionais de um professor. Parafraseando Schiller (1993), o gosto traz harmonia no indivíduo e transfere esta à sociedade, o tem muita importância para quem educa, porque, potencialmente tem muita força de influência na sua comunidade e sociedade. Estes tipos de trabalho pela diversidade de situações em que ocorrem e multiplicidade de relações interpessoais e sociais que impõem, oferecem também as oportunidades para cada um possa desenvolver todos os seus sentidos e qualidade humana. Trabalhar voluntariamente para fazer crescer a qualidade de vida das pessoas na humanidade, é um acto de solidariedade, o valor que tem o condão de fazer com que agente sinta que está a realizar-se como pessoa nos próprios actos pelos quais

concorrem para auto-realização dos outros. Há quem exprime poeticamente esse efeito dizendo que dar é como receber Pinto (2004). Entretanto, há profissões que envolvem este tipo de acção como objectivo principal e como sua razão de ser de forma obrigatória e não voluntária. Achamos que é este caso da docência, porque apesar de se tratar do trabalho assalariado, este se for bem feito raramente é recompensado na sua totalidade.

Nesta óptica, aplicando a teoria de comunicação, expressa na descrição de três mundos por Habermas, citado por Pinto (2003:27), podemos destacar algumas outras características destas actividades humanas.

- 1) Relativamente “ao mundo objectivo das coisas” o uso cognitivo da linguagem na descrição de estado de coisas, o que caracteriza a docência como uma das actividades primária no ensino nas situações de transmissão das informações entre docente, a família e a comunidade e outros;
- 2) Quanto ao mundo social das relações interpessoais, destacamos o estabelecimento da relação comunicativa entre pessoas: pelo uso interactivo da linguagem, o que apresenta uma das características fundamentais do professorado;
- 3) Ao mundo subjectivo das experiências vividas, verificamos o uso expressivo da linguagem pela fala exprime-se o estado interior, que se aplica no trabalho de educação, assim como noutras profissões, no sentido bilateral da comunicação entre o profissional e o cliente.

2.15 Profissão de Docencia e suas Características

O termo profissão como um constructo difícil a definir, pode ser entendido num sentido bastante amplo, como sinónimo de ocupação ou emprego. Nos países angloxónicos, o termo se aplica mais nas profissões liberais como médico, advogado ou engenheiro. Para Fontes (2004) uma profissão deve possuir os seguintes atributos:

- - Um saber especializado, aliado a práticas específicas que o profissional necessita de dominar, adquiridas através de uma formação profissional estruturada;

- Uma orientação de serviço, afirmando-se perante outros que exercem a sua actividade por motivos altruísticos, não se pautando por interesses particulares;
- Um código deontológico que determina e regula o conjunto de deveres, obrigações, práticas e responsabilidades que surgem no exercício da profissão;
- Uma associação profissional, cujo objectivo, entre outros, seria o de manter e de velar pela ocupação (cumprimento) dos padrões entre os seus membros.

Apesar de muitos autores não afirmam esta classificação, como empreitada das profissões liberais, ela se aplica bastante bem nas profissões por nos abordados. A nosso ver, o segundo atributo que acrescenta a actuação por motivos altruísticos, pesa bastante no caso de docência. Isso, porque, apesar de todo trabalho possuir o seu contra valor material em termos de salários, há situações que exigem desempenho e performance do professor dificilmente mensuráveis em termos económicos, que não pode ser na realidade. Estes aspectos pertencem à área de ética profissional.

Entre as actividades mais antigas na sociedade humana consta a educação. Esta actividade desenvolve-se como profissão paulatinamente acompanhando o desenvolvimento geral da sociedade. Na actualidade, o desenvolvimento técnico científico e económico da sociedade introduzem as mudanças em todos os aspectos da vida humana e de acordo com Perenhoud (1998:11), nos últimos anos assiste-se uma evolução clara na maior parte dos ofícios relativos aos profissionais das ciências humanas: assistentes sociais e professores. Os autores fazem referencia a Lemosse (1998) e Boudoncle (1993), que definem o profissional como “um prático que adquiriu através de estudos o status e a capacidade de realizar com autonomia e responsabilidade actos intelectuais não rotineiros na busca de objectivos inseridos em uma situação complexa. Neste sentido, os autores distinguem os profissionais práticos, possuidores de rotinas, automatismos e esquemas de uma acção eficaz, dos profissionais reflexivos, capazes de analisar e de teorizar sobre as suas pratica Perenhoud (1994:14). De acordo com a

evolução das ciências humanas os novos ofícios devem integrar as competências e capacidades dos profissionais práticos reflexivos o que coloca novas exigências do ponto de vista de formação profissional destes profissionais.

Nestes casos, particulares, as mudanças do meio ambiente tecnológico económico e social reflectem-se tanto nos meios quanto nos factores humanos evoluídos no processo de trabalho, tornando-se imprescindível o conhecimento por parte do trabalhador (profissional) das particularidades concretas de cada um dos indivíduos ou objecto de trabalho numa determinada situação, bem como os meios adequados a aplicar nas transformações que se pretende alcançar.

2.16 Características Ergonómicas da Docência

A ergonomia, que vem da palavra erg-trabalho (grego ergon) e nomos- lei traduz-se como a ciência que estuda as leis de trabalho humano. De acordo com Apergo (2004), a (associação portuguesa de ergonomia) ergonomia é a disciplina científica relacionada com a compreensão das interacções entre seres humanos e os outros factores no sistema do trabalho humano relacionadas com as actividades físicas (ergonomia física), a carga do trabalho mental (ergonomia cognitiva) e actividades organizacionais comunicação, gestão, trabalho cooperativo e outros novos paradigmas de trabalho (ergonomia organizacional). No que refere á carga de trabalho mental, esta profissão se restringe altos níveis de actividade, exigindo as competências cognitivas altamente qualificadas, bem como a tolerância à frustração e stress bastante elevada. Quanto ás actividades organizacionais, a necessidade de comunicação é uma das características principais desta profissão, na medida em que, o trabalho cooperativo é imprescindível nas relações entre colegas, membros, de equipe e benefícios (alunos) e apenas no envolvimento nas actividades de gestão, esta profissão, pode ter maiores ou menores encargos, independentemente do nível hierárquico do posto do trabalho, que profissional ocupa.

Apesar de habitualmente ser considerado como “trabalho não produtivo”, o trabalho do professor é produtivo, mas na área de produção não material, em que “o

produtor explora as suas forças físicas e mentais para poder enriquecer o receptor” Marx cit. por Kovacevic, (1977:58). O uso da força do trabalho é o trabalho mesmo. O trabalho é um processo que o obreiro aplica para intervir na natureza transformando-a. No processo do trabalho intervém três factores: Actividade adequada a um fim (o trabalho mesmo), o objecto e os seus meios. O valor do uso pode representar três papéis:

- 1- Matéria prima
- 2- Meio de trabalho
- 3- Produto

No caso de processo do trabalho efectuado pelo professor é característico que a matéria prima – “o objecto de trabalho” é homem, sujeito a uma transformação – “produto de trabalho”, o que nem sempre é evidenciado de facto e muito menos imediatamente. O conceito de meio de trabalho ainda é mais complexo neste tipo de actividades humanas. Meio de trabalho tanto pode pertencer ao trabalhador – força do trabalho, quanto ao objecto de trabalho - o homem em transformação é o produto deste mesmo trabalho. Pelo exposto fica muito claro que, sem acção simultânea e conjugada de dois elementos humanos envolvidos, não haverá mudanças pretendidas no objecto de trabalho – produtos de trabalho desejados. Esta característica de profissão docente, nem sempre foi considerada, porque tanto o aluno como docente antigamente foram tratados mais como objectos passivos do que sujeitos activos da sua transformação. O estudante não se pode considerar como objecto do trabalho do professor, visto que sem a participação activa dele como sujeito da sua aprendizagem e sem responsabilização dele não se podem efectuar as mudanças no seu desenvolvimento.

2.17. Algumas Reflexões Sobre as características da profissão do Professor

“Ser professor – uma profissão impossível”, como afirmava Freud. “Ele tem que ensinar a criança a dominar os seus impulsos... deve inibir proibir e reprimir, o que traz consigo o perigo da doença neurótica para o professor, segundo Freud, durante séculos, o professor se exigiu que fosse modelo de virtudes e mais recentemente que

desempenhasse as funções de um técnico, capaz de mudar os comportamentos e atitudes de todo o tipo de alunos Fontes, (2004). Falando da profissão docente no passado, Lopes (2002) revela que a modernidade sobre o indivíduo, mas, ao descobri-lo, descobre-o selvagem. A escola, instituição moderna por excelência, vai ser crucial para transformar esse eu selvagem num ser civilizado ou social. Referindo das finalidades sociais da educação Durkheim confirma esta ideia e considera que a sociedade orgânica deve pela escola inculcarmos as indivíduos os princípios morais susceptíveis de assegurar a coesão e a estabilidade social. Uma opinião contrária, do Condorcet, é que a escola deve permitir o desenvolvimento de cidadãos livres, exercendo plenamente o seu papel de actores sociais autónomos e livremente associados Eliard (1993:60)cit. por Lopes (2002).

Lopes (2002) considera que subjacente às concepções Durkheimianas está uma antropologia que desconfia da sociabilidade do homem, daí a necessidade de educar do exterior para as relações sociais através de normas, que lhe são exteriores, fazendo-as parte da sua personalidade. Deste modo ela vê que pessoa é este ser social artificial, o cidadão, o homem educado social ou civilizado. Deste ponto de vista a autora deduz que, para além deste ser artificial não existe nada de bom e que psicólogos é tumulto e desordem, sendo a educação necessariamente um constrangimento. Aquele que não se educa ou que não se deixa educar é desviante...

A partir do Coménnius, a necessidade de educar um número elevado aluno, tudo na escola ficou organizado. A pedagogia ainda filosofia da educação constitui-se como uma ciência normativa e prescritiva, desenvolvendo didáctica caracterizada pelos princípios da normalização e da uniformização – as classes de idade, o modo do ensino colectivo, a socialização pela ordem, a distribuição dos objectivos e conteúdos pelo tempo disponível etc. o que com evolução das normas e tecnologias administrativas e organizativas, as hierarquia de poder, os sistemas de vigilância e sanções – as que dispensavam o professor do estabelecimento de relações com os outros participantes da cena escolar (alunos, colegas e auxiliares) que não fossem as normalizadas ou regulamentadas e, deste modo, a coerência pública e o carácter colectivo da profissão estavam assegurados Lopes (2002).

A autora considera que a crise da sociedade moderna é a crise desta sua normalidade, do consenso a propósito das normas exteriores antes indiscutíveis e tendo sido a escola a principal produtora e re+rodutora do consenso subjacente à normalidade, compreende-se que a crise da normalidade se configure no campo profissional docente de forma especialmente intensa. Os professores como pessoas não serão mais os mesmos; neles instala-se a dúvida psicológica, sociológica e pedagógica.

Em função do desenvolvimento das ciências humanas e da sua aplicação imediata nas práticas sociais, assim como na educação, a autora alega que as pedagogias novas oficializam-se e apelam à inovação em função de uma nova representação de criança e adolescente e de uma nova concepção de profissionalismo baseada na mudança. Ela descreve com algum exagero as situações concretas que surgem pelas mudanças na prática educativas: “Se de uma relação com os alunos autoritária para uma relação com os alunos de ajuda é uma revolução copernicana”; se mudar de uma relação passiva com o ensino para uma relação activa e transformadora é outra revolução copernicana.

Na verdade, apesar destas mudanças já surgidas e descritas nas teorias das disciplinas pedagógicas e didácticas, bem como nas psicológicas e sociológicas relacionadas com o ensino e a educação, elas não se revelam na legislação e na prática de organização do sistema educativo e da escola, o que leva a crer que se estima que, individualmente, qualquer um, em quaisquer condições, se quiser, pode mudar Lopes (2002). Falando sobre a profissão docente no futuro, Lopes (2002) a base de crítica das escolas na actualidade, desenha desenvolvimento brilhante desta profissão.

A sua afirmação que a organização escolar clássica é um dos obstáculos à concretização das condições comunicacionais indicando algo que não está bem. Na era em que as ciências da organização se fundamentam, sempre mais, nos princípios da psicologia e sociologia e quando os gestores das empresas e centros industriais estudam a psicologia das organizações, para melhorar a comunicação entre os gestores, produtores e clientes e para gerir com maior eficiência a intervenção de seus quadros humanos.

Abrindo as novas perspectivas, a autora insiste em afirmar que, as escolas, enquanto lugares de dimensão e de ocupação, aceitáveis para favorecer interacções construtoras, surgem como lugar da construção social de uma nova pertinência social para a profissão: alastrando o pedagógico à escola e fazendo depender as decisões... do interconhecimento localizado, elas devem persistir de forma a manter uma imagem partilhada das finalidades, dos fins e dos meios da acção educativa que reponha-a de modo simultaneamente global e situado a dimensão social do discurso pedagógico dos professores (Lopes, 2002)... O que espelha nestas linhas é que deve haver participação activa de todos os professores, supervisores, alunos e encarregado de educação na definição das finalidades do trabalho educativo e responsabilização do seu cumprimento.

Defendendo a persistência do individual dentro do colectivo, a autora explica o seu ponto de vista, que se trata de um modelo onde a partilha de consensos mínimos e a responsabilização colectiva não anula as especificidades e autonomias individuais; onde os modos de trabalho pedagógico se aliam uma dimensão interpessoal, se caracteriza pelo trabalho entre professores e inter-turmas, desfazendo a responsabilidade individual do professor em relação sua turma e substituindo-a pela responsabilidade em relação à qualidade de trabalho educativo na escola... (Lopes, 2002)

Voltando à questão de como garantir o trabalho disciplinado dos professores e alunos nas instituições educativas, a autora considera que nesta nova organização da escola se trata de um deslocamento da regulamentação à comunicação, do controle ao amor, destacando que, o dilema do amor e do controle é o mais importante dilema dos professores em tempos da crise.

“Saibamos fazer a festa, a coisa mais séria que há! Que o primeiro quartel do século XXI seja por esta via, tal como o primeiro quartel do século xx por outra vi, o tempo dos professores ou das professoras.” .Lopes (2002).

Evocando as ideias de Pinto (1995), a autora revela que amor aqui é uma nova epistemologia (que sempre subentende uma antropologia): uma epistemologia de contacto e concreto (em substituição de uma epistemologia da distancia e do abstracto)

capaz de dar as sensibilidades e saberes inerentes ao cuidar de e jovens. É uma epistemologia que valoriza a ética do amor e a experiência como fonte de conhecimento e que abandona o muralismo intelectual produzido pela racionalista corpo-espírito. A proximidade, a presença, a alegria, o riso e a festa passam serem importantes cimentos que a educação deve agarrar. Estas condições de convívio em nada rejeitam o trabalho produtivo e o valor da eficácia, antes introduzem novas relações de produção Pinto, (1995), Lopes (2002).

2.18 O Estado de Bem Estar

O estudo científico sobre a felicidade constitui uma realidade que sem sombra de dúvida complexa, que não inclui unicamente uma dimensão económica. Estes estudos sobre a felicidade foram intensificados a partir de 1970, e passaram ser nomeado bem-estar subjectivo. Secundário Diener (1984), o Psychological Abstracts, em 1973, indexou o termo felicidade, e periódico social Indicators Ressearch passou a publicar inúmeros artigos sobre bem-estar subjectivo. Acredita-se que buscar compreender e explicitar as fontes e as dinâmicas que geram e mantém o bem-estar seja relevante, pois, o estado de bem-estar pode propiciar aos professores condições mais favoráveis porque, ao deparar-se com os conflitos e a dificuldade do trabalho docente, possam vislumbrar possibilidades de reestruturação adequada das suas práticas e modo de ser e estar na profissão Hargreaves e Fllan (2000) destaca a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de encorajamento dos professores, no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades no exercício do magistério. Tendo por pressuposto que o bem-estar é uma possibilidade existente na relação do professor com o seu trabalho que pode ou não se concretizar, dependendo:

- !- Das características do trabalho (actividade laboral, as condições físicas, socio-económicas e relacionais oferecidas para a sua realização);
- 2- Do resultado positivo ou negativo, da avaliação que o professor faz destas características;

3- Dos modos como o professor enfrenta e resolve os conflitos gerados pelas discrepâncias entre a sua organização interna e a organização do trabalho. Diversos termos têm sido utilizados para os estudos sobre bem-estar subjectivo: felicidade, afecto positivo, estado de espírito, ânimo e avaliação subjectiva da qualidade de vida. Desde ponto de vista sociológico, a felicidade, não faz apenas referência aos resultados que faz uso somente a cobertura das necessidades materiais, mas também depende de satisfação de outras necessidades humanas. Quando falamos de bem-estar não fizemos referência apenas, ao estado físico, mas também o estado emocional das pessoas. Por outra parte, bem-estar não deve ser entendido, como experiência exclusivamente individual, mas sim, com frequência nos referimos ao bem-estar colectivo. No nível individual, o bem-estar interessa-se pelas características individuais como: vocação e capacidade de amar, habilidade em relações interpessoais, sensibilidade estética, perseverança, capacidade de perdoar originalidade, espiritualidade, competência e sabedoria.

O bem-estar colectivo reporta-se às virtudes cívicas e às instituições que orientam os indivíduos para serem cidadãos melhores, como: responsabilidade, educação, altruísmos, civilidade, moderação, tolerância e trabalho ético Seligman e Csikszentmihalyi (2002). Na verdade, temos que estar convictos que quando se faz menção análise de bem estar dos professores nas escolas médias e das pessoas que compõem a sociedade, não nos esqueçamos que, a dimensão fundamental nesta hora, constitui o trabalho (Alicia, 2006: 99). O trabalho, não deve ser concebido meramente, como única forma onde à maioria das populações, possam conseguir alguns recursos económicos que lhes possa garantir a sua subsistência, senão este, também permite a satisfação de outras necessidades.

O bem-estar docente, o seu estudo está delimitado, na medida em que este é algo que decorre na vivência, com maior frequência e intensidade, de experiências positivas. É um processo dinâmico construído na intersecção de duas dimensões, uma objectiva e outra subjectiva. A dimensão objectiva (Welfare) e a dimensão subjectiva (well-being). O bem-estar objectivo corresponde às características do trabalho em si e as condições oferecidas para a sua realização; isto é, os recursos que as pessoas têm e que lhes propiciam a satisfação das necessidades básicas de vida e de segurança. É composto de dois subcomponentes: bem-

estar económico, isto é, salário e renda e bem-estar sócio-demográfico (moradia, educação, saúde, emprego, lazer, transportes etc. Pereira (1997).

A dimensão subjectiva desta está relacionada às características pessoais do professor e dizem respeito tanto às competências e habilidades que possui quanto às suas necessidades, desejos valores, crenças e projectos de vida. Esta é composta de quatro subcomponentes: satisfação com a vida (aspecto cognitivo), afecto positivo, afecto negativo (aspecto emocional) e felicidade (preponderância dos efeitos positivos sobre os efeitos negativos).

A felicidade é estudo através qual o autor faz relatos da avaliação subjectiva da qualidade de vida, constituindo-se desta feita, o modo como as pessoas percebem-se emocionalmente a intersecção dessas duas dimensões que referem das ligações basicamente virtuais realizadas por meio das avaliações, que o professor faz de si própria, da actividade que realiza e das condições existentes para o desempenho do trabalho. Quando o resultado dessa avaliação for positivo, haverá bem-estar. Quando for negativo, ocorrerá o mal-estar, um estado de desconforto resultante de insatisfação e conflitos, que desencadeará estratégias de enfrentamento, as quais se constituem em acções que visam eliminar ou minimizar a sensação de mal-estar ou de bem-estar.

De acordo com Fredrickson (2001), quando se utiliza os termos positivo ou negativo para falar sobre emoções e afeitos, o objectivo é relacioná-los com aproximação ou afastamento das outras pessoas, sendo este um dos pontos cruciais estudos sobre a felicidade. Vários estudos levados a cabo nesta área do saber, afirmam que ao longo de anos de pesquisa psicológica, encontraram as pessoas que se declaram felizes, aquelas que possuem um grande círculo de relações interpessoais, o que levou estudiosos a relacionarem-se com o estado de bem estar na presença de outras pessoas Gonçalves (2006); Seligman (2002); Myers (2000) e Csikszentmihai (1999).

Quando uma pessoa apresenta um nível elevado de bem-estar subjectivo está experienciando satisfação com a vida, felicidade, emoções positivas frequentes e

emoções negativas com pouca frequência; do mesmo modo que alguém com baixo nível de bem-estar subjectivo não tendo satisfação com a vida nem felicidade, e está experimentando mais emoções negativas e poucas emoções positivas Diener, Suh e Oishi (1997); Diener e Lucas (1999).

O bem-estar implica a intervenção do estado em sistema de segurança social e os serviços sociais Cochrne e Charke (1993). Noutra perspectiva, as definições do estado do bem-estar incluem um compromisso que com o plano emprego e todo um conjunto de políticas relacionadas com a educação, a saúde, a família ou a vivenda. Este estado do bem-estar, por tanto, tem como objectivo melhorar a qualidade dos indivíduos ou trabalhadores de uma sociedade, permitindo deste modo, a redução do nível de desigualdade.

A origem das políticas de bem-estar coincide com o desenvolvimento das sociedades industriais segundo alguns autores, sociólogos, optimistas, afirmam que a evolução deste equivale com a aplicação dos direitos dos cidadãos. Deste modo, destaca-se entre eles, o sociólogo britânico Marshall (1893 – 1981), que pensava que a industrialização deu lugar à extensão dos direitos da população em três áreas concretas:

- a) Os direitos civis, que são as garantias, liberdades individuais básicas (liberdade de expressão, a liberdade de crença, etc.), assim como o direito a propriedade ou igualdade perante a lei. As instituições encarregadas garantirem estes direitos e liberdades sem os tribunais de justiça.
- b) Os direitos políticos, como direito a reunião e associação ou direito a eleger ou ser eleito para os cargos públicos.
- c) Os direitos sociais, que são os direitos que desfrutam o mínimo do bem-estar e segurança económica ou, em termos gerais, a viver o tipo de vida que a sociedade considera digna. As instituições educativas e as agencias de bem-estar são as instituições encarregadas de garantir estes direitos.

Segundo Marshall (1981) os três tipos surgem em períodos distintos. Na idade média estes direitos estavam debilitados. Os direitos civis surgiram no século XVII, os políticos no século XX. Muitos que não estavam de acordo e argumentam que o seu modelo

fundamenta no estudo de um só caso. Bujan Turner (1990) assinalam que em França, Alemanha e Suíça esta periodicidade não está bem clara e apontam que as bases ou cimentos que estão fundamentados os direitos mudam segundo os países. Em todo caso, o modelo armado pelo autor, sublinha algumas questões chaves acerca da evolução dos direitos e as responsabilidades nas sociedades modernas.

O estado de bem-estar para os sociólogos de orientação marxista apresenta uma divisão óptica muito diferente. Para eles o objectivo do estado de bem-estar não é de promover políticas de igualdade, mas sim, é de facilitar ou reduzir o funcionamento do sistema capitalista. Para que o capitalismo funcione, necessita de uma mão-de-obra bem formada e relativamente saudável. Os serviços sociais e os programas de bem-estar, segundo os sociólogos desta orientação, servem para vencer os trabalhadores e conseguindo assim sua anuência Peven e Cloward (1972).

3 Evolução do Bem Estar

Ao examinar o campo laboral desde psicologia do bem-estar, é importante distinguir entre os dois componentes que conformam o bem estar geral do trabalhador. Um é “ Satisfação laboral”, entendida como os sentimentos que as pessoas têm de si mesmas em relação ao seu trabalho (Warr,2003), e o outro é a “Satisfação com a vida” que tem um foco de atenção mais amplo. Ambos componentes do Bem Estar geral localizam-se dentro de um amplo conceito de Saúde mental, constructo este que também include outras características, como competência pessoal, aspiração, autonomia funcional e funcionamento integrado Compton,Smiht, Cornish e Qualls (1969); Warr (1987). O bem-Estar geral do trabalhador tem sido avaliado a princípio com uma única dimensão bipolar (de sentir-se mal até sentir-se bem); Por exemplo, numa avaliação genérica deste tipo deve-se pedir ao trabalhador que leia a escala de propósito geral, como a Escala de Satisfação com a Vida, de Edward Diener (1984). Tal dimensão- satisfação com a vida - pode capturar sentimentos importantes, mas é mais freqüente entre os estudiosos do tema da ideia de que é metodologicamente pensar em termos de um marco de referencia

bidimensional, isto é, dimensões que em diversas investigações tem sido conceptualizado com “Satisfação” e “activação” Mtthews, Jones e Chamberlain (1990); Thayer (1989).

Ao pensarmos na satisfação laboral ou na satisfação com a vida, devem-se considerar três exemplos principais de medição Daniels e Guppy,(1994); Lucas, Dirner e Suh (1996). “O primeiro “vai de “insatisfação” a” satisfação”, cujo pólo positivo a princípio é entendido como prazer ou felicidade. Ambos polos se examinam geralmente sem atender o nível de activação mental do sujeito, a pesar de que os outros dois exemplos se diferenciam ao considerar tais níveis de activação ao segundo exemplo vai de “ansiedade” a “comodidade”; os sentimentos de ansiedade combinam uma baixa satisfação com uma alta activação mental, apesar de que a comodidade se ilustra como satisfação com uma baixa activação. O último é o exemplo que vai de “ depressão” até “ entusiasmo”; ossentimentos de entusiasmo e motivação positiva se caracterizam com uma elevada satisfação e muita elevada activação, embora que a deressão e tristeza se associam a uma muito baixa satisfação e baixa activação. Por si mesma, a dimensão “ activação” não se supõe que reflete satisfação nem inastisfação já que é um correlato fisiológico que acompanha as emoções e cognições do sujeito. Uma persona pode ser caracterizada em termos de sua localização em cada um dos três exemplos citados.

Figura Nº1, principais exemplos de medição do bem- estar



Fuente: kalneman, Diener y Schwartz (2003)

O modeloxial mostrado na figura anterior é aplicável na medição do bem- estar tanto no âmbito da vida geral do sujeito, livre de contextos, como no contexto específico da sua vida laboral. Diferentes investigadores tinham examinado e aderindo diversas

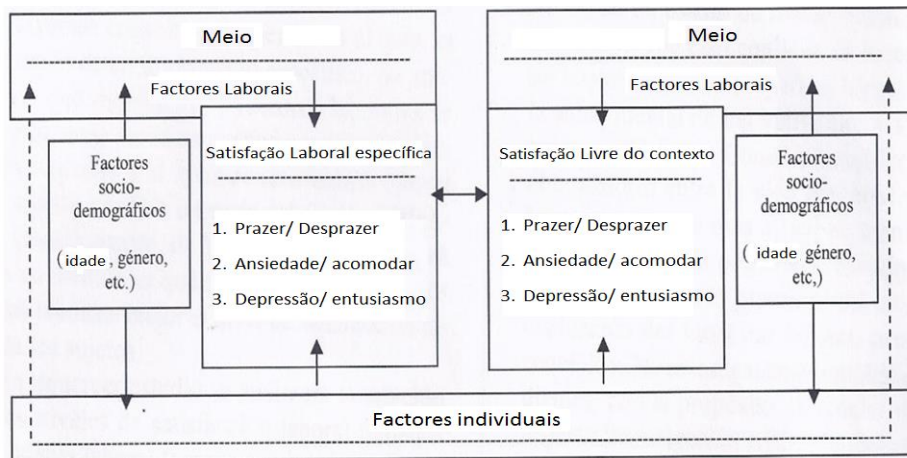
características laborais, estimadas como determinantes na satisfação laboral. A classificação sugerida por Warr (1987, 1994) busca em global certos factores principais, tais como a oportunidade de control pessoal, oportunidades de uso de habilidades pessoais, mentais generalizadas exatamente, variedade, claridade do ambiente de trabalho, remuneração, segurança física, supervisão de apoio, oportunidades de contacto interpessoal e valorização da posição social ou status do trabalho. Estas variáveis laborais tinham mostrado estar associados principalmente com os três exemplos de medição da satisfação laboral mostrados na figura (Warr, 2003). As valorizações mais altas dos factores laborais citados correlacionam positivamente com a satisfação laboral.

3.1 Modelo Integradora do Bem- Estar Laboral

Com base no modelo axial mostrado acima, Warr (2003) propôs um modelo de bem-estar do trabalhador e seus determinantes. O modelo mencionado avalia a posição do sujeito nos três exemplos citados, isto é, tanto no seu contexto laboral como livre do contexto- isto quer dizer que, na sua vida em geral- e influindo-se mutuamente em ambos contextos. Tal modelo incorpora também factores ambientais laborais e não laborais (os dez citados anteriormente), os quais influem nos respectivos níveis de satisfação: ainda mais toma em consideração certos factores individuais, como por exemplo, as disposições afectivas (afectividade negativa e positiva), e, por último, integra variáveis sociodemográficas, tais como o gênero, idade e outras que influem nos factores individuais e na percepção e valorização por parte do sujeito os factores ambientais laborais e não laborais. Uma comprovação completa do referido modelo requeriria, por lado, de múltiplos estudos particulares sobre os seus diversos componentes, e por outro lado, de uma ambiciosa investigação longitudinal (Warr, 2003), exigências ambas que excederiam os limites destas páginas.

Tomando parte do modelo laboral de Peter Warr, temos que considerar os comportamentos resultantes da figura Nº2, que na actualidade realiza se uma investigação com o objectivo de medir a satisfação laboral dos docentes na organização educativa como componente determinante do ser bem-estar geral

Figura Nº 2, modelo de bem-estar do trabalhador e seus detereminantes de Warr.



Fonte: kalneman, Diener y Schwartz (2003)

Capítulo 3

3.1. Qualidade de Vida Laboral

3.1.1. Contexto histórico de Qualidade Vida laboral

O homem passou a utilizar artefactos, os quais permitiram realizar as tarefas com um nível de esforços reduzido, não criou somente meios de facilitar o seu trabalho, mas agregou a ele factores de qualidade de vida. Desta feita, o homem tem se preocupado com qualidade de vida laboral desde primeiras civilizações, ou seja, desde os primórdios de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução das suas tarefas. Historicamente, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da Geometria, serviram de inspiração para melhoria dos métodos de trabalho dos agricultores a margem do rio Nilo, assim como a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, formulada em (287 a.C.), veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores Rodrigues (1994). Estes são alguns factos históricos que alteram a forma de execução da tarefa, gerando, intrinsecamente, melhorias nas condições de trabalho e bem-estar do trabalhador.

No século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, o trabalho passou a ter uma nova concepção. Isto talvez explique que alguns estudiosos acreditam o título de precursor de qualidade de vida laboral ao empresário escocês Robert Owen. Ele introduziu uma espécie de abordagem humanística do trabalho em 1800, em suas fabricas de New Lanark, quando este promoveu à concessão de vários benefícios inerentes a satisfação dos seus trabalhadores e familiares com o aumento dos salários, a redução de horas de trabalho e a proibição de agressão a crianças, e da comunidade, com ampliação de casas, a construção de escolas e o fornecimento de alimentação Clutterbuck e Crainer (1993).

Com o passar do tempo, aconteceram profundas mudanças no mundo em pró dos trabalhadores, o que possibilitou que as suas condições de trabalho passassem a ser estudadas de forma científica.

A partir do século XX, surgiram os primeiros trabalhos científicos relacionados à administração (que vieram a constituir a Abordagem Clássica da Administração). Um dos pioneiros neste processo foi o Frederick Winslow Taylor que pensou em estudar o fundo dos problemas de produção numa oficina mecânica e desenvolveu os famosos “Estudos de Tempos e Movimentos” como meios de racionalizar o trabalho operário e, conseqüentemente, alcançar melhores resultados produtivos. Para além de Taylor, destacam-se neste domínio, durante esta mesma época, as iniciativas de Henry Fayol, engenheiro europeu que buscava a eficiência de correcções na estrutura das organizações e Henry Ford, um dos primeiros a utilizar incentivos não salariais com seus trabalhadores.

A contribuição destes e de outros pensadores clássicos para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, no entanto é inquestionável na medida em que este desenvolvimento somente ocorreu em virtude da excessiva exploração do trabalhador, desencadeado pelo modelo taylorista. As contribuições mais evidentes que envolvem a qualidade de vida laboral são aquelas observadas em meados de 1920, com a experiência de Hawthorne, de Helton Mayo. Nesta óptica, as suas pesquisas, desenvolvidas na Westen Electric Company com intuito de analisar a influência do ambiente de trabalho na produtividade dos seus trabalhadores na instituição, foram imprescindíveis para a criação de novas concepções a cerca do comportamento humano.

As conclusões do trabalho de Mayo fizeram emergir, em 1930, a escola das relações humanas, que trazia um enfoque psicológico e sociológico a questão de satisfação no trabalho, que se contrapõe, de certo modo, aos princípios de Taylor. A escola de relações humanas preconiza não somente a sistematização das tarefas (Taylorismo), como também o trabalhador e o ambiente do trabalho. Destacam-se neste período, aspectos como “o reconhecimento social, a liderança democrática, o

treinamento, a participação e a moral de grupo, como dimensões de qualidade de vida no trabalho” Vieira (1996: 38). Enquanto como matéria específica, o estudo de qualidade de vida laboral é um pouco recente. A literatura específica sobre a qualidade de vida laboral esta registada nos estudos realizados a partir de década 50 do século passado, na Inglaterra, onde Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo marco para agrupar o trinómio: individuo trabalho, organização. Estes estudos redundaram no que se chamou de abordagem sociotécnica de organização e podem ser considerados como ponto de partida para a democratização dos locais de trabalho, uma vez que objectivaram analisar problemas de absentismo, erros de produção e conflitos interpessoais decorrentes do processo de mecanização e reorganização do trabalho em uma mina de carvão.

Segundo o Trist, em (1975) dizia que a qualidade de vida laboral tem uma importância fundamental nas organizações, tanto nos países desenvolvidos, como nos países em desenvolvimento. Os autores como Vieira (1996), Fernandes (1996), Rodrigues (1994) associam a origem da denominação de qualidade de vida laboral com Trist (1911-1993) e seus colaboradores. Eles desenvolveram estudos relacionados com interesse virado às mudanças nos valores individuais, na igualdade de oportunidades no trabalho, organizacionais, no enriquecimento de postos de trabalho e sociais, levados a cabo através do Instituto Tavistock de relações humanas de Londres em (1949-1950), com objectivo de criar uma abordagem sócio-técnica das organizações, a qual possuía o intuito de compreender a organização do trabalho a partir da análise e reestruturação da tarefa e tornar á vida dos trabalhadores menos fatigante.

Independentemente de questionamentos sobre seu surgimento, foi na década 60 que estes movimentos, ou seja, que estas preocupações com os efeitos de trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com finalidade de melhorar o desempenho das pessoas no trabalho, que ganharam o vigor, principalmente, graças a “iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores,” Vieira (1996:37). Após as iniciativas de vários cientistas sociais e líderes sindicais, sobressaíram neste período, às figuras de

outros clássicos da Teoria Comportamental, que iniciam estudos sistemáticos sobre a qualidade de vida no trabalho, como Abraham H. Maslow e Frederick Herzberg, investigadores da QVT como factores motivacionais ligados ao desempenho e Douglas McGregor, autor da teoria X, que, em sua essência, busca a integração entre os objectivos individuais e os organizacionais. A ampliação da ênfase sobre a qualidade de vida no trabalho trouxe mudanças relacionadas com a prática do trabalho e com as formas com que estes afectavam a vida dos trabalhadores. Em determinadas sociedades, como por exemplo, a norte-americana, neste período impulsionou a criação de órgãos como a “National Commission on Productivity” e o “National Center for Productivity and quality of Working Life,” destinados, ao estudo das causas de baixa produtividade nas indústrias e da qualidade de vida dos trabalhadores nas actividades produtivas Huse e Cummings (1985) citado por Fernandes (1996:40).

A partir dos anos 80, os programas de qualidade de vida no trabalho se intensificaram, para o efeito, a Europa e os Estados Unidos passaram a ocupar um lugar de destaque nos estudos sobre QVL. Actualmente, nestes países, em função das grandes mudanças que estão decorrendo, com a intensificação de problemas sociais, da sua crise económica e do rápido desenvolvimento tecnológico, o tema em estudo sobre qualidade de vida laboral, passou ser visto como um propulsor de mudanças constantes tanto no contexto organizacional como fora dele, e capaz de assegurar espaços mais democráticos de participação dos trabalhadores na solução dos problemas da sociedade actual Smokovitt e Széll citado por Marques (1999).

Presencia-se, então desde 1979, a retomada de interesse pela QVT, principalmente nos Estados Unidos, motivada pela constatação de que modelo oriental, é mais preocupado com a valorização do indivíduo e do trabalho em equipa, começava a gerar um maior compromisso destes com o trabalho, ao mesmo tempo em que aumentavam os níveis de produtividade em suas empresas. A diversidade de concepções ideológicas registadas, durante as últimas décadas, fizeram com que a qualidade de vida no trabalho tivesse um desenvolvimento no campo teórico-empírico e metodológico e, ganhando espaço em aplicações no quotidiano organizacional de muitos países. É desta forma que surgem, varias abordagens para a qualidade de vida laboral, sistematizadas sob a forma de modelos, os quais se alternam na proposição de dimensões que

minimizem o efeito do conflito entre empregados e empregadores e gerem consequentemente, maior satisfação individual e produtividade institucional.

Dentre os principais autores que desenvolveram estudos relacionados às condições que interferem no trabalho humano dentro das organizações podem ser citados Richard Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1986).

No contexto angolano, sobre a questão em estudo, o executivo neste domínio está envidando grandes esforços através do Ministério da administração Pública emprego e Segurança Social para que de certo modo, criar condições que possam permitir a satisfação das necessidades básicas, alimento, boa vivenda, educação, trabalho, saúde para todas as comunidades.

3.2 Qualidade de vida e suas Dimensões

O interesse pelo estudo da qualidade de vida nos últimos anos do século XX aumentou consideravelmente. Apesar de existir o interesse neste domínio, tem se constactado de que mesmo no Mundo em Desenvolvimento ou Mundo Maioritário a situação é bastante diferente, na medida em que as pessoas não têm satisfeito as suas necessidades básicas. Por tanto, definir o conceito de qualidade de vida não é uma tarefa simples. O conceito é complexo, ambíguo, lato, volúvel e deve ser enquadrado ou considerar se dentro de uma perspectiva cultural, porque é um conceito que muda com as culturas, com as épocas, de indivíduo e até no mesmo indivíduo se modifica com o decorrer do tempo: o que hoje é boa qualidade de vida pode não ter sido ontem e poderá não daqui a algum tempo, e os grupos sociais.

A qualidade de vida está, assim, directamente relacionada com a percepção que cada um de si e dos outros, do mundo que o rodeia e pode ser avaliada mediante critérios apropriados, tais como, a educação de base, a actividade profissional, as competências adquiridas, a resiliência pessoal, o optimismo, as necessidades pessoais e saúde. Estes critérios são valorizados de forma diferente por cada individuo consoante as circunstâncias: físicas, psicológicas, sociais, culturais, espirituais e económicas em que este se encontra, o que levou a que, vários autores, se tenham empenhado a criarem escalas de avaliação de qualidade de vida específicas para individuos que apresentam o

mesmo fenómeno. O facto de os critérios serem valorizados de forma diferente também levou o surgimento de diversas significações de qualidade de vida tornando-se estas motivos de reflexão. Embora existir aquela vontade no estudo da qualidade de vida, é importante constatar que não existe uma definição acertada, consensual entre os autores neste ramo do saber. Distintos autores utilizam definições diferentes implícitas ou que não explicitam. Em geral, trata-se de uma propriedade que o indivíduo tem para experimentar situações e condições do seu ambiente dependendo das suas interpretações e valorizações que faz dos aspectos objectivos em sua volta.

Isabel (2004), refere “qualidade de vida significa muitas coisas. Diz respeito como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu quotidiano. Envolve, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que dizem lhes respeito determinam como vive o mundo. Compreendem deste modo, situações extremamente variadas, como, os anos de escolaridade, atendimento digno em casos de doenças e acidentes, conforto e pontualidade nas condições para se dirigir a diferentes locais, alimentação em quantidade suficiente e qualidade adequada e, outros.

Para o Ardila (1995), considera a qualidade de vida como uma combinação de elementos objectivos e da avaliação individual que este possa fazer dos tais elementos. A qualidade de vida objectiva e a qualidade de vida percebida são dois conjuntos de factores que intertutam entre si. Segundo o autor, o estilo de vida seria uma dimensão composta por elementos físicos, materiais e sociais. Por outra parte a qualidade de vida seria objectiva e subjectiva; seria uma propriedade da pessoa, mas esta seria do ambiente na qual se move. A qualidade de vida familiar, comunitária, laboral etc. Pareceria ser mais subjectiva que objectiva. A qualidade de vida propriamente dita somente é possível quando conseguimos satisfazer as necessidades básicas de alimento, boa vivenda, trabalho, saúde, etc., para a maior parte dos membros de uma comunidade, num determinado contexto. Também é de salientar que, apesar de estarmos separar nas nossas pesquisas os aspectos objectivos da qualidade de vida (indicadores sociais) e os aspectos subjectivos ou percebidos, podemos anunciar que os principais factores que têm em conta no estudo da qualidade de vida podem ser as seguintes:

1. Bem-estar emocional
2. Riqueza material e bem-estar material
3. Saúde
4. Trabalho e outras formas de actividade produtiva
5. Relações familiares e sociais
6. Segurança
7. Integração com a comunidade

Segundo o autor referenciado acima, a definição de qualidade de vida possui vários aspectos que assinalam na primeira instância nos afirmam que a qualidade de vida é um estado de satisfação geral, que surge no indivíduo para poder realizar as suas potencialidades que possui. Esta consta de aspectos subjectivos e aspectos objectivos. É uma sensação subjectiva de bem-estar físico, psicológico e social. Incluem como aspectos subjectivos a intimidade, a expressão emocional, a segurança percebida, a produtividade pessoal e a saúde objectiva. A realização pessoal e a qualidade de vida são dois aspectos que têm uma ligação, e que estão altamente correlacionados. Como podemos observar, separamos a saúde percebida e a saúde objectiva. Podemos nos sentir saudáveis e não estarmos, ou estarmos (saúde objectiva) e não estarmos saudáveis. Esta definição assinala igualmente a importância de termos relações armónicas com o ambiente natural e com a comunidade na qual fizemos parte.

Consideramos que esta definição de qualidade de vida pode ajudar a especificar os aspectos que entram em jogo nesta área, e dar luzes sobre problemas de investigação. Sem outros argumentos, este é um campo de pesquisa muito promissor, na saúde e no trabalho, mas também no desenvolvimento humano e ciclo vital, em aspectos transculturais, e nos conflitos pessoais e interpessoais e sociais.

A noção de qualidade de vida é eminentemente humana, abrangem muitos significados que reflecte conhecimentos, experiências, e valores de indivíduos e colectividades Schmidt (2004). A expressão qualidade de vida também tem sido comumente utilizada na linguagem popular, nos meios de comunicação, nas campanhas publicitárias e políticas, e com grande frequência somente os aspectos objectivos que são

considerados, ou seja, são descritos factores ambientais e sociais, tais como a qualidade de ar, nível socioeconómico e educacionais ligadas às condições de vida externas Flanagan (1982). Segundo Castanheira o interesse em conceitos como “padrão de vida” e “qualidade de vida” foi inicialmente partilhado por cientistas sociais, filósofos e políticos. Este termo já era discutido na filosofia antiga do Ocidente e do Oriente, conforme Castanheira e que exemplificam o caso de Aristóteles ter referenciado a ideia de que a qualidade de vida como algo próximo da felicidade, do sentir-se realizado plenamente e do caso da filosofia chinesa, que relaciona a qualidade de vida com o equilíbrio entre as forças positivas e negativas representadas pelos conceitos de Yin e Yang.

A qualidade de vida é uma percepção que o indivíduo faz da sua vida e satisfação com o nível actual de funcionamento comparado com o que percebe como o possível o ideal Celia e Tuls (1990). É indicador multidimensional do bem estar material e espiritual do homem num marco social e cultural determinado Quintero (1992).

Para Minayo, Hartz e Buzz (2000), afirmam que, quando se emprega indicadores económicos ou sociodemográficos, a apreensão da realidade, do bem-estar ou de qualidade de vida de um grupo, comunidade ou nação pode estar limitada. Por isso, além de conhecer os indicadores objectivos como sexo idade, salário ou renda, ocupação, tipo de moradia, prática de lazer, entre outros, e os indicadores subjectivos situacionais, como oferta de emprego, oportunidade de lazer, de tratamento médico hospitalar, de educação formal, transporte, entre outros, é fundamental conhecer a percepção, pensamento e avaliações subjectivas que as pessoas têm de si mesmas e de vários componentes materiais reconhecidos como base social de qualidade de vida. Assim sendo a qualidade de vida deve congrega os componentes de bem-estar objectivo e bem-estar subjectivo.

Actualmente, a literatura apresenta uma abrangência e diversidade de concepções sobre o termo qualidade de vida, interligando distintas perspectivas e problemáticas Hornquist, citado por Fontaine (1998: 32), “consideram a qualidade de vida como uma satisfação global apercebida e uma satisfação inerente a certos aspectos chave, sendo o bem-estar uma preocupação particular”. A qualidade de vida envolve o conjunto de

satisfações, insatisfações sentidas por um indivíduo ou um grupo de indivíduos a propósito da sua vida actual em geral Gerin, citato por Fontaine (1998:33).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera que a qualidade de vida (QV) engloba as seguintes dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente. Esse Órgão Mundial de Saúde (OMS) propõe a seguinte definição de qualidade de vida: como uma percepção do indivíduo da sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que ele vive relativos aos seus objectivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito que abrange de forma complexa os limites extensos e influenciando numa maneira a saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relacionamentos sociais e suas relações com características relevantes ao meio ambiente “ Whoqol Grupo (1995). Outra definição de qualidade de vida é proposta por Ferrans e Powers (1985): a sensação de bem estar de uma pessoa, que da satisfação com as suas áreas da vida que são importantes para ela. Existem definições amplas, como as descritas acima, e outras ainda mais restritas e específicas como as desenvolvidas no sector da saúde, cuja aceção vai além de estar com a ausência momentânea de qualquer doença. Conforme a definição adoptada acima pela (OMS) “a saúde não seria apenas a ausência de doença, mas também seria o complemento de bem estar biológico, psicológico e social”.

Fontaine, Kulbertus e Étienne (1998) afirmam que o estado de saúde, a satisfação, o estado mental ou o bem-estar, não constituem os únicos aspectos que caracterizam a qualidade de vida. Trata-se, antes, de um conceito multidimensional referente à forma como o indivíduo percebe estes e outros aspectos da sua vida.

Para Lipp e Rocha (1996: 13) concebem a qualidade de vida como sendo, “o que viver que é bom, e compensador em, pelo menos, quatro áreas: social, afectiva, profissional e a que se refere à saúde. Para que a pessoa possa ser considerada como tendo uma boa qualidade de vida, torna-se necessário que ela tenha sucesso em todos esses quadrantes. Não interessa você ter muito sucesso só na carreira ou só na área social e não ter nas outras áreas” (tradução nossa).

Lindström (cit. por Assumpção, 2000) afirma que a qualidade de vida envolve quatro esferas da vida, de aplicação universal, como a esfera global (sociedade e ambiente), a esfera externa (condições sócio-económicas), a esfera interpessoal (a estrutura e função do apoio social) e esfera pessoal (condições físicas, psicológicas e espirituais).

Santos et. al. (2002), Burckhardt (2003), Burckhardt e Anderson (2003) fazem referência às cinco dimensões de qualidade de vida propostas por Flanegan, autor de uma escala de qualidade de vida, bastante usada nos E.U.A., considerando a sua validade e sua confiabilidade:

- 1) Bem-estar físico e material (boa disposição física, conforto e tranquilidade);
- 2) Relacionamentos (relações afectivas condicionadas como, por exemplo, uma série de atitudes recíprocas);
- 3) Actividades sociais, comunitárias e cívicas (comportamentos que surgem como resposta a eventos que actuam sobre a potencia funcional do individuo);
- 4) Desenvolvimento e realização pessoal (auto aceitação, relações positivas com outros, autonómica, senso de domínio e busca de metas);
- 5) Recreação (actividades de distração de significado individual e social).

A escala de qualidade de vida de Flanegan foi desenvolvida pelo psicólogo americano John Flanegan, na metade de década 70, e avalia a satisfação de indivíduo em relação a cinco dimensões: bem estar físico e mental, reacções, com outras pessoas, envolvimento com as actividades sociais, comunitárias e cívicas, desenvolvimento e enriquecimento pessoal e recreação (1982). Esta escala foi modificada por Burchardt (1989), denominando-se Escala Adaptada de Qualidade de Vida de Flanegan (quadro) sendo comumente utilizada em estudos sobre qualidade de vida em adultos.

Quadro Nº1, escala adaptada de qualidade de vida de Flanagan

Escala de Qualidade de Vida de Flanagan é uma escala que vai de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito), avalia a satisfação da pessoa em relação a:

Nº	Conforto material: morada, alimentação, situação financeira
	Saúde: sentir-se fisicamente bem e cheio de energia
	Relacionamento com os pais, e outros parentes: conviver e ajudar
	Ter e criar filhos
	Relacionamento com esposo (a) ou parceiro (a)
	Relacionamento com amigos
	Ajudar e apoiar outras pessoas
	Participação em associações comunitárias e actividade de interesse público
	Aprendizado: poder aumentar seus conhecimentos gerais
	Auto-conhecimento: saber sobre suas forças e suas limitações, saber por onde querem chegar, quais os objectivos importantes para sua vida
	Trabalho no emprego ou em casa
	Conseguir se comunicar
	Participar em actividades recreacionais e desportivas
	Ouvir música, ler, assistir TV ou ir ao cinema
	Encontrar-se com outras pessoas e fazer coisas juntas
	Independência: sentir-se capaz de fazer as coisas por si mesmo

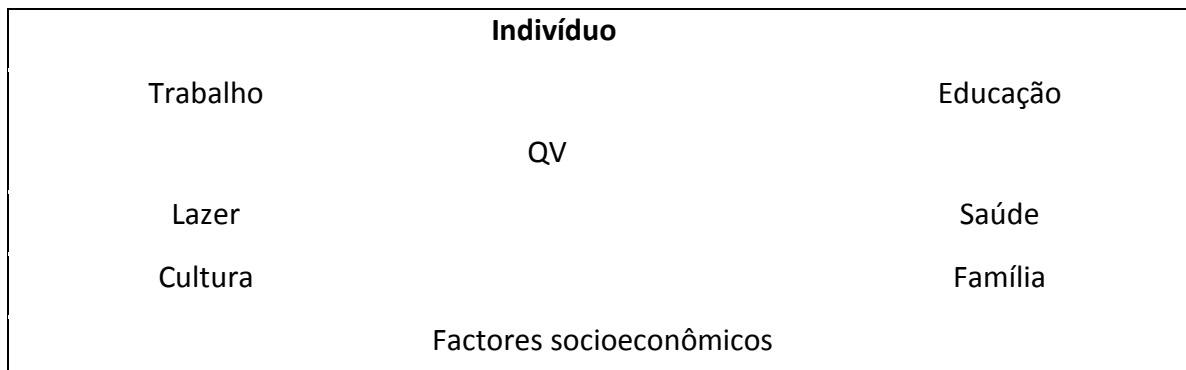
Fonte: Adaptado de Burchardt (1989)

Sintetizando as definições existentes, a Qualidade de Vida pode ser considerada como satisfação com o bem-estar físico e mental, em relação com outras pessoas, envolvimento em actividades sociais, comunitárias e físicas, desenvolvimento e enriquecimento pessoal, recreação, e independência para realização de actividades (Flanagan, 1982; Burckhardt et.al., 1989; Schmidt, 2004).

Através do processo de melhoria de qualidade de vida, procura-se alcançar um estado de pensamento de equilíbrio entre a saúde física, as vivencias emocionais e a elevação da consciência, por meio de valores e crenças, resultando uma harmonia entre os aspectos pessoais e o ambiente (Lipp e Rocha, 1996). Todavia, e conforme defende a Icpqi (1996) , a noção de qualidade de vida retém sempre um elemento de subjectividade, assim como de diversidade cultural. No primeiro caso, porque depende da percepção individual e no segundo, porque se relaciona com aspectos sócio-culturais colectivos de determinada sociedade.

Segundo Paschoal (2000) afirma que a subjectividade do conceito de qualidade de vida engloba também a componente tempo, pois o que num determinado momento qualidade de vida para o indivíduo, pode estar a deixar de o ser com o passar do tempo, passando o conceito a integrar outros critérios. Isto é importante e plausível medida em que o indivíduo vai passando por diversas etapas de desenvolvimento ao longo da sua vida, adquirindo novas experiências e novos estados de maturidade, de uma forma dinâmica e em estreita relação com a mutação sócio-cultural do seu meio. Como é óbvio, podemos mencionar uma diversidade de elementos que possam influir na qualidade de vida do homem moderno e concomitantemente constituir o seu meio ambiente físico, psíquico e social. E de certo modo, a legenda abaixo, discrimina-nos factores que compõem a qualidade de vida do individuo:

Quadro N º 2, Factores determinantes de qualidade de vida



Fonte: Killimmik e Morais (2000)

Neste contexto, todos os factores referenciados tivera sido destacado o trabalho pelo seu potencial de determinação da qualidade de vida na sua globalidade. Um terço da vida humana é passada dentro das organizações e de 70% do seu tempo está relacionada directa ou indirectamente com o trabalho. (Killimnk e Morais, 2000). Desta feita, surge a necessidade imperiosa de fazermos uma reflexão sobre o que denominaremos por qualidade de vida no trabalho, pois, no contexto externo exposto, um trabalho inadequado e causador de sofrimento afectando desta forma os outros domínios da nossa vida, reduzindo de igual modo a nossa qualidade de vida.

3.3 Conceituação de Qualidade de Vida Laboral

O conceito qualidade de vida no trabalho exprime o alargamento do conceito condições de trabalho, das condições físicas do trabalho e do clima social para os aspectos relacionados com a organização do trabalho, tais com o conteúdo do trabalho, a formação, a participação, a comunicação etc. Os programas de melhoria de qualidade de vida no trabalho desenvolvidos nos EUA, desde os fins de 1960 visavam à simultânea da qualidade de vida no trabalho e da produtividade através de um conjunto de mudanças no contexto de trabalho, com particular ênfase no desenvolvimento de trabalhadores nas decisões, enriquecimento do trabalho individual, trabalho organizado em grupos autónomos, sistema de remuneração inovador e ambiente do trabalho seguro e saudável Huse e Cummings (1985). As correntes mais recentes encontram-se mais orientadas para mudanças sistémicas abrangendo simultaneamente a estrutura, o ambiente do trabalho e a cultura organizacional. Por exemplo, a abordagem qualidade de vida no trabalho inspirada na perspectiva sócio-técnico e nos métodos de gestão participativa, visando

intervir em todas as dimensões da instituição no sentido de promover a participação dos trabalhadores nas decisões, redesenharem o posto de trabalho e toda a organização do trabalho.

A variável estudada neste trabalho; “qualidade de vida laboral”, a partir da percepção dos trabalhadores, como um construto social, que deriva geralmente de “qualidade de vida”, que, segundo Fleck (1999) foi empregue pela primeira vez pelo Presidente americano Johnson, em 1964, ao declarar que os objectivos não podem ser medidos por meio de balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos por meio de qualidade de vida que proporcionam as pessoas.

Cada vez mais frequente as pessoas esperam que os seus trabalhos lhes permitam um maior uso de habilidades e competências adquiridas ao longo da sua formação, uma maior satisfação laboral intrínseca, e permitindo-lhes a desenvolver como pessoas, de certo modo proporcionar-lhes a oportunidade de obter uma série de compensações materiais psicológicas e sociais Grady (1984); Mateu (1984), Peiró (1990). É por esta razão que, já na década dos anos setenta, aparece uma intensa preocupação em melhorar o enfoque laboral dos trabalhadores e a experiência do próprio trabalho configurando-se pouco a pouco como movimento orientado face ao estudo e melhorar a “qualidade de vida laboral” Davis e Cherns, (1975).

Este movimento adquiriu uma certa cidadania no Simpósio Internacional sobre os Problemas Laborais celebrado em Arden House na Universidade de Colômbia em 1972. Nesta conformidade, qualquer expressão pode resultar relativamente ao recente interesse, sobre a qualidade de vida laboral dos trabalhadores, já que estava presente anteriormente como manifesto do movimento reformista dos anos trinta. Este tinha como maior preocupação em proteger na primeira instância os direitos e os interesses dos trabalhadores, a apresentação da lei laboral para os jovens, assim como a lei de compensação para as mulheres. Nesta mesma direcção os esforços não pararam na medida em que, os movimentos das relações humanas dos anos cinquenta e direcção democrática dos anos setenta avançaram com o único interesse posto na igualdade de oportunidades no trabalho, no enriquecimento dos postos de trabalhos e a participação

no trabalho. Deste domínio, o impulso definitivo foi alcançado nos anos setenta, na qual a potência importante era a investigação das questões relacionadas com o desenvolvimento de numerosos cursos de formação de equipas de trabalho e com a melhoria ambiental, exteriorizando maior segurança.

A qualidade de vida laboral (QVL) trata-se de uma linha de pesquisa que se orienta por estudar aos aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em situação de trabalho. Esta pesquisa é frequentemente desenvolvida em alguns países da Europa, nos Estados Unidos e no Canadá, seu foco de investigação está direccionado ao questionamento das formas a serem adoptadas para que os grupos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagens para as pessoas e organizações, mediante a reformulação do desenho de campos e postos de trabalho Walton (1975). Na Europa, sobretudo na França, a preocupação com as condições de trabalho sempre foi evidente. Muitos especialistas e pesquisadores franceses, entre eles Dejourn (1992), desenvolveram estudos sobre psicopatologia do trabalho, sofrimento desagregador e sofrimento criativo, questões de poder, mitos e inveja nas organizações. Ainda na Europa, merecem destaque também os trabalhos realizados na Volvo, indústria automobilística sueca, com o modelo sociotécnico, que prevê o desenho da planta e dos cargos. Alversson (1987) apresenta algumas características na vida moderna: autodeterminação, em oposição à control, variabilidade, em oposição à monotonia, e qualificação, em oposição a visão generalista.

Nos anos de 1999, reforça pela necessidade de renovação do estilo de vida moderna, evoluiu a consciência de que as empresas devem assumir responsabilidades sociais de que a saúde é um direito do trabalhador. Assim, os esforços gerenciais deixar de se voltar exclusivamente para a qualidade dos processos e produtos e passaram visar também à qualidade de vida do trabalhador. Multiplicaram-se os estudos e as práticas gerenciais direccionadas a bem-estar do indivíduo nas instituições. Constituíram-se novos modelos de gestão de qualidade de vida no trabalho, agora enfocando a abordagem sistemática, a administração participativa, o diagnóstico do clima organizacional, a educação nutricional e a promoção da saúde. Buscou-se, além disso, aprofundar as propostas preventivas, adotar procedimentos ergonômicos, cuidar a saúde mental do

trabalhador e promover a realização de actividades esportivas, culturais e do lazer (Fernandes, 1996).

O conceito de qualidade de vida é abrangente e não consensual, na medida em que este necessita de ser definido com maior clareza Fernandes, (1996), pois como enfatizam Werther e Davis (1983) , os cargos e postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também constitui um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentes em sua qualidade de vida. As reformulações do trabalho constituem o objectivo principal das acções implicadas na qualidade de vida laboral, visando garantir maior eficácia e produtividade aliada ao atendimento básico das necessidades dos trabalhadores.

Para Walton (1974), a qualidade de vida laboral tem como meta “gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, um relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimento de recursos de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo”.

De certo modo, como as instituições têm que ser constantemente competitivas no seu contexto geral, isto implica que só atingirão as suas metas de produtividade através de comprometimento dos trabalhadores, considerando a sua satisfação com o trabalho. Quando não é elevado em conta o factor humano, isto é, no domínio educativo, fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afectando não só os professores, mas também o atendimento as exigências concernentes ao trabalhador, o que inviabiliza as estratégias viradas para a melhoria da qualidade dos produtos preconizados Fernandes (1996). A qualidade de vida laboral no seu contexto geral suscita uma série de interpretações, confundindo-se, muitas vezes, com a noção de responsabilidade social das empresas, a qual se entende como prática social que envolve o compromisso com o desenvolvimento, de bem-estar e melhoramento da qualidade de vida dos trabalhadores, suas famílias e comunidade em geral Jaramilo, Angel, (1996), citado por Ashley (2002). Para Srour (1998), a responsabilidade social leva, no âmbito

interno, à implementação de direitos sociais. Há uma consciencialização das instituições quanto ao que poderíamos chamar de “processo de humanização da sociedade”. aos poucos, elas verificam que o crescimento da pessoa humana se faz no tempo e no espaço, de acordo com as experiências com partilhadas com os semelhantes. O homem precisa falar e ouvir, aprender e ensinar- troca que só é possível em sociedade.

Neste âmbito, quanto aos problemas ligados à insatisfação no trabalho este autor afirma que esses têm consequências que geram um aumento do absentismo, baixa qualidade do ensino, alta rotatividade nos locais de trabalho, reclamações constantes, e doenças psicossomáticas, de certa maneira causadas pelo stress ocupacional. A conceituação de qualidade de vida no trabalho ou laboral que se orienta em função do Detaylorisme Walton (1974), procura resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento económico.

A qualidade de vida laboral é percebida individualmente pelos trabalhadores e deve envolver condições seguras; um trabalho que valia a pena fazer; remuneração e benefícios adequados; certa estabilidade no emprego; supervisão competente; feedback quanto ao seu desempenho; oportunidade de crescimento e de aprendizagem no emprego; possibilidade de promoção com base no mérito; clima social positivo e justiça social. “Qualquer pessoa que tenha trabalhado sabe que focar apenas na qualidade de vida laboral é focar apenas numa parte da relação dos indivíduos com seus trabalhos.” Loscocco e Roschelle (1991). A forma correcta para mensuração de qualidade de vida no trabalho estaria na junção ou no balanceamento da realidade que o indivíduo vive no estabelecimento escolar, resultante do trabalho realizado, com a realidade social e familiar: posição social, família lazer e outras.

Segundo os autores Siqueira, Dela Coleta, (1987:25), no seu enfoque mais abrangente e completo, definem essa qualidade de vida laboral como: “um conceito multidimensional envolvendo uma multiplicidade de factores e de variáveis no complexo

do sistema empresarial que, ao assumirem determinados valores, determinariam consequências positivas ou negativas na organização e as pessoas envolvidas.”

A qualidade de vida é um conjunto de acções de uma empresa no sentido de implementar melhorias e inovações gerências, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, e envolve as seguintes áreas de conhecimento científico: saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, economia, administração e engenharia. A autora situa dois movimentos principais na gestão de qualidade de vida laboral: um individual, caracterizado pelo aprofundamento da compreensão a respeito do estresse e das doenças associadas às condições do ambiente de trabalho, e um organizacional, referindo-se a expansão do conceito de qualidade total, que deixa de restringir-se a processos e a produtos para abranger aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais, visando à concretização dos resultados da empresa. França (1996).

3.4 Componentes Básicos de Qualidade de Vida Laboral

Como têm vindo assinalado, são inumeráveis os factores relacionados com a Qualidade de vida laboral; entre todos eles García, Vera e Sáes (1995), destacam os seguintes componentes básicos:

- Condições de trabalho seguras e saudáveis, que possam evitar a exposição dos trabalhadores a condições perigosas ou prejudiciais a saúde.
- Utilização e desenvolvimento das atitudes dos trabalhadores. Esta condição está estreitamente relacionada com o desenho do posto trabalho que devem adaptar-se as características dos sujeitos que lhes ocupam.
- Retribuição suficiente e justa. Este factor ainda que tenha um claro componente subjectivo, é necessário que consiga uma atribuição que seja considerada por sujeito que o receba como suficiente (já que é determinado socialmente ou por ele próprio o critério subjectivo) e justa (em função das características do posto do trabalho, da oferta e da demanda, da retribuição recebida nos postos semelhantes, etc.).

- Oportunidades futuras de promoção e segurança do emprego. Refere ao posto de trabalho que contribuí a manter e ampliar as próprias capacidades através de aquisição de novos conhecimentos e habilidades que se espera aplicar nos futuros postos de trabalho. Para, além disso, é importante que o próprio trabalhador apercebe das reais possibilidades de promoção, de segurança e estabilidade no trabalho.

- Interação social na empresa. As relações sociais têm um peso na vida das pessoas e afectam directamente a sua percepção na qualidade de vida laboral. Alguns factores de granda realce que podem intervir positivamente: ausência de prejuísos, igualdade ou estratificação mínima. Possibilidades reais de mobilidade através de aumento, grupos de trabalho caracterizados pautas de ajuda mutua e apoio socio-emocional, omprimisso com a própria organização e abertura interpessoal entre os componentes da organização.

- Pariticipação. Este factor está relacionado com a melhoria de qualidade de vida laboral e com aumento de produtividade, por intermédio de actividade scomo a negociação colectiva e círculos de qualidade.

- Respeito aos directos fundamentais da pessoa na empresa. Os aspectos chave a ter em consideração podem ser as seguintes: intimidade, liberdade de expressão, equidade e uma regulamentação adequada.

Relação entre o trabalho e espaço vital total. Esta relação consiste em estabelecer o equilíbrio entre a vida laboral e a vida pessoal externa a empresa, de tal forma que o trabalho não prejudique as actividades familiares e vida ócio.

- Relevância social da actividade laboral. Quando uma empresa atual de forma socialmente irresponsável, é fácil encontrar os seus trabalhadores menosprezarem o valor do seu trabalho, da sua profissão e da organização, o que afetarà directamente o seu próprio auto-estemas.

Turcotte por sua parte (1986), propõe um modelo na qual relaciona a qualidade de vida no trabalho com o estresse e a criatividade em que ressalta a importância de numerosas variáveis. Assim sendo, as variáveis extra-organizacionais como, por exemplo,

clientes, provedores, situação geográfica etc., se configuram como elemento principal que condiciona a natureza do entorno intra-organizacional, que compreende (mecanização, autonomia, sobrecarga de trabalho) e a planificação das tarefas. Por outro, a natureza da organização (tipo da empresa, tamanho, diversificação), os factores individuais (valores, necessidades, formação) e factores socioculturais (cultura, participação, grupos) contribuirão a moderar a relação existente entre as variáveis independentes e as conseqüências da estrutura organizacional. Nesta estrutura organizacional onde o sujeito desenvolverá suas tarefas, que, lhe permitirão a contribuir positivamente a melhorar a qualidade de vida no trabalho, segundo Turcotte (1986), deve reunir os seguintes atributos:

- a) Nível de variedade.
- b) Trabalho não respectivo.
- c) Nível de atenção e de absorção mental.
- d) Nível de responsabilidade quanto às decisões.
- e) Domínio de empregado sobre seu trabalho.
- f) Presença de objectivos e retroalimentação em relação ao seu lucro.
- g) Contribuição social com respeito a um produto útil.
- h) Oportunidade de fazer amizades.
- i) Influência sobre a maneira de desempenhar uma tarefa.
- j) Percepção de uso das capacidades.

Para Purcotte, a qualidade de vida no trabalho só melhora quando o estresse dos trabalhadores transforma em energia positiva através de uma maior creabilidade, o que vai permitir responder com mais êxito as demandas do ambiente. No caso de aparecer sintomas negativa de estresse, estes levarão a perca da criatividade e a diminuição da qualidade de vida laboral.

3.5 Qualidade de Vida Laboral e Produtividade

Como temos vindo a destacar nas alíneas anteriores os benefícios são os que supõem uma maior consideração de qualidade de vida a nível individual: por exemplo, maior satisfação, segurança, desenvolvimento pessoal e profissional, etc., mas não devemos esquecer que antes de tudo as empresas necessitam ser rentáveis e produtivas e, neste sentido, a qualidade de vida pode considerar-se como elemento essencial, apesar de que esta relação não tem estado sempre tão clara para os administradores.

Se analisarmos os sistemas clássicos de gestão do pessoal, nos encontramos algumas teorias que enfatizam antes de mais o aspecto racional, que buscam como principal e quase como único objectivo o incremento da eficiência e o aumento dos benefícios. Um exemplo claro de todo isto é a organização Científica do trabalho de Taylor ou o Enfoque burocrático de Weber. Em ambos casos se interessavam por uma primazia do control hierárquico em busca de uma eficiência tecnológica, o aumento da produtividade e, esquecendo as necessidades humanas e sociais dos sujeitos.

Como podemos observar o resultado desses enfoques emergiu com uma progressiva desumanização do trabalho, uma diminuição de qualidade de trabalho, um aumento absoluto de absentismo e rotação, devido da impossibilidade dos trabalhadores em manter um sistema do trabalho tão repetitivo, monótono e pouco satisfatório.

Têm sido vários os sistemas e teorias que têm procurado formas de dar solução a esta situação produzida por enfoques de clássicos de gestão, uns com mais acertos que outros, e entre os primeiros temos a destacar a postura de qualidade de vida laboral. Na

verdade, se os desenhos clássicos dos trabalhos consistiam em fabricar-los de acordo com imperativo tecnológico, isto implica dizer que, esse foi desenhado de acordo com as necessidades da tecnologia, enquanto que o enfoque novo trata de oferecer um equilíbrio cuidadoso entre o imperativo humano e imperativo tecnológico. Os ambientes laborais, e os empregos que possam existir nesses parâmetros requerem uma adaptação tanto por parte das pessoas como a tecnologia. Este constitui o novo esquema de valores e nova forma de pensamento que destaca a qualidade de vida laboral (Davis e Nwstrm, (1996: 448).

Nesta mesma linha de pensamento Peiró (1996) veio por analisar a relação existente entre a qualidade de vida laboral, produtividade e eficiência, e assinala que historicamente cabe distinguir três formas de entendê-la.

1. A qualidade de vida tinha sido considerada, em certas ocasiões, como um custo desnecessário que implicava a redução dos benefícios. Portanto, ainda certo nível qualidade de vida seja imprescindível para manter os trabalhadores na empresa, se considerava este bem como um mal necessário.
2. A outra maneira de entendê-lo tem sido a adapção de atitude paternalista que considera qualidade de vida laboral como uma compensação que se deve dar aos empregados para cuidar do aspecto humano da empresa, apesar de ser uma posição considerada boa «caritativa».
3. Por último, existe uma postura mais central e integradora que considera que o oferecer aos empregados uma qualidade de vida laboral excelente vai lhes elevar a máxima implicação com a empresa ainda mais a um desempenho excepcional e uns resultados mais competitivos.

Esta terceira postura tem dado o lugar ao que conhece-se como « paradigma de qualidade de vida laboral ou implicação dos empregados», que se baseam em quatro aspectos essenciais relacionados com a empresa:

- a. Compromisso ou integração das pessoas com a organização. Referindo da motivação do pessoal e a sua identificação com a empresa e seus objectivos.
- b. A competência que implica tanto a versatilidade de habilidades e perspectivas de aceitar e desempenhar diferentes cargos e postos de trabalho com a capacidade de responder as mudanças e enfrentá-los com êxito.
- c. Otimização dos valores. Este aspecto trata dos valores relacionados com gestão de recursos humanos que sejam iguais ou inferiores aos da empresa competidoras.
- d. Congruência. Este demonstra maior coincidência entre os objectivos das empresas e dos trabalhadores.

De modo geral, podemos assinalar que o importante papel que desempenha qualidade de vida laboral na empresa, tanto do ponto de vista humano como produtivo. Não se trata de melhorar um valor do outro, mas de forma geral, é de buscar uma optimização conjunta que permita potenciar o bem - estar dos trabalhadores muito bem concebidos e desenhando para o seu desenvolvimento pessoal, profissional e a adequação de habilidade que lhes permitam realizar um trabalho de maior qualidade e que conduza a empresa a confrontar com êxito as metas que se apresentam.

3.6 Origem e Evolução de QVL

Para Rodrigues (1999), com outros títulos e outros contextos sempre voltados para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar no trabalhador no decurso das suas

actividades, a qualidade de vida laboral sempre foi objecto de preocupação da raça humana. Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre princípio de geometria que serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem Nilo, assim como a lei das alavancas de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Na verdade, não podemos debruçar da origem e a evolução de qualidade de vida laboral sem termos na primeira instância em consideração, a onde e quando é apareceu esta intensa preocupação em análise. Todavia, este tipo de abordagem sobre a QVL emergiu na década setenta, com objectivo de analisar afincadamente a melhoria de qualidade de vida laboral dos trabalhadores Davis e Cherns (1975).

Rodrigues (1994), Fernandes (1996) e Tolfo e Hino (2001) situam o conceito de qualidade de vida laboral, na década 50, com as pesquisas de Trist e seus colaboradores, Tavistock Institute, que fazer emergir uma abordagem sociotecnica em relação à organização do trabalho utilizando a denominação para designar experiências calcadas na relação individuo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com objectivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. A sociedade americana, isto é, no final da década 50, mostrou uma grande preocupação com os afeitos do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores, tendo surgido, pela primeira vez, o termo “qualidade de emprego” num relatório realizado pela universidade de Michigan Bowditch e Bouno 1992. Para Chiavenato (1999), Davis, na decada 70, a quanto à realização de um projecto que envolvia o desenho de cargos, cunhou o termo qualidade de vida para designar a preocupação com o bem estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho das suas tarefas. Contudo, no final de década setenta (70), Bowditch e Bouno (1992), afirmam ter-se registado uma quebra do interesse pela qualidade de vida laboral devido à crescente preocupação das organizações com a inflação e a crise energética que ameaçava seu poder competitivo e de sobrevivência.

Segundo França (1997), a origem do termo qualidade de vida laboral proveio “(...) da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes”. No âmbito do trabalho, esta abordagem, de acordo com França (1997) relaciona-se com um conjunto de factores éticos da condição humana, nomeadamente: controle de riscos habitacionais do ambiente físico de trabalho, de padrões de relações de trabalho, da carga física e mental exigida, das implicações políticas e ideológicas, do estilo e dinâmica da liderança, dos aspectos inerentes ao trabalho.

Bowditch e Bouno (1992) afirmam que a literatura apresenta dois grupos de definições de qualidade de vida, o primeiro se refere a todo um conjunto de condições e praticas organizacional (segurança no trabalho, enriquecimento de cargos. Participação e a autonomia na tomada de decisões) e o segundo grupo que enfatiza os efeitos das condições de trabalho no bem estar dos trabalhadores (satisfação com o trabalho, crescimento e desenvolvimento dentro da organização, capacidade de satisfação das necessidades individuais). Porém, estes dois grupos de definições não são contrastantes, pelo contrario, as condições e as características do trabalho relacionadas com uma “boa” qualidade de vida laboral influem directamente na percepção e satisfação dos trabalhadores. (Bowditch e Bouno (1992).

No que concernem os grupos de definições, os autores acima referenciados, consideram que, por um lado, a qualidade de vida laboral representa uma preocupação com efeito do trabalho nas pessoas e a eficácia das organizações e, por outro, representa a ideia da necessidade dos trabalhadores participarem na resolução dos problemas e na tomada de decisões. Rodrigues (1994) e Fernandes (1996) salientavam que existe na literatura diversidade de conceitos sobre qualidade de vida laboral e recorrem ao trabalho de Nadler e Lawer que examinam a QVT ao longo do tempo, uma vez que o conceito passou pelas diferentes concepções, como se pode observar no quadro.

Quadro Nº3 Evolução do conceito de QVL

Concepções evolutivas do QVL	Caacterísticas ou Visão
1. QVL como uma variável (1959 a 1972)	Reacção do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para indivíduo.
2. QVL como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como á direcção.
3. QVL como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVL era visto como sinónimo de grupos autónomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVL como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho, e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVL.
5 QVL Como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.

6 QVL Como nada /futuro)	No caso de alguns projectos de QVL fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.
---------------------------------	---

Fonte: Nadler e Lawler (1983) citado por Fernandes (1996: 42)

A abordagem da qualidade de vida laboral, em termos conceituais ressalta, preponderantemente, aspectos relacionados á humanização do trabalho, valorização de atitudes pessoais e comportamentais, realização de actividades significativas e recompensadoras, participação nas decisões, reestruturação do trabalho, renovação nos sistemas de recompensa, melhoria das condições ambientais de trabalho.

Neste sentido Walton (1973:11) que a qualidade de vida no trabalho é uma expressão utilizada para “descrever certos afirma valores ambientais e humanas, negligenciadas pelas sociedades industriais em prol de avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

A semelhança deste enfoque era dada por Wesley (1979), aonde tivera entendido que a qualidade de vida do trabalho como uma soma de esforços que deveriam ser empreendidos pelas organizações a favor de ampliação da humanização do ambiente de trabalho que vão buscando soluções de problemas gerados pela própria natureza das instituições ou organizações existentes na sociedade industrial. Guest (1979:76) salienta os aspectos psicológicos e a maior participação dos trabalhadores como influentes da qualidade de vida do trabalho, definido como: um processo pelo qual a organização tente revelar e desenvolver o potencial criativo dos trabalhadores, envolvendo-os em decisões que afectam suas vidas trabalho. Uma característica que destingue este processo é que os objectivo não são simplesmente extrinseco, registando aumento da produtividade e eficiência em si; eles também são intrinsecos, referindo-se ao que o trabalhador vê como auto-realização e auto- engrandecimento.

Por outro lado, autores como Hckman e Oldhan (1975), Davis (1981) e Werther e Davis (1983), preocuparam- se com os trabalhadores, bem como com os aspectos

relacionados à organização e à sociedade. Segundo Davis (1981:286) “qualidade de vida no trabalho refere-se às condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. Objectivo básico é desenvolver tarefas que sejam tão excelentes para as pessoas como para produção.”

Para Nadler e Lawler (1983:26) “a qualidade de vida no trabalho é um modo de pensar entre pessoas, trabalho e organização. Seus elementos distintivos são: a preocupação sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas e a participação das mesmas na solução de problemas das organizacionais e na tomada de decisões.” Os autores definem o tema como um movimento em busca de um envolvimento importante entre empregados e organização, capaz de gerar um nível maior de satisfação e motivação para ambos.

Huse e Cummings (1985) citado por Kilimnik (1994), do mesmo modo definiram qualidade de vida no trabalho de forma bastante parecida com a de Nadler e Lawler. Segundo estes autores, qualidade de vida no trabalho é uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, destacando-se a preocupação com o bem estar do trabalhador, com a eficácia organizacional dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Na década de 1990, o termo qualidade de vida laboral conseguiu se firmar de forma evidente. De acordo com Oliveira (1998:22) “nunca se falou ou se escreveu tanto sobre qualidade de vida como nos últimos anos. O termo qualidade de vida laboral está na pena dos jornalistas, na aula dos professores, no sermão dos religiosos, na crónica dos intelectuais, no verso dos poetas, na portaria dos burocratas, nos discursos dos dirigentes e principalmente na promessa dos políticos.” Para o Kilimnik et al. (1994:322) concebe a qualidade de vida laboral como um processo dinâmico, processual, estabelecido numa relação dual, envolvendo trocas em vários níveis na tentativa de manter um equilíbrio interno na organização.

Nesta óptica, o Fernandes (1996:45-46), conceitua a qualidade de vida como “a gestão dinâmica e contingencial de factores físicos, tecnológicos e socio-psicológicos

que afectam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa.”

No que respeita as definições, o autor acima em referencia, (1996) expõe que os elementos-chave de qualidade de vida laboral têm como suporte, quatro pilares básicos: 1 a resolução de problemas envolvendo membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações; 2 a reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotações de funções, grupos autónomos e semi-autónomos) 3 a renovação de sistema de recompensas (remunerações financeiras e não-financeiras) e 4 a melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonómicos e assistenciais).

No contexto actual, o enfoque da qualidade de vida no trabalho é concebido como biopsicossocial e organizacional (BPSO) no qual a pessoa é considerada, segundo Dejours, citado por Albuquerque e França (2003), “ um complexo dinâmico, que não pode ser dividido em partes, mas deve ser vista como um todo (visão holística) e têm potencialidades biopsicossociais que respondem simultaneamente as condições de vida.” “De acordo com as descrições já anunciadas acima, Albuquerque e França (200) decidiram definir qualidade de vida no trabalho como um conjunto de acções de uma empresa que desenvolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicos e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano, durante a realização do trabalho”.

Para Fernandes (1996), afirma mesmo existindo uma rica bibliografia sobre a questão em estudo, da qualidade de vida no trabalho, não como estabelecer uma e única definição consensual e definitiva. Todavia, tornaria necessário em afirmar que todos, de alguma forma, estão relacionados á satisfação no trabalho e os seus benefícios para as organizações, sendo a qualidade de vida laboral um instrumento de aplicação concreta de uma filosofia mais humanista, que procura renovar os aspectos do trabalhador e no trabalho, promovendo bem estar do trabalhador e melhoria do desempenho da organizacional.

Nesta perspectiva, o conceito de qualidade de vida laboral, evolui tanto os aspectos físicos e ambientais do trabalho, como os aspectos psicológicos assumindo, todavia, duas posições contraditórias: por um lado, a reivindicação dos trabalhadores quanto ao seu bem-estar e satisfação e, por outro, o interesse das organizações, quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e qualidade (Chavenato, 1999). O autor em epígrafe, no mesmo domínio, afirma que a qualidade de vida laboral, representa seja em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização. Neste contexto, Chavenato (1999) assume a posição de que a qualidade de vida laboral envolve um conjunto de factores intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo que afectam as atitudes e comportamento, cruciais para a produtividade individual e grupal, como motivação, adaptabilidade a mudanças, Criatividade e inovação. Tais factores podem resumir-se nos seguintes: 1) Satisfação com o trabalho realizado; 2) Possibilidades de futuro na organização; 3) Reconhecimento de alcance de resultados; 4) Salário percebido; 5) Benefícios auferidos; 6) Relacionamento humano a nível grupal e organizacional; 7) Autonomia e responsabilidade na tomada de decisão; 8) Possibilidade de participação.

3.7 Modelos e Factores determinantes de QVL

A opinião dos trabalhadores sobre os aspectos do seu trabalho e a qualidade de vida torna-se como forma fundamental de subsídio a política e estratégias socio-económico para organizações que pretendem adotar um programa de qualidade de vida laboral, que enfatizam a necessidade de sondagem de opinião interna como instrumento de informação.

Para Quirina e Xavier (1997), afirmam que existem duas formas de mensurar a qualidade de vida nas organizações. Uma seria de abordagem objectiva, que apontaria a mensuração das condições materiais, como por exemplo, a disponibilidade de equipamentos, padrões salariais, ambiente físico, entre outros. A outra através de abordagem subjectiva, que visam à mensuração do nível de satisfação dos trabalhadores com as condições objectivas (satisfatória ou não satisfatória).

Entretanto, a abordagem que lida com os factores subjacentes, como por exemplo, a intimidade das pessoas faz-se necessário, ouvir os próprios envolvidos sobre o que pensam e, neste contexto não seria apenas os aspectos físicos, mas, também, os aspectos psicológicos e emocionais que poderiam levar ou não os trabalhadores a se mobilizarem favoravelmente no sentido de alcançar as metas e objetivo organizacionais. Nesta perspectiva, visando identificar os aspetos no trabalho e que estão relacionados à qualidade de vida no trabalho, vários modelos, alguns mais abrangentes e outros mais específicos, foram desenvolvidos. Contudo, Como cada autor possui importância significativa na evolução dos estudos sobre a qualidade de vida laboral nas organizações, evidenciam-se, algumas das abordagens de maior relevância e influência na realização de novos estudos.

Para efectivação do estudo, Walton (1973) percebe o conceito de qualidade de vida no trabalho como algo global, compreendendo, além de actos legislativos (os quais visam proteger os direitos dos trabalhadores), o entendimento das expectativas e as aspirações humanas, e a responsabilidade social da empresa. Servindo de ponto de partida esses pressupostos, o autor criou uma estrutura contendo oito variáveis inter-relacionadas, que buscam analisar todas as necessidades das pessoas, desde as básicas até aquelas alinhadas com sua auto-realização assim como as condições da organização.

3.7.1 Modelo de Walton e suas categorias

Um dos modelos muito bem estruturado e conceituado para a investigação e análise da QVL é o modelo elaborado por Walton dividido em oito categorias conceituais, descrito no quadro seguinte.

Quadro Nº4.Modelo do walton

	Categorias	Indicadores de QVL
1.	Compensação justa e adequada	Remuneração adequada, equidade interna e Equidade externa
2	Condições de trabalho	Jornada e Carga de Trabalho, Ambiente Físico saudável, Material e Equipamento e Stress
3	Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado e Identidade da Tarefa, Variedade da Habilidade e Retroinformação
4	Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de Carreira, crescimento Pessoal e Segurança no emprego
5	Integração Social na Organização	Igualdade de oportunidades, Relacionamento e senso comunitário
6	Constitucionalismo	Direitos Trabalhistas, privacidade pessoal, Liberdade de Expressão e Normas e Rotinas
7	Trabalho e Espaço Total de Vida	Papel Balenciado no Trabalho e Horário de Entrada e Saída no trabalho
8	Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da Instituição, Responsabilidade Social da Instituição e Responsabilidade Social pelos Serviços e pelos trabalhadores

Fonte: Walton apud por Fernandes (1996)

Walton (1973), procura apresentar a operacionalização do modelo das oito dimensões de QVL, com as seguintes categorias:

1. Compensação justa e adequada:

Esta dimensão visa caracterizar a qualidade de vida laboral em relação à remuneração recebido pelo trabalho realizado. Contempla os seguintes indicadores:

- a) Compensação: é a Justiça na remuneração necessária para o trabalhador viver dignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e econômicas da sociedade em que vive;
- b) Proporcionalidade entre os salários, equidade na remuneração entre outros membros da mesma organização;
- c) Equidade externa: Equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

2. Condições de trabalho

Reportam-se à preservação da saúde e ao bem estar do trabalhador. Esta categoria apresenta os seguintes indicadores:

- a) Ambiente físico: local de trabalho e as suas condições de bem estar e organização para o desempenho do trabalho;
- b) Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não na legislação e sua relação com as tarefas desempenhadas;
- c) Saúde ocupacional: é a saúde no trabalho. Refer-. se ao bem estar físico e mental do trabalhador;
- d) Salubridade: condições ambientais propícias à saúde;
- e) Recursos materiais: quantidade e qualidade de materiais disponíveis para execução do trabalho;

- f) Stress: quantidade percebida de stress que o trabalhador é submetido na sua jornada de trabalho.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades

É oportunidade de trabalhador aplicar seu dia-a-dia seu saber e as suas aptidões profissionais. Destacando os seguintes indicadores:

- a) Autonomia: Independência no planejamento e execução do seu trabalho;
- b) Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro e fora da instituição;
- c) Qualidades múltiplas: variedade de habilidades que possibilitam a utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;
- d) Informação sobre o processo total do trabalho: ter informações e conhecimento acerca da avaliação do seu trabalho;
- e) Identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.

4. Oportunidade de crescimento e segurança:

Esta dimensão destina-se à valorização de oportunidades que a instituição estabelece para desenvolvimento e o crescimento trabalhador através pessoal dos seus trabalhadores e para a segurança do emprego.

- a) Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunidade de avanços na carreira e na instituição reconhecida por colegas, membros da família e comunidade;
- b) Crescimento pessoal: processo de educação contínua para desenvolvimento do trabalhador;
- c) Segurança e estabilidade: O trabalhador deve se sentir seguro na organização em que trabalha.

5. Integração social na organização

É a ausência de diferenças hierárquicas altamente marcantes na instituição.

- a) Grau de ausência de preconceitos na organização de trabalho, em termos de símbolos “ status” ou estruturas hierárquicas de discriminação quanto a raça, sexo, credo, origem, estilo de vida ou aparência;
- b) Mobilidade: oportunidade de circulação ou movimento de idéias, de valores sociais no ambiente de trabalho;
- c) Senso comunitário: grau de senso de comunidade existente na instituição.

6. Constitucionalismo

É o respeito e zelo pelo qual a instituição tem pelos direitos do trabalhador.

- a) Direitos trabalhistas: refere-se à observância ao cumprimento das normas que regem as relações de trabalho entre trabalhadores e organização;
- b) Privacidade pessoal: respeito à individualidade que o trabalhador possui dentro da instituição,

- c) Liberdade de expressão: forma como o trabalhador pode manifestar, expressando seus pontos de vista aos seus chefes, sem medo de sofrer punições.

7. Trabalho e espaço total de vida

Este visa mensurar o equilíbrio existente entre o trabalho e vida pessoal do trabalhador e a vida no trabalho. Consideram-se os seguintes indicadores:

- a) Tempo para lazer e para família: relacionamento equilibrado entre trabalho e o convívio familiar;
- b) Papel balanceado do trabalho: distribuição racional dos horários de trabalho com relação às esferas da vida;
- c) Significado do trabalho: refere-se à representatividade do trabalho na vida do trabalhador.

8. Relevância social da vida no trabalho:

Esta dimensão de qualidade de vida laboral diz respeito à percepção do professor ou trabalhador em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, a qualidade de prestação de serviços e ao atendimento aos seus trabalhadores. Esta categoria destaca os seguintes indicadores:

- a) A valorização do trabalho: Percepção do sentido de valorização e relevância do trabalhador, atribuído ao seu trabalho, pela organização e pela comunidade;
- b) Imagem e responsabilidade social da organização: visão do trabalhador quanto importância da instituição e a responsabilidade do seu trabalho e da sua organização em dar um retorno à comunidade;

- c) Responsabilidade social dos trabalhadores: percepção do trabalhador quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos;
- d) A responsabilidade social pelos serviços: Percepção do trabalhador quanto à responsabilidade da instituição com qualidade de serviços postos à disposição da comunidade.

Davis e Newstrom (1998) afirmam que as teorias de desenvolvimento humano podem gerar critérios de QVL, citando a concepção da hierarquia das necessidades de Maslow como um exemplo. Goulart e Sampaio (2004) concordam com essa afirmação e consideram que as duas primeiras categorias de Walton estão directamente direccionadas com satisfação de necessidades básicas de Maslow, enquanto que a partir da primeira categoria, o mesmo parece se referenciar às necessidades sociais criadas por este autor. Assim, a sua teoria abrange aspectos individuais e colectivos das organizações, o que talvez justifique que o seu modelo tem recebido nas pesquisas actuais, quando comparado aos demais modelos teóricos

3. 7. 2 Modelo de Hackman e Oldhan

A abordagem de Hackman e Oldhan (1975) propõe um modelo de características das tarefas, que se baseiam na ideia de que suas dimensões podem criar estados psicológicos críticos que podem gerar resultados positivos tanto para o trabalhador, quanto para a organização. De acordo com esses estudos QVL pode ser avaliada em termos seguintes:

- a) Dimensão da tarefa
- b) Estados psicológicos do trabalhador

c) Resultados pessoais e de trabalho

Quanto mais esses termos estão presentes nas pessoas mais elas estão internamente motivadas para o trabalho uma motivação baseada no trabalho em si e não em recompensas extrínsecas e controladas por outros.

Para os outros, esses estados psicológicos alteram de acordo com as dimensões da tarefa interferindo-se no grau de satisfação geral do indivíduo e com grau de motivação interna em relação ao seu trabalho relativo às perspectivas de crescimento, segurança no trabalho, supervisão, compreensão e o ambiente social.

No modelo de Hackman e Oldhan (1975), podem ser relacionada da seguinte forma:

- Variedade de habilidade grau em que a tarefa exige diferentes habilidades,
- Identidade da tarefa---media em que o trabalho é realizado do início até ao fim;
- Significado da tarefa---grau em que a tarefa tem ressonância sobre a vida ou trabalho de outras pessoas no ambiente interno ou externo da organização
- Autonomia---grau de independência do homem para programar e executar;
- Opinião extrínseca--- nível de informações diretas que o indivíduo recebe sobre o seu desempenho, através de colegas, supervisores ou clientes;
- Opinião intrínseca---grau em que a própria execução da tarefa fornece informações acerca do desempenho do trabalhador;
- Inter- relacionamentos-contacto com outras pessoas geradas pelo trabalho.

Este modelo trabalha com duas variáveis:

Os resultados pessoais do trabalho e sua satisfação contextual. A primeira variável relaciona-se com as relações ou sentimentos que o trabalhador tem no

desempenho do seu trabalho, gerando como resultados a produção de alta qualidade, redução do absentismo e da rotatividade. Em segundo lugar identifica o bem estar do trabalhador em relação às necessidades de crescimento, supervisão adequada, segurança no trabalho, compensação e ambiente social.

Neste contexto, pode-se sintetizar de que o modelo de Hackman e Oldhan (1975) ressalta as realizações que constituem de uma maneira geral fatores determinantes de QVL. O tal modelo permite a identificação das relações e dos sentimentos das pessoas em relação ao trabalho por meio de conhecimento das tarefas que são realizadas pelos indivíduos, que geram a motivação e satisfação no trabalho.

3.7.3 Modelo de Westley

Na abordagem de Westley, em 1979, entendem a QVT como os esforços empreendidos pela organização baseando uma maior humanização do ambiente. A humanização do trabalho busca solucionar os problemas gerados pela própria natureza das organizações. De acordo com o autor apud Fernandes (1996, p.53), o modelo classifica e analisa quatro factores fundamentais que afectam directamente e tornam-se obstáculos à qualidade de vida no trabalho:

- 1- Político – está intimamente relacionado com a concentração do poder, e provoca injustiça;
- 2- Económico – Encontra se relacionado com a concentração de lucros e a exploração dos trabalhadores;
- 3- Psicológico---é um dos factores que está ligado ao desinteresse para com o trabalho e com o próprio ser, provocando alienação do indivíduo;
- 4- O factor sociológico está relacionado com a falta de envolvimento moral.

Essas dimensões deveriam ser submetidas à análise dentro de uma organização. Isto significa que os problemas, assim como as soluções são gerados pela própria natureza das instituições, ou seja, pela sua cultura, com suas normas e valores institucionais.

Assim sendo, Westley (1979) deixa claro que a QVL é um processo que toma sua forma de acordo com os movimentos político, económico, psicológico e sociológico de cada época, por ter revelado a natureza histórica da qualidade devida no contexto laboral e afastando de certa maneira a incoerência de qualquer análise imediata e descontextualizada da mesma.

3.7.4 Modelo de indicadores de QVL de Theriault (1980)

Para este autor, a Qualidade de vida laboral está directamente relacionada à remuneração, tal processo se caracteriza com uma transação que envolve troca entre indivíduos e a instituição, destacando cinco dimensões:

1ª- Económica: caracteriza a remuneração como um preço a ser pago por uma organização para ter a disponibilidade de um factor de produção. Prioriza a organização no contexto económico, relegando o homem no segundo plano, à condição de sujeito passivo;

2ª- A dimensão psicológica. Engloba um contrato psicológico entre o trabalhador e a organização, fazendo com que o trabalhador apresente determinado comportamento e atitude em função do salário e outras razões particulares. O foco principal constitui a relação do trabalhador e a organização;

3ª- Sociologia: considera as expectativas dos trabalhadores em relação à organização e vice-versa. Fundamenta-se na integração entre esses agentes em um dado ambiente cultural;

4ª- Política: É analisada como uma resultante das diversas forças que exercem influência e poder interior das organizações, tais como sindicatos, grupos de trabalhadores etc.;

5ª- Ètica: vincula-se a pressuposto de amor e justiça, devendo estar fundada em questões básicas como satisfação das necessidades, igualdade, ou distributismo.

3.7.5 Modelo de QVL de Nadler e lawler (1983)

Estes estudiosos afirmam que a QVL aumenta a motivação interna do trabalhador, eles identificam alguns factores críticos que prevêm o sucesso dos projectos de QVL, a saber:

1. A percepção da necessidade;
2. O foco de problemas em destaque na organização;
3. A estrutura para identificação e solução de problema;
4. A teoria ou modelo de projecto de treinamento e participantes;
5. As compensações projectadas para o progresso e para os resultados;
6. Os sistemas múltiplos afetados; o envolvimento amplo da organização.

Os autores afirmam que provalmente, o factor determinante mais crítico de sucesso de viabilidade e de impacto de longo prazo dos esforços de QVL é a estruturação dos processos participantes, que são criados. Para que isto ocorra, consideram dois factores. Inicialmente a existência de uma teoria notável e de um processo estruturado e o treinamento prévio dos participantes.

Para o sucesso do programa de QVL, existem, ainda, três necessidades básicas: a primeira é o desenvolvimento de projecto em níveis diferentes, em segunda observam-se as mudanças nos sistemas de gerenciamento e disposição organizacional, por último está à mudança no gerenciamento superior. É preciso que a alta gerencia não esteja apenas comprometida com o processo, mas participe activamente nele de forma a disseminá-lo em toda a organização.

3.7.6 Modelo de Werther e Davis (1983)

Estes autores afirmam que QVL é afetado por factores como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projectos de cargo. Eles consideram que, em geral, a natureza do cargo é que envolve mais intimamente o nível de satisfação do trabalhador, mas nem todas as insatisfações podem ser resolvidas por meio do reformado do cargo. De acordo com os autores, o projecto de cargo é influenciado por três factores:

1º- Organizações: diz respeito à eficiência com que os cargos são projetados e a racionalização a partir da especialização da produção. Estes factores foram agrupados em três métodos:

- a) Abordagem mecanicista na qual se procura identificar cada tarefa em cargo, de modo que eles possam ser dispostos para minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores;
- b) Fluxo de trabalho: determinado pela natureza do produto ou serviço, e
- c) Prática do trabalho que são maneiras previamente determinadas para o desempenho de cada função;

2º- ambientais: pretende conciliar o projecto de cargo com as habilidades e disponibilidades dos trabalhadores, bem como as expectativas sociais em relação ao emprego, considerado o ambiente externo. Assim, o cargo não pode ser dimensionado abaixo ou acima das aspirações profissionais dos trabalhadores;

3º- comportamentais: os relacionados directamente com o indivíduo são constituídos por quatro elementos básicos;

- a) Autonomia: responsabilidade pelo trabalho executivo;
- b) Variedades: uso de diferentes capacidades de modo a evitar a monotonia pela excessiva repetição de tarefa;
Identidade da tarefa. Conhecer todo o processo do trabalho;

- c) Feedback: acesso a indicadores sobre o desempenho do indivíduo da eficácia ou eficiência do cargo.

Os autores mencionam algumas barreiras que podem impedir o sucesso dos programas de qualidade de vida laboral, eles afirmam também que, é preciso vencer os desafios para se ter uma boa QVL por meio de cargos produtivos e satisfatórios.

3.7.7 Modelo de QVL de Huse e Commings (1985)

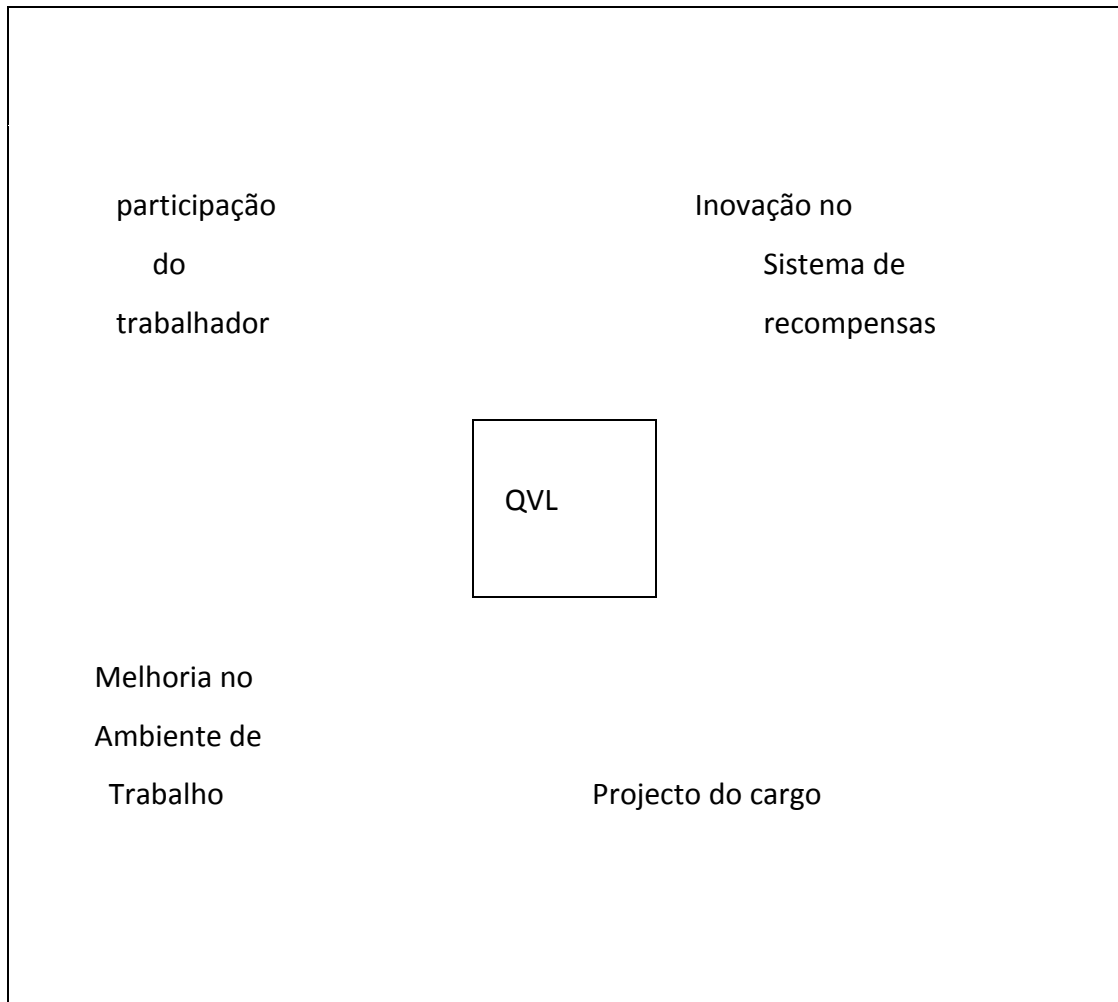
Segundo este modelo, a qualidade de vida laboral é representada como forma de pensamento que envolve as pessoas, o trabalho e a organização, e de certo modo, na qual se destacam dois importantes aspectos distintos: a preocupação com bem-estar do trabalhador e com eficácia organizacional; a participação dos trabalhadores nas decisões e problema no trabalho.

Rodrigues (1994) salienta que esta definição possibilita um programa de QVL diferente de outras abordagens tradicionais e a operacionalização do conceito, de acordo com autores do modelo, a sua operação é construída por meio de quatro programas:

1. A participação do trabalhador através de uma filosofia adequada na resolução de problemas organizacionais, em que o trabalhador é parte integrante na tomada de decisões, em diversos escalões das instituições e na análise de aspectos relacionados com a problemática da produção;
2. O projecto de cargo envolve a sua reestruturação com base no enriquecimento do mesmo, por meio de variedade de tarefas, retroação e grupos de trabalho, de forma a satisfazer as necessidades tecnológicas do trabalhador;
3. Inovação no sistema de recompensa envolve o plano do cargo e salário, com o objectivo de minimizar;

4. Melhoria de ambiente de trabalho implica mudanças físicas nas condições de trabalho, possibilitando um maior nível de satisfação dos trabalhadores e afectando positivamente a produtividade de forma indirecta.

Quadro Nº 5, Modelo de QVL de Huse e Cummings (1985)



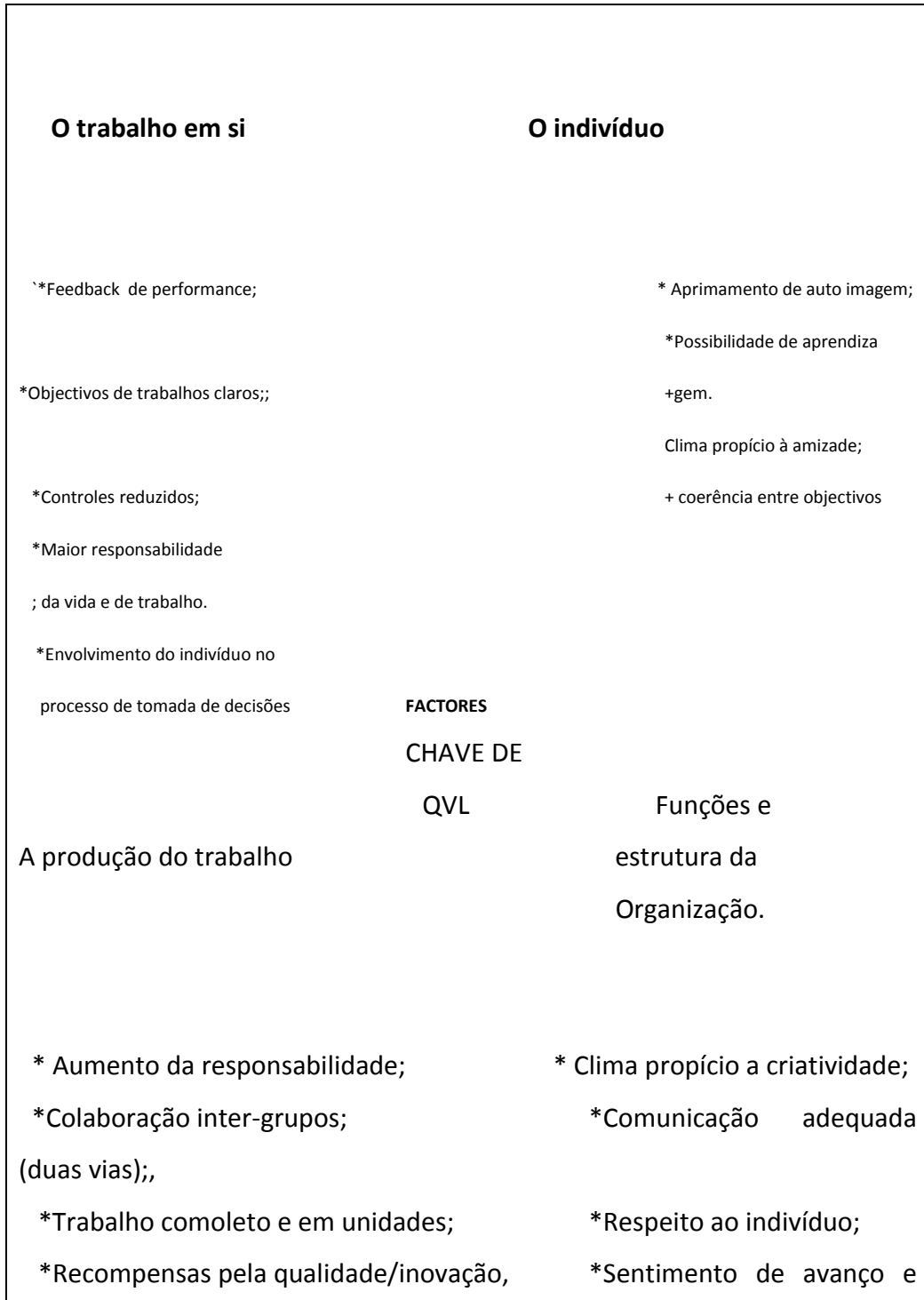
Fonte: Rodrigues (1994)

Huse e Cummings, citado por Rodrigues (1994), ainda afirmam que as intervenções de um programa de QVL influenciam positivamente a comunicação e coordenação, a motivação e a capacidade do trabalhador, condições de base para uma maior produtividade. A abordagem desses autores traz para a qualidade de vida laboral enfoque: adequada e satisfação, recompensa, saúde e segurança no trabalho; direitos dos trabalhadores, espaço total de vida no trabalho; e fora dele; e relevância social.

3.7.8 Modelo de Lippitt

Tomando como base as oito dimensões de QVL, propostas por Richard Walton, Lippitt, (1978), procura agrupar as diversas variáveis do referido modelo em quatro factores-chave para a QVL e respectivos critérios, como se representa a figura---abaixo discriminada.

Quadro Nº 6, Modelo de Qualidade de Vida Laboral Lippitt (1978)



de	
* Objectivos mensuráveis	envolvimento organizacio nal.

Fonte: Sant'ana e Moares (1998)

Este modelo procura resgatar o atendimento das necessidades, tanto no indivíduo, assim como da organização. Portanto, considerando o autor do modelo, para que as organizações atinjam os seus objectivos organizacionais de forma satisfatória, é necessário que: Sant'anna e Moraes (1998).

1. Organizar as tarefas em função das características dos indivíduos;
2. Criarem oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento dos trabalhadores;
4. Dêem poder aos trabalhadores para a tomada das decisões;
5. Devem criar uma cultura de reconhecimento pelo trabalho efectuado,

5 Os responsáveis devem criar meios para os trabalhadores possam relatar o que produzem.

Este modelo, segundo o autor, defende ainda mais uma vez, que para as organizações alcancem o máximo das suas potencialidades das intervenções no domínio de QVL, devem gozar de certo modo “estado de maturidade”, requerendo, para tal, adaptabilidade e flexibilidade, saúde e identidade institucionais. Segundo Sant’anna e Moraes (1980), para atingir este estado de maturidade, o desenvolvimento das organizações devem passar por:

1. Um novo conceito de indivíduo, tendo como referência o conhecimento das suas necessidades;
2. Um novo conceito de poder, que tem como base a colaboração e atendimento;
3. Novos valores organizacionais, tendo como referência as ideias humanísticas e democráticas.

3.7. 9 Modelo de Belanger (1983)

Este modelo teórico considera algumas variáveis, como: trabalho em si, crescimento pessoal e profissional, tarefa.

Quadro Nº7, Modelo de Belanger (1973)

Trabalho em si	Crescimento pessoal e profissional	Tarefas e Significado	Funções e estruturas organizacionais abertas
Criatividade Variedade Autonomia Envolvimento Feedback	Treinamento Operacionalidade no Trabalho	Tarefas Completas Responsabilidade aumentada Responsabilidades financeiras e não financeiras Enriquecimento	Clima de criatividade .Transferência de objectivos

Fonte: Fernandes (1996)

3.7.10 Modelo Biopsicossocial

Este modelo foi proposto por Enel (1977) procura eliminar uma abordagem fragmentada e reducionista da natureza humana e ter uma abordagem mais holística, entregando os modelos explicativos da biologia molécula e dimensão psicológica e social do indivíduo. Fontaine, Kulbertus e Étienne (1998).

O modelo biopsicossocial assenta na premissa de que todas as interacções permanentes entre factores biológicos e sociais interferem no funcionamento da existência do homem:

Quadro Nº 8, Modelo Funcional de Variáveis Biopsicossociais de QVL França (200

Biologia			Saúde Segurança Ausência de acidentes	Sistema de alimentação Ginástica laboral Controle de doenças	Existência de tarefas perigosas Ausência por licenças médicas Necessida de de alimentaçã o e repouso
Psicologia			Amor Paz Realização pessoal	Valorização dos trabalhadores Desafios Sistema de participação	-Cobrança excessiva de resultados - Relaciona mento entre os empregad os -Falta de motivação e interesse
VARIÁVE IS	SIGNIFIC ADO DE QVL	MELHORIAS		DIFICULDADES	
SOCIAL			-Confiança Amizade Responsabilidade	-Educação para o trabalho -Benefícios	-Falta de qualificaçã o de

		familiares -Actividades culturais e desportivas	profissionais -Condições culturais e económicas dos trabalhadores
ORGANIZACIONL	Investimento -Humanismo -Competividade	-Clareza nos procedimentos Organização geral -Contacto com o cliente	-Processo de produção/tecnológico -Pressão dos clientes -Preparação de documentação

Fonte: Stefano et al. (2005)

1. A Biológica, que corresponde às características físicas ou herdadas e com metabolismo, resistência e vulnerabilidade do corpo físico ou dos órgãos;
2. O psicológico, inerente aos processos afectivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes que formarão a personalidade;
3. .O social relativo aos valores, crenças, o papel na família no trabalho e em todos os grupos e comunidade em que cada pessoa pertence e de que participa. O meio ambiente, e a localização geográfica, fazem parte o meio social.

Este conceito e modelo tinha sido adotado pela OMS passando a definição de saúde humana a não limitar-se à ausência de doença, mas sim a um bem-estar físico, mental e social, (Rolo, s. d.; França (1996)). Nesta conformidade, para a análise de qualidade de vida laboral, a partir deste modelo, possibilita uma maior compreensão dos factores psicossociais que interferem na vida dos indivíduos no ambiente organizacional França (1996). A este modelo foi incluída uma quarta dimensão, denominado dimensão organizacional, enfocando o investimento em pessoas, humanismo e a competitividade. De um modo geral, esta deu a origem ao que França (2003) designa por classificação Biopsicossocial BPSO-96, o significado de qualidade de vida laboral, as respectivas melhorias, em termos de acções de gestão de QVL, e as dificuldades no ambiente organizacional que pode afectar a QVL dos trabalhadores.

Uma pesquisa inovadora que tem muito a contribuir para estudos sobre a qualidade de vida laboral foi o estudo do Modem (2002), sobre o sentido do trabalho. Tal autora construiu a teoria baseada em Hackman e Oldhan (1976) e concepção de sistemas sociotécnicos de Emery (1964 -1978) Os primeiros autores como já foi descrito, criaram um modelo que tenta explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Os mais outros utilizados por Morin desenvolveram o seu modelo baseando-se na abordagem sociotécnico, a qual visa organizar o trabalho de tal forma que o comprometimento das pessoas esteja estimulado e que o desempenho organizacional possa ser melhorado.

O sistema sociotécnico, para além disso, considera vários aspectos extrínsecos que pode afectar o comportamento no trabalho, tais como salário, condições físicas e materiais e as regras organizacionais. Morin (2001) a partir de tais contribuições teóricas construiu um instrumento baseado no utilizado pelo grupo Mow (1978), para entender o sentido do trabalho para os estudantes de administração de Quebec e para administradores tanto do Quebec assim como da França. Depois da construção do instrumento os resultados mostraram os seguintes indicadores de um trabalho que tem sentido: É realizado de forma eficiente e leva a alguma coisa, é intrinsecamente

satisfatório, é moralmente aceitável, e fonte de relações humanas satisfatórias, garante a segurança e a autonomia de manter uma pessoa ocupada.

3.8 As Organizações e a Qualidade de Vida Laboral

3.8.1 Organização racional e qualidade de Vida laboral

De acordo com Etzioni (1964:9) “ as organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente constituídas e reconstituídas, a fim de atingir objectivos específicos”. As organizações dependem das condições ou formas de pensar e o que fazer da sociedade que se inserem. As organizações estabelecem linhas mestres para suas actividades. Os objectivos constituem, também, uma fonte de legitimidade que justifica as actividades de uma organização e, na verdade a sua existência.

As organizações são sistemas sociais. As organizações combinam a ciência e pessoas, menos tecnologia e humanismo. A tecnologia é suficientemente difícil em si mesma, mas quando se junta pessoas, chega-se a um sistema social imensamente complexo cuja a compreensão é realmente desafiante. A sociedade deve compreender as organizações e fazer delas uso adequado porque são necessárias para que se atinja os benefícios da civilização. Elas são necessárias para paz mundial, para o sucesso do sistema do ensino, bem como para outros objectivos, benefícios que as pessoas perseguem. O processo da nossa sociedade depende das organizações eficazes Davis E Newstron (1992:4).

O comportamento humano nas organizações é bastante imprevisível, isso ocorre porque ele nasce de necessidades humanas e dos sistemas de valores. Contudo ele pode ser parcialmente compreendido em termos de pressupostos das ciências do comportamento da administração e outras disciplinas. Não existe fórmulas próprias para se trabalhar com as pessoas. Também não existe uma solução perfeita aos problemas da organização. Tudo o que pode ser feito é aumentar o nosso conhecimento e habilidades

de tal forma que os relacionamentos no trabalho passam a ser mais bem avaliados. Os objectivos são desafiadores e valem a pena.

Quando as pessoas entram numa organização portam consigo certas forças e necessidades que afectam o seu desempenho na situação de trabalho. Algumas vezes, são facilmente perceptíveis, mas frequentemente tais forças são difíceis de determinar e satisfazer, além variarem enormemente de uma pessoa para outra. Davis e Newstrom (1991:65).

A organização racional, a qual se obriga que se comporte segundo as regras, é apenas uma parte do real funcionamento da organização, aliás a parte procurada. Para o organismo humano muitas vezes resente com as exigências da racionalidade, simplicidade e passividade que teoria clássica da organização propõe. Os indivíduos são complexos, variados e animados. Apresentam necessidades, às vezes, profundas, muito antes destes de entrarem em uma organização, e não as deixam de lado no momento do seu ingresso Tannebaum (1973:53).

No que respeita o comportamento humano, a organização tem se movido através de duas formas distintas: a formal e informal. A organização formal é orientada pela racionalidade, é apenas um plano de conduta traçado pelos organizadores, a fim de dar uma perfeita execução ao funcionamento da organização. Todavia, como podemos compreender na explicação do Simon, Smithburg e Warhrlich (1986:51) quase sempre o quadro real de comportamento e de relações apresentado pelos membros de uma organização se afasta, um pouco ou amplamente, do plano formal de organização”, daí vem a perda da sensação de qualidade de vida. As organizações, na verdade, não funcionam exactamente como deveriam, mas a idealização (...) é bastante útil como ponto de partida, na medida em que equipara-se, em vários aspectos, nomeadamente, com os modelos clássicos escritos na literatura sociológica e da administração (...) tais modelos apresentam a organização como um sistema latamente racional e impessoal, no qual se ignora quase que totalmente que a psicologia dos elementos que a compõem Tannenbaum (1973: 15).

A organização informal é a maneira pela qual os membros realmente se comportam excetuando-se o comportamento traçado a eles pelo plano formal, ou seja, é a manifestação originária da sua vida privada em busca de qualidade de vida. Segundo Wahrlich (1976:52)“ o plano administrativo formal não pode nunca refletir, adequadamente e completamente, a organização concreta à qual se refere, pela razão óbvia que nenhum plano abstrato pode descrever de uma forma exaustiva uma totalidade empírica”

O ponto vital é que a estrutura organizacional é um arranjo da estrutura de trabalho de indivíduos e não simplesmente um processo impessoal de unir tijolos para construir um edifício. Este é, um sistema de ordenação dos seres humanos complexos, que está sujeita em determinados casos, de certas modificações que possam ser possíveis com as combinações de personalidades que possam exigir Wahrlich (1986:22). Uma maior participação, com demanda pela gestão da qualidade implica maiores esforços e energia da parte dos trabalhadores, bem como uma maior parcela da responsabilidade a assumir. E, nem com todos os trabalhadores possuem a mesma estrutura motivacional, o processo de mobilização implica uma ampla relação de factores que afectam a sua qualidade de vida no trabalho.

3.8.2 A Tecnologia e Qualidade de Vida no Trabalho

A tecnologia de qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada quando as organizações renovam suas formas de organização no trabalho, de modo a elevar o nível de satisfação do pessoal, eleve-se também a produtividade das empresas como resultado de maior participação dos trabalhadores nos processos realcinados ao seu trabalho. A grande lição da teoria organizacional é a de que os indivíduos na hierrarquia-recusam ser tratados como instrumentos e reivindicam, através do comportamento que a equipa de supervisão frequentemente difine como ineficientes, e ineficases, a sua condição humana Rodrigues (1994: 52).

Para o triunfo de um programa de qualidade de vida no trabalho é necessário ter como meta, uma gerência organizacional mais humanizada, na qual os trabalhadores envolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível de cargo, no recebimento de “ feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento pessoal do indivíduo. É evidente que nem todos os problemas de produtividade das empresas, e nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, podem ser resolvidos pela qualidade de vida laboral.

Não há qualidade de vida laboral sem qualidade total, ou seja, sem que a instituição seja boa. Também não se pode confundir qualidade de vida laboral com políticas de benefícios, nem com actividades festivas de conagração, pesa embora essas serem importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver, essencialmente, com a cultura da organização. São geralmente, os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação da empresa- empregado. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias (1997:40).

Desta feita, sua aplicação conduz, sem dúvida, a melhores desempenhos, ao mesmo tempo em que evita maiores desperdícios reduzindo os custos operacionais. A qualidade de vida segundo o Fernandes (1996:24) é antes de tudo uma questão de atitude. Quem garante a qualidade são as pessoas, muito mais do que o sistema, as ferramentas e métodos de trabalho.

A implementação de qualidade de vida laboral passa, neste contexto, pela consciencialização definitiva da presença de informações na organização. Quando se contrata uma pessoa para trabalhar, a organização burocrática geralmente ignora a existência do indivíduo como ser, que se comporta informalmente, ou seja, ignora a qualidade de vida laboral. Apesar de ser verdade de que as pessoas integrais é que são empregadas, e não é verdade que todos os tipos de conduta dos indivíduos tenham importância para a organização formal. A organização deste domínio, o que quer formalmente é a realização das actividades, com intuito de executar uma função.

Segundo Aquino (1979:39) quando uma pessoa ingressa numa empresa ou organização, uma parte da sua personalidade não integra a empresa, mesmo que esta desenvolva esforços máximos para absorver-la na sua totalidade. Esta fundamentação da inclusão assenta em vários papéis ao mesmo tempo. Além de ser empregado, o indivíduo pertence a vários grupos simultaneamente, ser obrigado a repositos, como família, as entidades de classe, o grupo religioso, de amigos etc. E, sem dúvida, este guarda fidelidade a eles, talvez no grau superior à própria empresa, pelo facto de ter encontrado neles oportunidade de dar vazão aos sentimentos. Todavia, na empresa, a vinculação de carácter mecanicista e económico dificulta neste sentido o homem externar na sua totalidade como pessoa.

O indivíduo, ao atuar dentro de uma função previamente elaborada para executar, dá vazão ao seu real jeito de ser, expressando uma busca por uma qualidade de vida que este possui na sua vida privada. O trabalho é visto como não tendo qualidade de vida sendo humano. Para Rodrigues (1994:11) “ O trabalho é indesejado, justamente porque na actual sociedade, contacta com muita frequência, que ele se configura de uma forma totalmente fragmentada e sem sentido, burocratizada, cheia de normas e rotinas, ou então, cheio de exigências e conflituoso com vida social ou familiar”.

Por um lado, o indivíduo por ser humano, e que a instituição não corresponde espectativa da sua vida, sempre manifestará, dentro das organizações, o comportamento informal. Por outro lado, este esquema racional que exige comportamento formal é importante e necessário para o funcionamento das organizações. É importante salientar que a organização não é, e nem sempre será o verdadeiro substituto da vida privada do indivíduo.

Encontram-se no conceito das organizações formais as corporações, os exércitos, as escolas, os hospitais, as igrejas, e as prisões, além das empresas, clubes, sindicatos e partido, excluem-se também as tribos, as classes, os grupos étnicos, os grupos de amigos, famílias. As organizações caracterizam-se por premissas estruturais, que são causais ou

estabelecidas pela tradição, mas direccionadas intencionalmente a fim de intensificar a realização de objectivos específicos Etzioni (1974:9).

Na sua busca continua da racionalidade, a organização estabelece a melhor forma da estrutura formal e do mesmo modo, lhe permite controlar o comportamento humano que nele insere, pois quando assim fizer, está interessado na execução, por parte de cada pessoa de suas funções dentro de seus cargos (trabalho).

No entanto, para a formação do meio em que vive é indispensável que se inclua através de uma filosofia humanista, o ponto vista do indivíduo como um todo. Ou seja, os seres humanos precisam de condições que não são somente racionais, para expressar a sua capacidade de trabalhar. O indivíduo para melhor desempenho das suas actividades, necessita de remuneração justa em relação ao que fornecem como trabalho, condições físicas – psicológicas propícias e agradáveis ao trabalho, e benefícios sociais além do trabalho que preencha o restante do espaço não ocupado inteiramente pela racionalidade inseparável e necessária à organização. Se não houver uma preocupação com condição humana global dentro do trabalho, não se poderá entender o que pode vir ser QVL, na medida em que o ser humano não é uma simples peça. Na realidade, eles são funcionários, mas antes de serem são seres humanos. Isto não significa que, dentro da organização, façam o que quiserem, mas antes pelo contrário ao trabalhar necessita de ter condições dignas de modo, a dignificar o ser humano.

A palavra que designa QVT é, portanto, “respeito” e não “produtividade”, ou melhor, “humanismo”, e não eficiência. Humanismo segundo Amatuzzi (1999:90), “pode ser aplicado a qualquer filosofia que coloque o homem no centro das suas preocupações, em relação a um despreso pelo que é essencialmente humano, como o trabalho por exemplo”. Par Gonçalves (), “o trabalho submetido à ditadura de princípios económicos jamais conduzirá ao pleno desenvolvimento do homem. E este será apenas possível quando, ao lado de diretrizes técnicas, o trabalho for regulado por imperativos de natureza ética.” Para Walton (1973:11), “a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pela sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e crescimento económico”.

Quando a remuneração é justa e compensacional, não pode haver dúvida de que este vai permitir que o seu ambiente físico, psicológico e social seja saudável, e implantando uma política de benefícios sociais, criar-se-á condições para que o sistema funcione. Neste contexto, “ a expressão com o trabalho e as suas condições passaram por todas as escolas de gestão com as respectivas ênfases de cada modelo. Todas movidas em explicar, sob seu ângulo, como ocorre o trabalho e, conseqüentemente, surgindo formas de administrá-lo” tannenbaum (1973;185).

Apesar de toda badalação em cima referenciada das novas tecnologias de produção, ferramentas de qualidade de vida, etc., são factos facilmente que mais e mais os trabalhadores se queixam de maior rotina do trabalho, de condições de trabalho inadequadas às vezes de nível desumano. Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm conseqüências que geram uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo efeitos mais marcantes sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e, em decorrência, na responsabilidade institucional. Fernandes (1996:46 afirma “QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada instituição no contexto em que está inserida”.

3.9 Gestão de Qualidade de Vida Laboral

“ A insatisfeição com a vida laboral constitui uma questão que tem vindo afectar quase todos os trabalhadores uma vez ou outra, independentemente de sua posição ou status. A frustração, o aborecimento e a raiva comum com os trabalhadores insatisfeitos com a sua QVL pode ser extremamente caro para ambos, trabalhadores e empregadores”. Para Walton (1973) a gestão de programa de qualidade de vida laboral em certa medida, pode vir gerar uma multiplicidade de aspectos positivos, não somente para os indivíduos que integram as organizações, como também a realidade das próprias organizações. Neste contexto, a que termos em consideração daqueles, sem querer esgotar a quantidade de benefícios, procurar-se-á de se referenciar os que poderão ter um maior impacto para as organizações.

3.9.1 Clima organizacional no trabalho.

Boa das tensões que sofrem as sociedades, as organizações e os grupos na actualidade surgem de facto, pela acção das pessoas que estão em contacto diário que experimentam seu ambiente do mesmo modo Shiputani (1961). Como se assinalou acima, as pessoas diferem no significado que otorgam as situações e aos estímulos antes encontrados. Com o objectivo de analisar estas diferenças se formulou o conceito de clima que, é aplicado as organizações e nos contextos laborais, avaliando os factores ambientais percebidos de maneira consciente pelas pessoas que trabalham com elas, as quais se encontram sujeitas ao control organizacionais e que se traduzem em normas e em pautas ou modelos do comportamento. Se bem que o clima pode ser submetida numa órbita de cultura, na qual uma organização se refere aos valores e as presunções profundamente fixos e dados por suposto que orientam as crenças, as percepções e as decisões dos participantes (Denison, 1996). Outra possível distinção pode estabelecer-se em função da perspectiva adotada (Smither, 1998): ainda que o clima refleta as percepções dos trabalhadores, a cultura tem de refletir os pontos de vista da direcção, dos grupos, e dos indivíduos com maior capacidade de influencia e de poder.

A origem do estudo sobre o clima organizacional pode situar-se nas investigações sobre os climas sociais realizadas por Kurt Lewin e os seus colaboradores na década dos anos trinta do século xx, cujo objectivo se centrava em representar qualquer processo particular (como por exemplo, os intercambios entre o líder e os seus seguidores, ou as interações entre os membros de um grupo) como parte de um contexto ou de um meio social mais amplo (Ashkanasy, Wilderm e Peterson, 2000). Esta importancia otorgada ao contexto se encontrava associada com os principios da psicologia da percepção desenvolvidos por escola alemã denominada de Gestalt, que defendia que as percepções não dependiam exclusivamente das características particulares ou dos elementos dos estímulos, senão também das configurações que adaptam ou de como se organizam.

Assim sendo, pode considerar-se o clima como uma Gestalt (uma totalidade organizada e significativa) baseando nos padrões percebidos em relação com as

experiências e as condutas específicas dos indivíduos em determinados contextos; ou dito de outro modo, o sentido que as pessoas otorgam aos padrões de experiências e de condutas que levam a cabo, ou de terceiras partes presentes na situação, que constitui o clima da situação, Schneider, Bowen, Ehrhart e Hocombe (2000).

Desta feita, a partir destes antecedentes, no início dos anos sessenta do século passado, os autores como Likert e McGregor propuseram a utilização do conceito de clima organizacional (que em certas ocasiões se denominou de clima laboral), interessados sobre tudo em analisar o modo em que os directivos e os responsáveis organizacionais criam o clima em que os subordinados levam a cabo as suas tarefas, e o modo em que o fazem, o grau em que resultam componentes na sua execução e sua capacidade para que as acções que levam a cabo exerçam uma influencia positiva e ascendente no contexto organizacional. Deste modo, se podia trabalhar com os directivos para que manejem, compreendem e potenciarem determinados climas e conseguir com ele melhorias significativas no funcionamento e no êxito em alcançar os objectivos das organizações. Todavia, cada clima tem por detrás uma filosofia, estreitamente ligada vinculada com a cultura, isto quer dizer, um sistema de entender e de ver as coisas e as pessoas, na medida em que o papel desempenhado pelo directivo se converte em chave da sua transmissão e na criação de clima correspondente. Em determinados momentos, o clima proporciona uma espécie de fotografia dos elementos mais explícitos, conscientes e observáveis da cultura organizacional, Sparrow (2001).

Assim, com estes pressupostos se pode chegar a definição actual de clima organizacional a qual está constituída pelas percepções compartilhadas por membros de uma organização das políticas, das práticas e os procedimentos, tanto formais como informais, próprios dela, e que representa um concepto global indicativo tanto das metas organizacionais como dos meios apropriados para alcança-las, Reichers e Schneider (1990).

Sem duvida, dentro dos elementos mais significativos da cultura de uma organização está o seu "clima". Segundo Gonçalves (1997), clima organizacional é um fenómeno intermédio entre os factores do sistema organizacional e as tendências

motivacionais que se traduzem num comportamento que conseqüências sobre a organização tais como a produtividade, a satisfação, rotação etc. Desta definição destaca-se a motivação, como conceito fundamental para a psicologia do trabalho; de acordo com Robbins(1999), motivação (no contexto laboral) é a vontade de exercer altos níveis de esforço face as metas organizacionais, condicionados por capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade individual.

O clima nas empresas ou escolas é tida como uma questão de impressão, muitas vezes é difícil defini-lo com precisão. O clima organizacional pode ser visto, de um lado, como características constantes que descrevem uma instituição do ensino, distingue-na de outras escolas e influenciam o comportamento dos professores e, de outro, como “ sentimento” que os professores têm por aquela escola. Segundo o Litwin e Estringer (1965:5) por exemplo, definem clima orgazacional como: “Os efeitos subjectivos do sistema formal, do ‘estilo’informal dos supervisores e de outros factores ambientais importantes sobre as atudes, crenças valores e motivações das pessoas que trabalham em uma organização.

Segundo esse ponto de vista, o clima organizacional representa um composto de variáveis mediadoras que se situam entre a estrutura de uma organização, o estilo e outras características dos líderes, e o desempenho e a satisfação do professor.

O clima organizacional é característico e único de cada organização. Por isso, entender a sua diâmica passa pelo conceito que perssupõe relações sociais de um grupo de indivíduos, cuja a orientação se basea nos princípios e crenças compartilhadas. Neves (2000), tais princípios e crenças assim como os padrões simbólicos, podem sofrer mudificações com as mudanças organizacionais e, em virtude disso, produzem interferência em determinadas dimensões da sua estrutura.

Quando nos referenciamos sobre o clima oganizacional, estamos certo de que nos encontramos perante uma atmósfera colectiva do ambiente de trabalho, compreendido de atitudes, percepções e dinâmicas que afectam a maneira como as pessoa se

comportam dia- pós-dia. È sabido que ele é único em cada organização e todos devem estar envolvidos e serem responsáveis em criar o clima da sua organização.

Atualmente, como temos a oportunidade de acompanhar, as organizações têm vindo a viver alguns momentos consideráveis de grandes mudanças e complexas de toda a ordem. Neste contexto, as mudanças macro-tendências nos direcionam para a necessidade de se buscar o desenvolvimento de novas formas organizacionais de trabalho e com novas estruturas, capazes de torná-las mais ágéis, flexíveis, competitivas e preparadas para o aprendizado em comum.

Neste ambito, factores relacionados com o clima organizacional são decisivos perante esta nova realidade e merecem ser observados com maior atenção. Na verdade, é de conhecimento de todos que, para que haja um bom desempenho do trabalho, torna-se necessário que as pessoas estejam envolvidas e interagindo ao mesmo tempo, comprometidas e compartilhando os interesses da organização. E para o efeito as pessoas devem sentir-se motivadas e como peças importantes do processo, livres para desenvolver as suas tarefas com habilidades e criatividade. No âmbito geral, o clima organizacional pode vir a ser considerado “bom” e “mau” para as pessoas e para a organização como um todo. Desta feita, o clima organizacional é favorável quando este possibilita a satisfação das necessidades das pessoas e, desfavorável, quando frustra essas necessidades. Para Luz (1996), o clima é bom quando predominam atitudes positivas que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável, como alegria, confiança, participação, dedicação, satisfação e motivação. No entanto, é considerado mau, quando as variáveis organizacionais afectam de modo negativo, gerando resistência, tensões, discordias, desinteresse pelo trabalho e comunicação completamente cheia de ruídos.

3.9.2 A Importância do Clima Organizacional

Muitos supervisores não gostam que sejam jogados o papel de liderança na medida em que este exija deles dar maior atenção ao clima organizacional. Eles preferem, antes, de dar a máxima atenção àquilo que eles sentem que é importante- o

cumprimento do programa educacional. Esta preocupação é louvável e, na verdade, estes papéis educacionasi e do ensino são muito importantes. Porém, determinadas direcções das escolas têm tido muitas dificuldades em exercer essa liderança por devido de não possuir o clima de apoio suficiente dentro do qual trabalham. Além disso, menospresando o clima organizacionais em favor das tarefas adminitrativas e educacionais pode realmente, limitar-se a quantidade total de talentos de liderança disponível na instituição escolar.

A necessidade de uma ênfase no clima organizacional é evidente. Um clima saudável numa escola liberta o supervisor e os professores para trabalharem de maneira mais ampla em assuntos relacionados ao funcionamento da escola ou empresa com objectivo de aumentar a produtividade. Na instituição, o enfoque directo da direcção em assumir as responsabilidades de liderança educacional freguentemente é tido pelos professores como autoritário; portanto, as iniciativas de liderança do supervisor são classificadas como limitadas.

Uma ênfase do clima organizacional, por outro lado, permite que o gestor não apenas tome uma condução directa dos assuntos ou problemas relacionados ao trabalho quando necessário, mas, também, faz brotar os talentos da liderança dos outros. Desta forma, assim procedendo, a liderança torna-se um processo e deixando de ser um conjunto de prerogativas associadas oa pepel do supervisor.

Comprometimento organizacional

Vários são unânimos em afirmar que as acções voltadas a qualidade de vida no trabalho podem fomentar um maior vínculo afectivo do indivíduo com a organização a que, geralmente, se designa por comprometimento organizacional, na medida em que infantizam o lado humano da relação indivíduo-trabalho (Rodrigues, 1994), França (2003) e Oliveira (2003).

Mowday, Porter e Stessrs (1982) definem o comportamento organizacional a partir de uma abordagem de atitudes/afectiva resultante da identificação e do envolvimento do trabalhador com a organização e compreendendo três dimensões, nomeadamente: 1) a

aceitação de valores, normas e objectivos da organização, 2) a disposição de investir esforços em favor da organização; e 3) o desejo e a vontade de se manter membro da organização.

Para Meyer, Allen e Gellatly (1990:710) “trabalhadores com forte comprometimento afectivo permanecem na organização, porque eles desejam...”um envolvimento de uma relação activa, na qual o indivíduo por si próprio consiga pôr algo que possa contribuir para o bem-estar da organização” conforme foi salientado por Mowday, Porter e Steers (1982:27).

Muitas são as variáveis organizacionais do trabalho que, quando gerados no âmbito da promoção de uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, geram comportamento destes para com a organização. A título de exemplo, temos Fukami e Larson (1984) que apontam algumas delas, nomeadamente: o carácter inovador e não rotineiro do trabalho e o compromisso, a interdependência das tarefas, o estilo participativo, a comunicação do líder e os comportamentos de estruturação e consideração do líder.

Mais recentemente, Arnold e Davey (1999), mediante uma pesquisa realizada de forma longitudinal observaram que a natureza do trabalho e o desenvolvimento de carreira são preditores significativos e importantes do comportamento organizacional. O’driscoll e Randall (1999), utilizando amostra de trabalhadores da Irlanda e da Nova Zelândia, investigaram o impacto do suporte organizacional percebido e da satisfação com as recompensas intrínsecas e extrínsecas e observaram que as duas são preditores importantes do comprometimento organizacional.

De igual modo, estudos desenvolvidos por Bastos (1994) e Bandeira, Marques e Veiga (2000) indicam que as variáveis ligadas às oportunidades de crescimento ocupacional e à justiça organizacional aumentam o nível de comportamento organizacional. Neste sentido, é fácil prever a relação entre as acções percebidas pelos trabalhadores, como promotoras de sua qualidade de vida, e o grau de comprometimento dos mesmos para com as organizações.

3.9.3 Clima Organizacional e as Instituições do Ensino

Os dois construtos mais conhecidos para conceitualização do clima organizacional das escolas podem ser encontradas no trabalho de Miles, Halpin e Croft (1965:11-34) e (1967:131-249). Halpin, por exemplo, vê as escolas como um estado conceitual de clima que se estende do aberto até o fechado. Esse esquema não é diferente daquele que considera as personalidades individuais como se estivesse em um contínuo de inclinação-aberta até a inclinação-fechada.

É um nível muito simples, o clima da organização refere-se ao sentimento que existe em uma dada instituição escolar e a variabilidade desse sentimento quando se muda de escola para outra. Ao descrever o clima, Halpin observa que “quando se muda para outra escola, descobre-se cada uma tem uma ‘personalidade própria’. É essa ‘personalidade’ que aqui descrevemos como o ‘clima organizacional’ de um estabelecimento do ensino. De maneira análoga, a personalidade é para o indivíduo o que o clima organizacional é para a organização”.

O questionário descritivo de clima organizacional foi desenvolvido por Halpin e Croft como um meio de medir e delinear essa diferença de “sentimentos” que caracteriza uma empresa ou escola individual. O instrumento examina dimensões do clima organizacional: quatro focalizam o comportamento do professor e quatro o comportamento do director. Cada uma das oito dimensões do clima está representada no instrumento como um subteste. Várias combinações de ênfase em cada um dos subtestes, como é percebido pelos professores que respondem ao instrumento, revelam, para a escola, um espectro de semelhança de clima que determina a posição da escola no contínuo de aberto e fechado. A escola ou empresa com um clima aberto, por exemplo, caracteriza-se pelo baixo descompromisso, baixo impedimento, espírito muito baixo, intimidade elevada, distanciamento elevado, elevada ênfase na produção, baixo impulso, e baixa consideração. Climas de escolas abertos e fechados são descritos por Halpin da seguinte maneira:

O clima aberto descreve uma situação na qual os membros usufruem Espírito extremamente elevado. Os professores trabalham juntos e unidos, sem alterações e irritações o que significa (baixo descomprisso). Eles não são sobrecarregados de montanhas de tarefas ou de relatórios rotineiros; as diretrizes do director facilitam a realização das tarefas dos professores, isto é, manifestam (baixo impedimento). De modo geral, usufruem relações cordiais de intimidade. Neste tipo de clima, os professores conseguem condiderável satisfação no trabalho e estão suficientemente motivados para enfrentarem dificuldades e frustrações. Possuem insentivo para realizar as coisas e de manter a organização “ em movimento”. Além disso, os professores orgulham-se de estarem associados a essa escola.

O clima Fechado marca uma situação na qual os membros do grupo conseguem pouca satisfação com relação à realização da tarefa ou às necessidades sociais. Em suma, o director é ineficiente na orientação das actividades dos professores, ao mesmo tempo, ele não está inclinado a cuidar bem-estar pessoal deles. Este clima é o mais fechado e menos genuíno que identificamos.

Quadro Nº 9, As oito dimensões do clima organizacional

	Comportamento dos professores	Escala de intensidade
		Aberto Fechado
1	Descomprimisso refre-se à tendência dos professores de “não estar com”. Esta dimensão descreve um grupo “vai na onda”, de um grupo que não está engrenado com à tarefa à frente. Corresponde ao conceito mais geral de anomia ou seja, de ilegalidade conforme foi descrito por Durkheim. Em suma, este subteste focaliza o comportamento dos professores em situação orientada para a tarefa.	-
2	Impedimento refere-se ao sentimento dos	

	professores quando o director os sobcarrega com tarefas rotineiras, exigências de reuniões e de outras solicitações que eles interpretam como desnecessário. Os professores percebem que o director está impedindo em vez de facilitar o seu trabalho.	
3	Espírito muito baixo refere-se a moral. Os professores sentem que as necessidades sociais estão sendo satisfeitas e que, ao mesmo tempo, estão usufruindo um senso de realização em seu trabalho.	
4	Intimidade refere-se ao prazer dos professores de usufruírem de relações sociais cordiais mútuas. Esta dimensão descreve a satisfação das necessidades sociais que não estão necessariamente, associadas à realização da tarefa.	
	Comportamento do director	
5	Distanciamento, esta dimensão faz referência ao comportamento do director que se caracteriza como formal e impessoal. Ele “ segue o regimento” prefere ser orientado por instruções legais e pelas diretrizes, a lidar com professores em situação informal, face a face. Seu comportamento. É considerado, universalítico e não particularístico, nomatético e não idiosincrático. Para manter este estilo, ele conseva-se pelo menos emocionalmente a distância do seu pessoal.	
6	Ênfase na produção aqui o comportamento do director se caractriza pela supervisão próxima	

	do pessoal. Ele é altamente directivo e desempenha o papel de “feitor”. Sua comunicação tende caminhar em uma única direcção e não é sensível à retransmissão do seu pessoal.	
7	Impulso refere-se ao comportamento do director que se caracteriza pelo esforço evidente de tentar mudar a organização”. Comportamento de impulso não é marcado pela supervisão próxima, mas pela tentativa do director de tentar motivar os professores através do exemplo que ele estabelece pessoalmente. Evidentemente, como não pode aos professores dêem de si mesmos mais do que ele, de boa vontade dá, seu comportamento, embora notavelmente orientado para a tarefa, é, apesar disso, visto favoravelmente pelos professores.	
8	Consideração do comportamento do director é caracterizado em possuir uma inclinação para tratar “humanamente” os professores, trabalhadores em tentar fazer algo extra por eles em termos humanos.	

Fonte: Halpin , Andrew. Theory and Research in administration .Nova York, Macmillan, 1967: 150-151). Copyright de Andrew Halpin. Escala de intensidade é um acréscimo á tabela original de Halpin.

Durkheim e Alcan (1930:277) afirmam que Anomia significa modo de vida sem plano ou intenção, um método de vida que derrota a si mesmo porque a realização não

tem mais nenhum sentido ou valor; felicidade está sempre além de qualquer realização. A derrota toma a forma da máxima desilusão uma versão pela futilidade da busca sem fim.

Os valores associados à supervisão dos Recursos Humanos sugerem que o trabalho de uma instituição do ensino precisa ser realizado dentro de um esquema de climas abertos. É de particular importância a atenção ao clima no sentido em que os postos de trabalho ou escolas não oferecem um amortecedor suficiente para protegê-las do clima reinante nas escolas. Climas organizacionais fechados tendem a produzir climas fechados no local de trabalho, tendo como consequência a manifestação da insatisfação no seio dos professores. Climas organizacionais abertos tendem a produzir climas abertos nas empresas.

Neste contexto, o ambiente em que uma pessoa desempenha o seu trabalho no seu dia-dia, o tratamento que o chefe de ter com os seus subordinados, a relação entre o pessoal da empresa e, inclusive com os provedores e clientes, constituem elementos e acções de qualidade de vida laboral que contribuem para o que denominamos clima organizacional. Este pode ser um obstáculo para o desempenho da organização no seu conjunto ou de determinadas pessoas que se encontram dentro ou fora dela e pode ainda um factor de distinção e influência no comportamento daqueles que a integram. Por outro lado, as acções educativas relacionadas com a saúde física e mental dos trabalhadores fazem emergir clima favorável, através de sentimentos de participação e integração, refletindo o bem-estar coletivo.

Este diagnóstico que se faz sobre o clima organizacional, pelos vistos já constitui uma acção de QVT, uma vez que é intrínseca a manifestação da importância de se escutarem as pessoas, percebendo as suas necessidades, os aspectos que precionam como positivos e negativos na relação indivíduo-organização e a importância da sua contribuição para as eventuais melhorias. O compromisso com a manutenção de clima organizacional constitui uma acção de QVT, que requer o conhecimento da organização como um todo, tomando a base a sua estrutura, cultura, o seu modelo de gestão, o comportamento dos colaboradores e objectivos compartilhados entre a organização e membros. Tudo quanto relatado, só fará sentido, se houver a consciência de que o

ambiente pobre em incentivos e motivação inibe e desarticula a realização das pessoas, favorecendo a criação de um ambiente de trabalho aberto às mudanças e preparado para acompanhá-las.

Gonçalves (1997), afirma que clima organizacional é um fenómeno intermediário entre os factores do sistema organizacional e as tendências motivacionais que se traduzem em comportamento que têm consequências sobre a organização tais como a produtividade, a satisfação, a rotação, etc. Desta, definição destaca-se a motivação como conceito fundamental para psicologia do trabalho; e de acordo com Robbins (1999:168), a motivação (no contexto laboral) é a vontade de exercer altos níveis de esforço face às metas organizacionais, condicionados com a capacidade de esforço de satisfazer algumas necessidades individuais. Nesta perspectiva, Robbins (1999) salienta que a motivação é um estado interno que faz com que certos aparecem atrativos. Ainda, o mesmo autor acima referenciado, comenta que muita gente se apercebe da motivação no contexto laboral como uma característica pessoal, o significa que algumas pessoas têm e outras não, que alguns supervisores marcam os empregados ou trabalhadores que lhes aparecem à falta de motivação, como preguiçosos.

Para Moreno (2000), estabelece que fosse possível distinguir distintos tipos de motivação, tendo em conta os factores que determinam preponderantemente a conduta do sujeito em cada circunstância. Existem três tipos de motivação: a motivação intrínseca que corresponde com a satisfação que sente o sujeito produzido por mesma conduta ou tarefa a ser realizada; a motivação extrínseca, esta diz que a nova pessoa é benefício obtido como resultado do seu desempenho; a motivação transcendente, dada a nossa condição de seres sociais, muitos dos nossos comportamentos não se explicam exclusivamente para o benefício intrínseco obtido ou por satisfação intrínseca obtida através do lucro, mas sim, por benefício ou satisfação que obtem um terceiro, ou seja, por que este evita algo negativo para ele. Lopéz (2002), “afirma que sem a motivação não pode haver satisfação. As motivações diferem de um indivíduo para outro, assim, como sua evolução, pode mudar ao longo dos anos e das épocas. A satisfação com o trabalho passa necessariamente pela satisfação com o salário, mas este não constitui o todo: a

motivação das pessoas tem uma dinâmica complexa. As condições de trabalho, em seu meio, o tratamento que recebe dos superiores, o respeito e reconhecimento, dos directivos por trabalho de cada um, a qualidade de vida no trabalho, o ambiente, etc. São factores de satisfação importantes e por tanto motivadores para que uma pessoa dê o melhor de que mesma (en red). As necessidades motivam a conduta em cada etapa da vida, e na medida em que evoluímos, e alcançamos metas, as necessidades podem ir mudando, mas sempre procurará nas pessoas o impulso para gerar novos comportamentos e esforços para satisfazer essas necessidades. Como podemos observar, o conteúdo anterior se desprende em frizar a importância de medir o clima organizacional para obter dados que permitem orientar os esforços para o seu melhoramento. Nesta mesma senda, Martínéz (2001), comenta a respeito, é simples descobrir um clima e medir as atitudes é levantar um censo de opiniões, porque, é bem certo que uma atitude não é exactamente uma opinião, mas sim é um grupo ou indivíduos proporcionam claras indicações sobre suas atitudes. Na verdade, este tipo de estudo se preocupa principalmente por descobrir se o estado geral na organização é bom ou mau, e também possibilita utilizar provas de atitude pra descobrir as opiniões do pessoal sobre aspectos especiais, tais como mudanças projetadas dentro de uma instituição. Em geral, todo o controle que é baseado no temor e que manifesta disciplina autoritária não é a possível nem aconselhável, por razões bem conhecidas, é ineficiente e revela falta de respeito à dignidade humana. Neste contexto, a única alternativa é manter a autoridade legítima, que se direcciona na cooperação e que requiere conhecer a opinião dos demais, (en red).

Por outra parte, a satisfação laboral se está muito ligada ao clima organizacional, pôs este se for positivo a satisfação será maior, e se for negativo a satisfação será menor. Em determinados momentos, podem dar se casos em que esta relação pode não ser directamente proporcional, o que significa que, um clima positivo pode incluir uma insatisfação e vice-versa. Este tem sentido porque a satisfação está mais ligada à percepção directa que o trabalhador do seu posto ou actividade laboral, e esta pode ter características particulares diversas (maiores riscos, carga excessiva, dificuldades maiores continuas etc.).

Márquez (2001), por sua vez, menciona que a satisfação poderia definir-se como a atitude do trabalhador frente ao seu próprio trabalho, cuja atitude está baseada nas crenças e valores de que o trabalhador desenvolve do seu próprio trabalho. As atitudes são determinadas conjuntamente pelas características actuais do posto como as percepções que tem o trabalhador do deveria ser .(En.red.). Também, Davis, Newstrom (1999:276) definem a satisfação laboral como “um conjunto de sentimentos e emoções favoráveis e desfavoráveis com qual o trabalhador considera o trabalho” É perfeitamente, evidente que este factor é interessante para medir a atitudes no pessoal a respeito da organização.

Os factores de clima organizacional e satisfação laboral têm uma estreita colaboração ou relação com a produtividade. Sem razões de dúvidas, este estudo tem sido abordado continuamente, como mencionam Hellriegel, Slocum e Wodman (1999) especialmente, nos textos de comportamento organizacional, apoiando-se nas teses similares as descritas anteriormente. Os estudos mais recentes como de Savery e Looks (2001), Davis (2004), Koh e Boo (2004), Appelbaum e outros (2005), e Gil (2005), pelos vistos confirmam uma relação estreita entre estes factores e a produtividade.

Em geral, os estudos assinalam que, quando as pessoas sentem mais gosto e satisfeitos com o trabalho, melhora a produtividade, trazendo consigo de igual modo, os benefícios tão desejados económicos. Desta feita, a maneirs de criar o ambiente positivo e a diversidade de factores implícitos são tão amplas que os investigadores têm visto como sérios problemas para objectivar os seus estudos. Não obstante, temos como evidência o balanço das relações que os supervisores estabelecem com os seus subordinados tendem a ser um factor determinante no que concerne estudo do clima organizacional, satisfação laboral e produtividade.

3.9.4 Tipo de Clima

A definição anterior apresenta um claro problema conceitual, já que se trata das percepções individuais compartilhadas, o que significa que o clima se mede através das percepções individuais, mas para que exista um clima em um determinado nível de equipa, unidade, departamento, organização é necessário um grau de acordo ou de consenso entre as percepções individuais. Este aparente paradoxo tinha trazido a formulação de três tipos diferentes de clima: psicológico, agregado e colectivo analisados por González-Romá e Peiró (1999).

O clima psicológico se entende como as percepções individuais das características do ambiente ou do contexto laboral que as pessoas formam parte, concretamente das estruturas, dos processos e os eventos organizacionais mais próximos. Em consequência, a medida do clima é individual, obtida habitualmente por meio das respostas dadas por cada sujeito a um questionário. A falta de acordo nas percepções dos membros da mesma equipa Unidade, departamento ou organização, demonstraria que o clima é um atributo individual. Os resultados das investigações dos autores como Parker, Baltes, Young, Huff, Altman, Iacovacci e Roberts (2003) nos assinalam que o clima psicológico apresenta relações significativas com as atitudes face ao trabalho, a motivação e o rendimento e muito mais, quando se trata das relações do clima psicológico com a motivação e o rendimento dos trabalhadores que se encontram medidos pelas atitudes face ao trabalho,

O clima agregado ou associado tem sido proposto por investigadores que consideram que não se pode entender a existência de um clima no sistema social sem acordo entre os membros que formam parte destes. Uma das consequências do clima agregado é o resultado de mediar as percepções individuais dos membros que pertencem a mesma equipa, departamento ou organização, acerca das quais existe um certo grau de acordo ou consenso, se bem que não resulta de simples grau de acordo que se estabelece mas sim é necessário agregar com garantias as percepções individuais.

Por último, o clima colectivo persegue com a identificação de grupos de membros de uma organização que apresentam percepções similares do ambiente,(ou chamado de outro modo, de membros para quem as situações têm um significado comum) através de técnicas estadísticas de agrupamento ou conglomerados. Estes tipos de grupos de membros constituem os climas colectivos, os quais, ao confirmarem-se comportam percepções sinmiliares que possuem um significado psicossocial, cumprindo deste modo, a condição indispensável para agregar com segurança as percepções individuais, Gonzáles-Romá. Lloret e Zornoza (1999).

Outro tipo de distinção entre os climas consiste na diferença existente entre os climas gerais e clima para algo, o que significa dizer, estrategicamente orientados e que contam com um referente particular, Alcover (2000). Se bem que os primeiros supõem uma condição para os segundos, e que requerem a existencia de um clima genérico que procure um bemestar dos professores ou empregados e que facilite o lucro na execução das tarefas, a adoção de um enfoque no estudo do clima que implica a eleição de cirtério de interesse que se oriente face as facetas do contexto laboral relacionados com ele, “ clima para segurança” “ clima para inovação”, “ clima para qualidade”, “ Clima para o serviço,” “ clima para a motivação”.

3.9.5 Alguns componentes e consequências do clima

Ao falarmos de componentes do clima se faz menção das variáveis que fazem parte da sua configuração, isto é, dos aspectos relacionados com o trabalho organizacional que influem sobre o modo em que os membros percebem o seu ambiente.

Tabela Nº 1, de variáveis que influem em como se conformam os climas

Autonomia	Responsabilidade e liberdade pessoal no trabalho, onde não se conta com uma supervisão estreita ou rigorosa.
Coesão	Tipo de relações onde se verifica cooperação ou conflito entre os membros, sociabilidade e intimidade.
Confiança	Confiança nas figuras da liderança,sensibilidade da direcção e

	abertura face as pessoas.
Pressão	Postos com sobrecarga de trabalho, estandares de trabalho e orientação face as pessoas ou face ao rendimento e a produtividade
Apoio	Apoio da organização aos seus membros, distância psicológica dos líderes, facilidade do trabalho e tipo de influencia hierárquica.
Reconhecimento	Sistema de recompensas, mecanismos de reconhecimento e retroalimentação e oportunidades para crescer e avançar no trabalho.
Imparcialidade	Clareza, objectividade e justiça nos sistemas de recompensas e clareza nos sistemas de promoção.
Inovação	Possibilidade de promoção, presenças de desafios e riscos e orientação face o futuro e a troca.

Fonte: González-Romá e Pieró (1999).

A partir destas variáveis percebidas o clima se pode orientar entre o favorável a cada uma delas e o seu conjunto ou face o desfavorável. Assim sendo, em uma organização onde se permita uma grande autonomia a seus empregados, apresenta um elevado nível de coesão, existe confiança, onde não existe pressão excessiva, se preste apoio, se levam a cabo acções de reconhecimento, se actua com imparcialidade e se trata com justiça e, por último, se facilite a inovação e a troca, pode se dizer que conta com um clima muito positivo e favorecedor de lucro dos objectivos.

Neste sentido as consecuencias do clima, são muito variadas. Assim, os resultados das investigações tinham assinalado que o clima influi sobre várias facetas de satisfação laboral; que um clima de inovação não pontecia somente, esta enquanto haver resultados obtidos, mas também provoca um aumento da coesão e do compromisso dos membros; que clima um papel importante na explicação da experiências laborais subjectivas, como a tensão experimentada e a satisfação, assim como no rendimento alcançado; e clima pode ser preditor da permanência ou a propensão ao abandono da organização, Mañas, González-Romá e Peiró (1999).

Em suma, o clima constitui uma variável essencial para compensação do que se pode denominar vida psicológica das organizações, Schneider (2000), na qual uma variável ao mesmo tempo está na cabeça dos membros que a compõem e é um atributo do contexto em que trabalham.

Capítulo 4.

4.1. Condições de trabalho

Não seria um trabalho fácil, encontrar uma definição exaustiva do que são “condições de trabalho.” Como já sabido perfeitamente, que as condições de trabalho são um domínio vasto e complexo, devido tanto à multiplicidade de variáveis em causa, como à instabilidade de algumas dessas variáveis, ambas resultantes do próprio trabalho. A noção de condições de trabalho foi evoluída ao longo dos tempos, expressando as sucessivas transformações económicas e sociais, e, sobretudo, as aspirações do homem no trabalho. As variáveis que se incluem em cada estudo concreto variam muito de uns a outros. Neste contexto, torna necessário citar uma diversidade de exemplos a considerar em cada caso as variáveis que incluem.

As pesquisas realizadas sobre as Condições de Trabalho, cuja ênfase se situa na saúde laboral e prevenção, incluem uma grande variedade de aspectos. Entre elas de recorrem as condições de emprego, isto é, o tipo de contratos, horário e turnos, salário variável segundo o rendimento, as condições ambientais, como ruído, temperatura, humidade, iluminação, vibrações, manipulação dos produtos tóxicos e a qualidade de ar, a carga física do trabalho (posturas dolorosas ou fatigantes, permanecer numa mesma postura, levantar cargas pesadas, emprego de grandes esforços, movimentos muito repetitivos), a carga mental do trabalho, que compreende ritmos de trabalhos elevados, tarefas muito repetitivas, níveis de atenção exigidos, consequências do trabalho (incluem a autonomia a possibilidade de comunicação com companheiros, estatus, e possibilidade de promoção, a participação do trabalhador, e os conhecimentos requeridos para o posto) e diversas questões sobre a inovação tecnológicas.

Segundo LeClerc OIT (1987:16), ao definir “condições de trabalho e meio ambiente de trabalho”, Inclui a segurança e higiene no trabalho e as condições gerais do trabalho. Estes são os elementos que determinam a situação que vive o trabalhador,

incluindo a duração do tempo, a organização e o conteúdo do mesmo, os serviços sociais e a remuneração.

Para o Instituto Nacional de Segurança e Higiene no trabalho INSHT (1987:23) as condições de trabalho são um conjunto de variáveis que definem a realização de uma tarefa concreta e no meio em que esta se realiza, enquanto que estas variáveis segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS- determinarão a saúde em tripla dimensão (física-psíquica e social). Esta definição citada abaixo se inclui as condições de segurança, o meio ambiente físico do trabalho, os contaminantes químicos e biológicos, a carga do trabalho (física e mental) e a organização do trabalho, que tem a ver com a forma de fragmentar o trabalho em tarefas, a distribuição horária, a velocidade de execução, o estilo diretivo e a participação dos trabalhadores. Jardillier, (sem data) considera condições de trabalho como um domínio vasto e complexo, devido à multiplicidade de variáveis em causa, como a estabilidade de algumas dessas variáveis, ambas resultantes do próprio trabalho. Sublinhou-se igualmente que noção condições de trabalho foi evoluindo ao longo dos tempos, expressando as sucessivas transformações económicas e sociais, e, sobretudo, as aspirações do homem no trabalho.

Outra perspectiva neste domínio surge com os trabalhos realizados pelo Tratado de Segurança Higiene (Montes, 1992), em que agrupam os “factores de risco” abaixo em quatro epígrafes distintos: as condições segurança, as condições de meio-ambientes (que inclui factores físicos, contaminantes químicos e biológicos), a carga do trabalho (física, mental e nervosa) e a organização do trabalho, que corresponde com a jornada, e ritmo de trabalho, as relações do mesmo, o mando e o conteúdo do trabalho e a promoção.

As condições de trabalho são entendidas como situações de trabalho inseridas no contexto global da organização que modela a vida no trabalho. Assim, a análise torna-se mais ampla relacionando com condições de trabalho, com as estruturas técnicas-económicas, sócio-organizacionais, (funcionamento formal); relações sociais de trabalho com as estratégias daí decorrentes, (relações de poder), modelos e relações culturais,

níveis de acção, negociação e participação). A melhoria das condições passa pelo desenvolvimento social da empresa Piotet-Exiga-Sainsaulieu (1981). O sistema social é avaliado de acordo com a realização dos objectivos económicos e sociais. Tornar atraente o conteúdo das tarefas, promover a cooperação, melhorar a comunicação, criar condições para aprendizagem, participação e auto organização em nível de execução são aspectos centrais dos programas de melhoria da qualidade de vida no trabalho. Trata-se de um movimento que visa à promoção de certos valores, tais com a humanização do trabalho, e democracia, a participação e cooperação.

As diferentes abordagens sobre as condições de trabalho têm por base concepções diferentes sobre o indivíduo no trabalho e sobre a organização. A perspectiva sociológica considera que as condições de trabalho englobam tudo aquilo que envolve o trabalho, define a realização das tarefas e determina à saúde de quem as realiza. As condições de trabalho constituem um fenómeno social. De uma maneira geral, esta perspectiva desnaturaliza as condições de trabalho, como escrevem Castillo e Prieto (1983): não natural que as condições de trabalho sejam ruidosas, ou fisicamente pesadas ou psiquicamente tensas. O ruído, a carga física ou a tensão psíquica orientados num posto de trabalho são o que são, porque assim o exigem os diversos componentes que definem este posto. Sempre existe outro modo de trabalhar e de produzir o mesmo (Castelo e Preto, 1983:265). Trata-se por conseguinte de um conjunto de variáveis tais como: o ambiente físico (iluminação, temperatura, ruídos, vibrações, horários, etc.), a carga física (posturas, gestos cadências impostas pelas máquinas, esforço físico exigido, etc.), a carga mental (a pressão do tempo e mundo de remuneração, encadeamento das tarefas, atenção requerida, complexidade das tarefas velocidade das operações, duração de ciclos, etc.), as variáveis psico-sociológicas (iniciativa e controle de trabalho, possibilidade de regulação e intervenção em caso de acidente, nível de formação requerida e aprendizagem no trabalho, comunicação ou possibilidade de falar com colegas e chefias de estabilidade de equipas de trabalho, formas de participação, remuneração, etc.) e ainda, a variável tempo de trabalho (horários praticados), Guelaud (1975); Montmollin (1981); Castillo e Prieto (1983). É de salientar que o risco de acidente

não condição de trabalho, mas constitui uma consequência de um conjunto de factores de condições de trabalho dependentes das opções tecnológicas e organizacionais.

4.2 Classificação das condições do trabalho

Como podemos constatar, depois de termos apreciado a partir de uma análise, o conceito de condições de trabalho, foi nos possível através desta perspectiva identificar uma série de aspectos relacionados com a actividade laboral, agrupados de diferente maneira, e segundo os diferentes critérios aplicados aos investigadores que se dedicaram no estudo desta disciplina. Para um estudo eficiente e que nos permita uma maior compreensão na continuação do mesmo, se propõe uma classificação das condições de trabalho que de uma forma ou outra tentam recolher os diferentes aspectos que têm sido estudados desde distintas perspectivas disciplinares, e ao mesmo tempo em que se estabelecem diversos grupos relevantes desde ponto de vista psicossocial. Naturalmente, este tem como resultado a impossibilidade de identificar blocos totalmente delimitados e pode vir vedar o respeito dos demais; pelo contrário muitas das condições de trabalho podem situar-se em diferentes blocos de modo não excluível. Deste modo, as distintas categorias desta classificação fazem referencia as condições de emprego, condições ambientais; condições de segurança; características da tarefa; processo do trabalho e condições sociais e organizacionais.

4.3 Condições de Emprego

Um dos primeiros grupos das condições de trabalho pode se incluir as condições a baixo das quais os trabalhadores prestam seus serviços laborais numa organização. Assim sendo, Muchinski (1993) recolheu várias regras de condições emprego abaixo mencionados: as condições de contratação, condições salariais, a estabilidade e segurança no emprego e outros aspectos relacionados com a situação do mercado laboral. Outros elementos têm a ver com a existência ou não de convênios colectivos, taxas de afiliação a organizações sindicais, a evolução do sector industrial no que está enquadrada a organização, outras prestações (salariais ou não), férias ou as taxas de

desemprego no sector ou na região podem ser considerados como “condições de trabalho” já que constituem o regulador no que se produz o trabalho.

4.4 Condições Ambientais

O contexto físico do trabalho constitui o segundo grupo de condições de trabalho muito distinto, talvez o que em grande medida se entende como tal. As condições ambientais compreendem ao menos três tipos de aspectos diferenciados: ambiente físico, variáveis espaço geográfico e desenho espacial- arquitectónico.

- a) Quando se refere do ambiente físico, estamos perante magnitudes como a temperatura, humidade, nível de ruído, iluminação, ventilação e pureza do ar (substâncias nocivas, contaminantes, poeira), existência de vibrações, incluindo as condições gerais de limpeza, Higiene e ordem no lugar de trabalho.
- b) As variáveis de espaço-geográfico têm a ver principalmente com a existência de espaço suficiente para poder desenvolver a actividade laboral, a distribuição desse espaço, sua configuração e as relações que se estabelecem entre o espaço e os trabalhadores (privacidade ou intimidade, territorialidade, densidade ou amontuamento, condições de isolamento).
- c) Os aspectos de desenho espacial arquitectónico do lugar de trabalho, refere-se precisamente ao espaço como aos materiais e equipamento necessário para desempenhar o trabalho. No concreto se trata da configuração, distribuição e desenho ergonómico no contexto do trabalho.

4.5 Condições de Segurança

Outra categoria muito relacionada com a anterior refere-se às condições de segurança nas quais se realiza o trabalho, tanto na relação com prevenção de riscos laborais e possibilidade de acidentes, como o aparecimento de doenças ou patologias profissionais. Aqui abriu-se um vasto campo do estudo a respeito das condições de segurança e higiene ou saúde laboral. Este âmbito de estudo incluí todos os aspectos do

trabalho que podem abarcar tanto um risco físico, químico ou mecânico, como aqueles agentes que podem vir a provocar de modo indirecto (por exemplo, um único escorregadio). Também inclui-se as medidas destinadas para a protecção de riscos, as medidas de prevenção e as condições de segurança, incluindo variáveis de tipo psicossocial(por exemplo, atitudes e a política da empresa a respeito aos acidentes de trabalho e as condições laborais perigosas). Algumas variáveis mencionadas em outras categorias, em também têm sido enquadrados neste bloco, na medida em que implicam riscos para a segurança(Por exemplo, o ritmo de trabalho ou a duração da jornada laboral). Como podemos apreciar, as condições de segurança são as que resultam mais complexidades de diferenciar, em qualquer aspecto de trabalho que se pode apresentar sobre a saúde dos trabalhadores. Sem se considerar o estresse e o bem estar psicológico no conceito de saúde, os aspectos do trabalho que têm a ver com a segurança no trabalho são em todo caso muito numerosos.

4.6 Características da Tarefa

As características da tarefa ou do conteúdo do posto também tinham sido consideradas como condições de trabalho, se bem que se poderia pensar que estas variáveis são as que definem o trabalho, “a partir da psicologia do trabalho, estas constituiriam “o trabalho”, mas ” nas condições em que se realiza”. Desta feita, elas lhes incluímos como um bloco diferente já que em certas ocasiões têm sido classificados como condições de trabalho. Para além desta definição tinha se incluído variáveis como o conflito e a ambiguidade de papel, a sobrecarga, o grau de autonomia do trabalho, a responsabilidades sobre as pessoas e coisas, o grau e a importância de tomada de decisões, as habilidades postas em jogo no trabalho, as expectativas de promoção e desenvolvimento pessoal, a participação na organização, a variedade, interesse e complexidade das tarefas a realizar e um longo etc. Muitas destas variáveis têm a ver com o redesenho do posto do trabalho e que muitas vezes afectam directamente o conteúdo da actividade laboral.

4.7 processos de trabalho

Um dos grupos de condições de trabalho, muito relacionado com o anterior, poderia caracterizar-se como processos de trabalho e se referenciaria a organização, a divisão do trabalho, as demandas do posto concreto e outros aspectos relacionados com o seu desempenho. Os aspectos do trabalho e a sequenciação do trabalho (duração da jornada laboral, ritmo e cadência do processo produtivo, variações de fluxo do trabalho, pressões e datas limite para sua finalização), o nível de exigências do processo, a amplitude na supervisão, a sobrecarga qualitativa e quantitativa, isto é, física como psicológica e emocional, a postura de trabalho ou sequenciação de movimentos, assim como a interdependência funcional com outros postos ou secções e o fluxo de informação, produtos e processos do trabalho, poderiam englobar-se neste bloco.

4.8 Condições Sociais e Organizacionais

Outro bloco de aspectos considerados como condições de trabalho faz-se menção as condições sociais e organizacionais relacionadas com a interação: as relações interpessoais no contexto laboral (companheiros interessantes e comunicativos, apoio social, conflitos interpessoais, coesão grupal), dimensões de clima laboral (a orientação em face de formação, o ênfase na inovação, apoio a criatividade, etc.), aspectos relacionados com a participação e o control dos trabalhadores em sua volta (por exemplo, a acessibilidade dos recursos, o início de trocas no posto, grau do control sobre a tarefa, limitações ambientais, auto percepção da eficácia e lucro), grau de participação nas decisões da organização e incluindo as expectativas sociais a cerca do próprio trabalho. Em certos casos so se mencionam condições organizacionais, ou se tem distinguido entre estas as condições sociais. Quando isto ocorre, em geral, se inclui os aspectos temporais do trabalho, os sistemas de incentivos, a repartição ou divisão de tarefas, estilos directivos e de controle sistema técnico, abaixo da denominação de condições organizativas, esquecendo-se das condições estritamente sociais, isto é, as atitudes de trabalhadores, variáveis relativas à interação e contacto interpessoal, clima laboral, etc.).

Como se pode apreciar, a distinção entre uns blocos e outros não é precisa porque muitas variáveis mencionadas poderiam ficar ou situar-se mais de um ano. Apesar deste, torna necessário distinguir entre as variáveis referenciadas a relação laboral (condições de emprego), as dimensões físicas do meio, as que referem ao posto do trabalho (conteúdo do trabalho e o processo do trabalho) e as que fazem referência aos níveis supra-individuais (condições sociais e organizacionais).

Esta relação pode-se aperceber a partir do ponto de vista inverso para tratar da sistematização da investigação sobre as condições de trabalho. do mesmo modo, tinha-se estudado a influência que as condições de trabalho exercem sobre diversas variáveis. Desta forma, se pode estabelecer um agrupamento a partir das variáveis relacionadas com as condições de trabalho (no seu amplo sentido) podem exercer efectos e consequências. Desta perspectiva podem destacar-se três aproximações distintas.

- a) Estudos sobre efeito sobre a saúde laboral dos trabalhadores, o bem estar físico e psicológico, dos riscos de lesões e da acidentabilidade no trabalho.
- b) Estudos sobre as consequências que diversas condições de trabalho podem ter sobre variáveis atitudinais dos trabalhadores ou sobre experiências resultantes do trabalho, como a satisfação laboral. o absentismo, a motivação, a propensão para abandono, o “aborrecimento” no trabalho, o síndrome de “estar queimado” (burnout), ou a implicação organizacional.
- c) Estudos sobre diferentes condutas relacionadas com o desempenho laboral, principalmente o rendimento individual ou grupal, mais outros como o nível de conflitos, as comunicações na organização (analizadas tanto qualitativas como quantitativamente), ou certas condutas específicas como a formação desenvolvida, ou a participação em diversos processos organizacionais.

Após a descrição das aproximações relacionadas com as condições de trabalho, assim como a sua influência sobre as distintas variáveis, faremos menção sobre a consideração que tem o estresse, na medida em que este tem sido objecto de numerosos estudos que analisam a influência que pode ter um grande número de condições do trabalho com aparição dos mesmos, e que têm uma vertente relacionada com o bem

estar psicológico dos trabalhadores, uma vez que se supõe uma das experiências resultantes do próprio trabalho.

Por razões óbvias do espaço, o estudo das condições do trabalho que se leva a cabo tem apresentado limitações numa parte das mesmas. No seu contexto geral, as condições de trabalho têm sido alvo de muitos estudos desde uma concepção sociológica (Prieto, 1994), assim como a psicologia do trabalho que tem se dedicado pela relação com outras variáveis, (por exemplo, a socialização laboral, a motivação ea formação). Em parte as condições das organizações segundo a classificação do OIT (1987), ou (INHST) 1987 assinalam o ritmo do trabalho, a pressão temporal que trata da carga de trabalho e aqueles aspectos temporais já mencionados.

Na verdade, um dos objectivo preconizado neste trabalho, não consiste em estabelecer uma síntese no estudo das condições ambientais de trabalho, nem tão pouco as condições em torno social, as percepções ambientais e nem forma algum aprofundarmos o conceito do clima laboral, mas assim, a ambição consiste em compreender de que forma que estas condições acima referenciadas podem influir o trabalho, bem estar e qualidade de vida dos professores.

4.9 Condições Ambientais do trabalho

Como se tinha assinalado atrás, uma das principais aceitações referente ao conceito de condições de trabalho faz referencia as condições ambientais de lugar do trabalho, concretamente os três grupos de variáveis: as condições físicas, as condições de espaço-geográficas e o desenho de lugar do trabalho (incluindo o equipamento, os matérias a empregar, o desenho do mobiliário, o espaço disponível para trabalhar, etc.). As condições físicas e o desenho no decorrer do trabalho têm sido consideradas mais extensamente desde Psicologia do Trabalho, por exemplo, os trabalhos realizados por Crespy (1987) e do Salvendy no domínio da Ergonomia (1987). Por sua parte, os estudos da psicologia ambiental tinham sido orientados face às questões relacionadas com a distribuição do espaço e as percepções dos ocupantes do mesmo. Neste ambito, tinham

sido analisados somente alguns casos do ambiente físico no lugar de trabalho como, por exemplo, (o ruído, iluminação, temperatura, ar e o espaço disponível).

Para o Guifford (1987) tinha em consideração tudo quanto que envolvia todo um trabalho, com as construções e os edifícios onde este realiza o trabalho. Assim sendo, Van Hoogdalen (1984) tivera abordado o sistema pessoa-edifícios de trabalho, tanto no que tange a perspectiva biotecnológica (condições físicas) como psicológico ambiental, que trata da construção mental que os trabalhadores fazem sobre o seu espaço de trabalho e as funções que podem desempenhar (privacidade, territorialidade, etc.). Em todos casos é frequente, que se tratem em separado dois tipos de contextos laborais: os escritórios e as fábricas ou no seio do tipo industrial Parsons (1975); Sundstron (1987).

Os próximos os estudos terão como frente os principais elementos do ambiente de trabalho que podem influir sobre actividade laboral; as condições físicas do lugar do trabalho (ruído, iluminação, temperatura, vibrações, poluição atmosférica); as condições (espaço-geográficas do lugar de trabalho (amontoamento, privacidade, territorialidade) a disposição ambiental do posto de trabalho (configuração espacial e desenho interior).

4.9.1 Condições Físicas do Lugar do Trabalho

As condições mais estudadas têm sido as do ambiente sonoro e o nível do ruído, a iluminação e as condições relacionadas com a visão no lugar de trabalho, as condições de temperatura e humidade no trabalho, as relacionadas com a ventilação e a qualidade de ar e a existência de vibrações no lugar de trabalho. Outros aspectos estudados são os dos calores existentes, a presença de música ou a existência de radiações de diverso tipo, que apenas se mencionarão aqui.

a) Ruído e Condições Acústicas

Um dos aspectos mais relevantes a ter em consideração no desenho do trabalho tem a ver com os elementos que envolvem os factores físicos do lugar de trabalho. O

nível de sons em termos laborais é definido por várias magnitudes físicas: a intensidade do som medida em decibéis, sua frequência ou tom (grave ou agudo), medida em hertziano e sua composição espectral. Em geral, o ruído é considerado como o som não desejado, e esta é a definição que quase todos os autores têm seguido como guião neste contexto. A diferença entre o som e ruído é física e não subjectiva INHST (1987). Além disso, a intensidade e o tom do ruído resultam do proveito ou interesse da duração do ruído, isto é, quando se trata de ruídos contínuos ou descontínuos, da periodicidade dos mesmos e possibilidade de preveni-los, e a capacidade que têm as pessoas para controlar o nível do ruído. Por regra, a comunicação oral é o resultado fácil até níveis de uns 30 decibéis, que é possível no meio cujo nível de ruído se situa entre os 30 e os 60 decibéis, lugares onde se faz gritos que situam entre 70e 90 dB (perfurando a neumático). O ruído de um reactor, por exemplo, situa se a volta de 130db e o limiar da dor se situa por volta dos 140db.

Uma investigação nacional levada a cabo sobre as condições de trabalho INHST(1994) assiná-la que 10% dos trabalhadores espanhóis estão submetidos a ruídos altos ou mesmo muito altos, sendo a maior a proporção destes constata-se nos trabalhadores industriais do que nos trabalhadores de prestação de serviços (20% a5% aproximadamente). Outra pesquisa europeia efectuada sobre as condições de trabalho (Poali, 1992) constatou que 10% os trabalhadores estão expostos permanentemente expostos a níveis de ruídos elevados e 27% dos trabalhadores estão expostos a níveis ruídos elevados durante a quarta parte da sua jornada laboral. Nestas pesquisas realizadas em 1991em Espanha, oferecem resultados maiores que os oferecidos na investigação feita Pelo INHST (1994), com uns 15,2% dos espanhóis inqueridos afectados permanentemente por ambientes muito ruidosos.

Entretanto, as proporções são mais altas nos países dos mediterrâneos, e corresponde maioritariamente aos homens, de idade compreendida entre os 40 e 54anos, que trabalham nas grandes compainhas de indústrias manufatureira, e de modo especial, nos obreiros que trabalham manualmente Poali (1992).

O nível de ruído pode afectar em primeiro lugar a própria saúde dos trabalhadores. Ruidos extraordinariamente intensos podem produzir lesões auditivas graves. Em especial, os ruídos mais agudos e os mais perigosos já que são captados por um menor número de células auditivas, por causa de o seu deterioroso resultado ser mais grave. Ainda neste âmbito, os autores confirmam que o risco para a saúde aparece a partir dos 85db e que existe um risco mais grave quando este estiver por cima de 100 Crespy (1987). Assim sendo, os ruídos repentinos são mais perigosos porque impedem que o sistema auditivo ponha em funcionamento o reflexo de protecção do ouvido médio, conhecido como reflexo estapediano. A permanência prolongada em ambientes muito ruidosos pode produzir dois tipos de lesões. O limiar auditivo das pessoas (intensidade mínima a partir da qual cada indivíduo é capaz de detectar um som) aumenta consideravelmente trazendo um período de tempo submetido a um ambiente ruidoso. Este processo se conhece como fadiga auditiva Crespy, op. cit.

Todavia, como se trata de um afecto reversível, traz um curto período de recuperação, isto, quer dizer que, um rato depois de cessar ou diminuir o limiar auditivo de cada pessoa se estabelece ao seu nível habitual. Contudo, com a passar do tempo e ao longo prazo, as pessoas que se vêem freqüentemente submetidas a ambientes sonoros intensos, vão sofrendo paulatinamente e de lento processo porque o seu limiar auditivo se eleva de forma progressiva, e portanto vão perdendo a capacidade de ouvir os sons de menor intensidade. Que podemos assim chamar surdez profissional, consistente na elevação de forma permanente e irreversível do limiar auditivo. A capacidade auditiva pode reduzir-se desta forma num grau muito elevado.

Para além destes efectos sobre o aparato auditivo, os níveis de ruídos elevados apresentam outras repercussões fisiológicas, entre elas destacamos o aumento do ritmo cardíaco, a constrição ou aperto dos vasos sanguíneos, a alteração do ritmo respiratório, a diminuição da actividade dos órgãos digestivos e a redução da actividade cerebral, conseqüentemente a diminuição da atenção INHST (1987). Outras conseqüências de índole psicológica têm a ver com modificações do carácter ou o comportamento; agressividade, ansiedade, diminuição da atenção e da memória imediata, etc.

INHST(1987). O autor acima por sua vez, cita efeitos através do sistema nervoso central que implicam a atenção, a concentração da memorização, e o ritmo de sono-vigília, para além dos efeitos através do sistema neurovegetativo que podem produzir alterações da frequência cardíaca do ritmo respiratório, da tensão arterial e a vasomotricidade periférica. Segundo o autor pode afirmar, o ruído afectaria sensivelmente ao rendimento nas tarefas mentais, apesar de que nas tarefas motrizes o efeito seria menos claro, mas a partir 95 dB se constata um aumento das taxas de acidentes. Noweir (1984) examinou o efeito do ruído nos trabalhadores do sector têxtil e encontrou que aqueles com maiores exposições ao ruído teriam mais sanções disciplinares, mais acidentes e mais absentismo que resto.

Segundo a revisão realizada por Sundstrom e Ornestein (1990), confirmam, que o ruído continuo ou repetitivo não parece afectar a tarefas mentais, nem administrativas, mesmo que esja por cima de 90 ou 100dB. Em alguns estudos, aparece incluso um efeito positivo sobre o rendimento que Sundstrom atribuiu a elevação a curto prazo da activação (se trata de experimentos de laboratórios). Nas tarefas motrizes, o resultado mais destacado parece ser o aumento de erros, apesar também de se ter detetado algum efeito positivo. A atenção diminue com o ruído muito elevado, porque nas tarefas consideradas de vigilancia com as demandas muito rigorosos parece haver efeito negativo sobre o rendimento, ao igualar nas tarefas simultâneas, em que parece haver um desentendimento de tarefa secundária. Parece nos ser, portanto, a complecidade de tarefa, a intensidade do ruído, o nível de activação que experimenta o indivíduo e o feito do que o ruído ou sinais auditivas úteis, que são factores relacionadas com a diversidade de resultdos encontrados sobre o efeito de ruídos contnuos.

O ruído imprevisível, todavia, é resultado mais prejudicial para o rendimento. As tarefas administrativas ou estudos de laboratório, não se vê afectadas, mas o desempenho motor, incluindo com as demandas moderadas, que se vem afectado por maior número de erros. A respeito de satisfação, Sundstrom (1987) recorreu vários estudos que assinalam que o ruído é um dos aspectos que mais encomoda os trabalhadores em relação a sua volta ou meio. Em geral, a maior parte dos estudos sobre as ondições ambientais e satisfação labora lse centramem dois aspectos: a relação

existente entre a satisfação laboral e satisfação com as condições físicas e a importância relativa que cada um dos elementos ambientais tem sobre o grau de satisfação com ambiente de trabalho. Sundstrom assinala que “concentre-se sem ruído nem distrações” é um dos elementos mais importantes no seio dos trabalhadores. Para este autor, o ruído produz um aumento no nível de activação que só com a adaptação que este diminua. Para além disso, produz distração quando é inesperado, produz sobrecarga com o perigo de integrar os estímulos menos prioritários, e pode proporcionar sinais importantes ou feedback, mas também pode ocultar ou contribuir outras fontes de informação.

Um aspecto muito relacionado com ruído, é a utilização de música durante as actividades laborais. Os poucos estudos realizados parecem indicar que os trabalhadores são favoráveis a utilização de música no trabalho Sundstrom (1987). Apesar de que os gostos musicais variam muito, e um factor importante parece ser o controlo sobre a mesma em relação com a eleição da música preferida e possibilidade do desejo de escutá-la. Os efeitos da música sobre o rendimento laboral não são consistentes. O desempenho de tarefas de vigilância parece melhorar na presença de música, e não aparece tanto mais desejável quando mais rotinas são as tarefas desempenhadas. Nesta perspectiva, tanto Sundstrom como Ornstein avançam a hipóteses de um incremento de activação para explicar estes resultados, em união da existência de capacidades não coberta totalmente pelas tarefas realizadas.

É nas intervenções a realizar que podem reduzir o nível de ruído a que estão expostos os trabalhadores, e que cabe a distinguir medidas individuais e medidas de carácter mais geral INHST (1987). Entre estas destacam a supervisão da fonte de ruído sempre que ela seja possível (Por exemplo substituindo as máquinas ruidosas por outras mais silenciosas), e isolamento das fontes de ruído, utilizando barreiras e materiais absorventes em suas paredes e teto, e na obtenção de medidas periódicas do ruído ambiental. Entre as medidas dirigidas a protecção do trabalhador se encontram nos exames audiométricos periódicos, a redução do tempo de exposição de cada trabalhador ao ruído, e a utilização de protecções pessoais como os protectores insertos (tampas isolantes que amortecem até 20db), orelhas que isolam até 40db porque são

especialmente apropriados em ambientes de mais 100dB) e casca ou crânio auriculares (que para além proteger o ouvido rodeiam a cabeça reduzindo a transmissão do som através de casca, e que se utilizam com níveis de ruídos extraordinariamente altos).

b) A Iluminação e Condições Visuais

A existência de uma iluminação adequada é um dos requisitos fundamentais para a realização de qualquer actividade. É no ambiente laboral, que em certas ocasiões se tem verificado a privacidade da luz natural, esta adequação da iluminação se relaciona com diversos factores, entre as quais destacam a intensidade da luz, seu brilho, e a disposição focos da luz. Todavia, as condições de trabalho actuais e em especial utilização de quebra-luz e visor ou ecrã associa outros factores importantes, como o contraste de pantalhas, ou a necessidade de ampliar periódicamente o campo de visão do olho para contra-restar fadiga visual.

A luz visual de origem muscular é proveniente talvez da disposição do posto e das exigências temporais do trabalho. Sendo assim, entre os principais factores susceptíveis de provocar este tipo de fadiga se encontram uma necessidade de alternar diferentes distancias de acomodação visual, um elevado nível de precisão da tarefa e uma duração excessiva de recolha de informação. “Para permitir descanso da olhadela convém dispor de distancia de “repouso” pelo menos de três metros, que permitam a visão” de longe “ao tentar levantar a vista da tarefa Crespo (1987). Outros aspectos importantes consistentes ao estabelecer um equilíbrio entre a iluminação da zona onde se realiza a tarefa e a iluminação geral. Entre os requisitos que se deve ter em consideração para uma correcta iluminação encontra-se a adequada intensidade luminosa que corresponde com a tarefa que deve realizar a ausência de deslumbramentos por má disposição da luz ou por um inadequado contraste de intensidades entre diferentes zonas iluminadas, a ausência de reflexos e de clareza, a ausência de cintilação da luz ou oscilação e uma correcta distribuição que possa evitar sombras INHST (1987). O estatuto geral, de Segurança e Higiene no Trabalho contempla os valores mínimos de iluminação das distintas tarefas a realizar. Como por exemplo, as tarefas de maior precisão requerem uma luminosidade de 100 lux, as tarefas de marcenaria requerem 500 e 600lux, os

trabalhos de escritório ou bancos requerem o mínimo de 300 lux, as salas de máquinas, caldeiras, depósitos e armazéns requerem pelo menos 100lux e a manipulação de mercadorias requer 50 de lux.

A iluminação incorrecta e a realização constante de tarefas que exigem um esforço visual elevado podem produzir incomodo e transtornos como irritação e cansaço ocular, ou dores de cabeça INHST (1987). Este tipo de iluminação pode aumentar a necessidade de concentração, requerendo ou exigindo esforços adicionais e contribuir a um maior número de erros e até acidentes. O desgaste de capacidade visual é uma característica evolutiva (com a idade as pessoas perdem a capacidade de adaptação das diferentes distancias focais), uma condição associada a certas operações. Uma fadiga perceptiva e mental pode ser causada em parte por percepção de um pestanejo ou cintilação no campo visual ou por outra a dificuldade de uma estratégia exploratória, a dificuldade na tomada de informação (ler em más condições), ou dificuldade de realizar uma tarefa perceptiva de percisão a um ritmo demasiado acelerado.

Outras fontes de fadiga visual se relacionam com factores nocivos do ambiente luminoso, da disposição do posto e do efeito de não respeitar as condições de trabalho do olho. Por exemplo, as pantalhas obrigam o trabalhar em contraste positivo em vez do contraste negativo da leitura sobre papel. Por várias razões (o fundo escuro, reflexão da pantalha, etc.), a leitura sobre pantalha ou quebra -luz não oferece as condições de contraste que são necessárias para um bom desempenho visual.

Nos locais de trabalho, é importante oferecer um nível de iluminação suficiente. Para assegurar que não haja esforço excessivo da vista convém existir um equilíbrio das luminancias no campo visual, de modo que a relação entre a luminancia de tarefa exata e as superfícies adjacentes não deve superar a proporção exigida de 3:1; entre a tarefa e as superfícies mais que estejam mais longe, com 10:1: e as fontes de luz e as tarefas, 20:1 e uma distribuição correcta, das luminancias de forma a evitar em parte que a luz incide directo para não produzir reflexos negativos, e procurando que as superfícies sobre as quais reflete a luz tenham coeficientes de reflexos excessivamente altos. De modo geral,

se dará preferências aos revestimentos embaciados para evitar fontes de deslumbramento e as fontes luminosas que assegurem uma devolução dos calores e para vitalizar a cintilização dos tubos fluorescente devido o seu desgaste. Um dos trabalhos de precisão que deve ser evitados é a elevação dos ritmos e introduzir períodos de repouso em aqueles que apresentam forte carga visual, por exemplo, os especialistas no domínio de ergonomia recomendam pausas de uns 10-15 minutos nos trabalhos realizados frente a uma pantalha.

Existem escassos trabalhos ou estudos que tinham como objecto o relacionamento directo da iluminação com a satisfação laboral. A título de exemplo, o caso da Espanha somente encontramos um percentual de 7,6% dos trabalhadores manifestam carecer de iluminação adequada nos seus postos de trabalh INHST(1994). Em geral, os trabalhdores perferem luzes brilhantes, ainda que o brilho externo possa produzir incomonidade. Alguns estudos realizados por (Bosti,1981), assinalam que os problemas relativos aos espaços insuficientemente iluminados se associam com a insatisfação com o ambiente laboral. Na verdade, o aumento da luminosidade cada vez nos locais de trabalho tem apresentado menor efeito sobre os trabalhadores, e a partir de um certo nível, não tem havido diferenças por mais que se aumentea luz existente. Também, estima-se de que são mais numerosos os estudos que pesquisam a relação a iluminação e o rendimento. Os seus estudos iniciais encontram alguns incrementos notáveis no desempenho industrial com o aumento da iluminação, mas provavelmente este deve-se aos níveis claramente insuficientes da luz recebido. Nos estudos laboratoriais feitos tinha se observado que o incremento da luz beneficia o rendimento nas tarefas mais difíceis, isto é, em termoos da visão, mais nas tarefas mais fáceis(isto é, mais facilmente discrimináveis, com menos detalhe,etc.) e rendimento praticamente não se modifica. A visibilidade da tarefa (tamanho dos detalhes, contraste e intensidade da iluminação) seria a característica fundamental na hora de considerar o efeito de uma maior iluminação sobre o rendimento. Desta feita , quando tem se realizado tarefas reais, esta tendência mantém (o rendimento malhora com maior iluminaçãoquando a visibilidade das tarefas é menor) se bem que esta ocorrência aparece somente no caso de trabalhdores de maior idade Sundstrom (1987). A incomonidade da iluminação parece

ser o factor de distração importante a respeito desta problemática. Ora vejamos, Grandjean (1983) tinha assinalado que o descanso do rendimento que se produz quando a fonte da luz se situa obliquamente ao olho: o desempenho visual reduz-se a 42% a respeito da luz perpendicular que se situa a um ângulo de 40º, e se a inclinação da fonte da luz é de 5º a redução do rendimento visual reduz a um percentual de 84%.

c) Temperatua

As sensações de comodidade térmica estão relacionadas com diversos factores para além da própria temperatura. A humidade, a temperatura do ar, a ventilação e a existência de correntes de ar afectam igualmente a sensação do calor. Sendo assim em termos laborais, têm grande importância as roupas que vestem, as tarefas que se deve levar a cabo e o nível de actividade e, precisamente, as diferenças individuais. Deste modo, pode-se fazer a variação de temperaturas antes de uma temperatura constante. Em geral, todo o mundo quando se trata da temperatura, aceita facilmente a certa incomodidade ou desconforto deste fenómeno, isto é quando se refere da alta e baixa temperatura, apesar de existir opinião muito diferente quando faz menção de temperaturas intermédias.

Em todo o caso, a temperatura parece ser um dos factores com maior incomodidade no lugar de trabalho. Esta particularidade é muito importante para aqueles trabalhadores que trabalham ao ar livre, mas também nas pessoas que trabalham nas indústrias e serviços. Paoli (1992) assinalou que um percentual 13% dos trabalhadores passam calor ou frio nos seus trabalhos durante a maior parte da jornada, e junto desses quase 25% dos trabalhadores que experimentam calor e frio ao menos a metade do tempo. Em Espanha, quase 25% dos inqueridos mencionam condições de temperatura inadequadas, junto de 13% dos que assinala o nível de humidade Inadequado INHST (1994). Estes resultados são mais destacáveis na medida em que a Pesquisa Nacional não faz referência a determinados colectivos laborais muito expostos a esta situação (por exemplo, dos trabalhadores do sector agrícola).

A satisfação do desconforto com relação a temperatura, para além dos factores mencionados anteriormente têm a ver com factores psicológicos, como a sugestão (Sundstrom, 1987). Quanto mais extremas são as temperaturas, mais difícil se torna para o organismo manter o equilíbrio térmico, situado cerca dos 37°C, razão para as ditas condições têm que ser evitadas. Se a temperatura exterior for baixa, o organismo vai necessitar de uma contribuição energético suplementar que se obtem mediante a combustão celular de nutrientes. Quando temperatura ambiental é alta, o organismo consegue manter a sua temperatura através da evaporação do suor. Este processo é o resultado mais difícil quando maior for a humidade relativa do ambiente, e por este motivo o calor resulta mais incómodo quando é acompanhado de falta de humidade. Algumas investigações como as do (Pepler, 1958) indicam que a humidade é variável mais considerada na hora de determinar falta de conforto. Em condições de alta temperatura e altos níveis de humidade a existência de correntes de ar pode avaliar a satisfação. Com tudo este demonstra que o calor não pode ser adequadamente medido remetendo-se simplesmente a temperatura, na medida em que este tem desenvolvido outros índices da medida em este torna mais complexos como “wet-bulb globe temperature”, que tem em conta os efeitos da humidade e da temperatura do ar” Muchinsky (1993).

O trabalho em ambientes calorosos provoca uma aceleração cardíaca, um aumento de temperatura rectal e maior consumo de água, como consequência a maior sudoreação Crespy (1987). Um trabalho não pode suportar um aumento maior de 1,2°C de temperatura rectal e da taxa cardíaca de 40 pulsações por minuto, a risco de provocar um síndrome tóxico ao calor. Para efeito, é necessário o consumo de água mineralizada para atenuar ou dissimular a perda de água e sais por sudoreação. O trabalho em ambiente excessivamente calorosos tem como consequência a produção de uma maior fadiga e deve ser compensado com numerosas pausas para um devido descanso. Como assinala a OIT (1983), determinadas condições de vida (dieta, alimentação, deslocação até ao trabalho, condições de salubridade das vivendas) podem agravar esta situação. Tudo quanto foi dito, pode vir a provocar um envelhecimento precoce dos trabalhadores e, em condições elevadas de fadiga, uma maior propensão a todo tipo de enfermidades.

O excesso de calor pode produzir uma maior taxa de acidentes, desidratação ou sufocos (INHST,1987).

Asensação de frio está efectada por variáveis físicas e psíquicas, se bem que este tem evidencia de que as pessoas se adaptam ao frio com o tempo (Teichner e Kobrick, 1955). O efeito sobre o organismo de prolongada exposições a temperatura frias, lugar de outros riscos para a saúde como os resfriamentos, que consiste na constrição dos vasos sanguíneos, conseguintemente a redução do fluxo sanguíneo que chega a pel, a diminuição da temperatura subcutânea e perda de sensibilidade nas extremidades. A redução destas condições, a pel exposta ao frio e as extremidades entumecem. Em ambientes frios “temperados” (não pode estar por debaixo de 0°C) se produz uma descida da temperatura cutânea, sobre todas as extremidades, que produz consideravelmente a eficiência. Observa-se por tanto uma incidência desfavorável do frio sobre a segurança, ainda que esta incidência for maior em ambientes demasiado calorosos Crespy(1987). A redução das condições mais extremas, a temperatura total do corpo diminui. A execução manual se vê negativamente afectada em «m condições de baixa temperatura mesmo em caso em que as mãos se conservem quentes Lockhart (1966).

O organismo apresenta uma maior necessidade de actividade física, e pode-se produzir uma descida dos níveis de atenção. Luczak (1991) mencionou trocas fisiológicas em temperaturas muito baixas, como o aumento da pressão sanguínea e um maior consumo energético.

Quando se trabalha ao ar livre, o frio pode ser a variável que mais afecta os trabalhadores e estes casos têm que ter em conta a interação com outras variáveis como o vento, que pode agravar mesma situação. Assim, o frio extremo produzido por um vento gelado incrementa o entumecimento dos membros e, conseguintemente, o tempo da reacção, ainda que não aparece para afectar percepção visual Ellis1 (1982). De modo geral, os trabalhadores que devem trabalhar ao ar livre, em atitudes de baixas temperaturas em que estão expostos, devem ir protegidos com equipamentos especiais, já que a exposição prolongada a baixas temperaturas pode provocar a morte. Outra

circunstância a ser destacada tem a ver com a temperatura são as frequentes trocas de zonas frias a zonas quentes, que fazem parte do habitual desempenho de diversos trabalhos como, por exemplo, as câmaras frigoríficas, congeladores, fornos, etc. Em certas ocasiões ao passar de uma zona a outra se realiza em uns poucos segundos, porque os trabalhadores não têm tomado medidas preventivas adequadas. Esta situação impõe um verdadeiro “estresse térmico” que pode vir a causar riscos relevantes para sua saúde. Todos os casos de ambiente térmicos extremos no trabalho requerem empreender medidas de protecção como: pantalha térmica (peça de metal, de resguardo da luz para sua diminuição), ventilação, climatização, regeneração e humidificação, redução eventual do consumo energético, equipamentos antitérmicos, pausas curtas e frequente diminuição do ritmo de trabalho, instalação de salas de descanso climatizadas, etc. Crespy (1987).

A relação entre a temperatura e a satisfação depende em grande medida das preferências pessoais, independentemente, do tipo de tarefa. Em (1987), o INHST:72 ofereceu uma referência segundo o trabalho realizado: Sendo assim, para o trabalho intelectual ou o trabalho físico ligeiro sentado, a temperatura óptima se situa entre os 18 e 24°C, com uma humidade relativa compreendida entre 40 e 70%; um trabalho médio realizado de pé se realizaria em óptimas condições entre 17 e 22°C, uma humidade relativa de 40 e 70% e uma velocidade de ar de 0,1 ou 0,2 m/s; o trabalho duro requeria condições de 15 e 21°C de 30 e 65% de humidade relativa e ar a uma velocidade de 0,4 m/s. O trabalho físico muito duro requeria temperaturas mais baixas (de 12 e 18°C), menos humidade (29 e 60%) e uma velocidade de ar de 1 a 1,5 m/s. apesar disto, Sundstrom (1987) menciona diversos estudos onde afirma que a temperatura ideal para maioria dos trabalhadores se situa em torno de 20-23°C, na medida em que quase uma quinta parte dos participantes considera essas temperaturas demasiada baixas ou demasiadas altas. Neste domínio o projecto Bosti (1981) tinha encontrado relações significativas entre a incomodidade com a temperatura e a satisfação laboral, em virtude especial a flutuações não desejadas.

De modo similar, a relação entre a temperatura e o desempenho tem sido estudada tanto nos estudos de campo como de laboratório Sundstrom (1987). Em fábricas o calor excessivo tem se associado a resultados de produção relativamente baixos, modulado pela ventilação, mesmo que os outros estudos não tenham encontrado nenhuma relação. Nos estudos de laboratório, o desempenho de tarefas metálicas não se tem relacionado com altas temperaturas, inclusive a temperaturas com mais de 33°C durante sete horas de exposição. Em todo o caso tem havido exceções nas que aparece relacionada entre o calor e o rendimento: neste contexto Givoni e Rim (1962) encontraram um aumento de rendimento com o calor moderado numa exposição breve, que Sundstrom atribuía a um aumento de activação; em outros quatro estudos, se observou uma relação negativa entre temperatura e rendimento: em uns dos ditos estudos se utilizou uma tarefa distinta e uma larga exposição, deteriorar o rendimento de maneira especial nas três últimas horas. A deterioração do rendimento pode achar ao maior esforço fisiológico que tem como consequência do calor, ao reduzir os níveis de activação. Nas tarefas motrizes, o calor está relacionado com a diminuição do rendimento, salvo erro em alguns estudos que apresentavam situações experimentais muito breves ou que contavam com períodos de descanso intercalados (Sundstrom, 1987). Segundo este investigador, o rendimento reduz em função aos esforços contínuos pelo menos trinta minutos e poderia acontecer devido o esforço da actividade física que exige um calor excessivo.

As experiências com tarefas de vigilância tinham mostrado resultados diversos, já que em algum estudo o calor se tinha associado com maior número de erros, mas em outros, o rendimento com altas temperaturas tinha sido maior, o que se poderia explicar por nível de activação produzido. E ao realizar tarefas simultâneas, o calor tinha se relacionado com efeito diverso, no rendimento da tarefa considerada secundária (Sundstrom, 1987), efeito que poderia ser atribuída a subcarga produzida pelo calor.

Actidade laboral acompanhada de vibrações

Uma vibração pode se definir como oscilação de partículas de redor de um ponto, e essa oscilação se transmite através de um meio físico qualquer INSHT (1987). Este órgão, ainda

assinala a diferença entre as vibrações transmitidas por meio aéreo, que afectam de uma maneira selectiva os órgãos especializados, e as vibrações transmitidas através de um meio mecânico, que afectam a diversos receptores e têm efeitos muito variados. Os trabalhos expostos a vibrações contínuas, muito numerosos em diferentes sectores de actividade, supõe um importante factor de risco para a saúde de quem os desempenha.

As vibrações têm sido classificadas em três tipos distintos segundo a frequência da onda. As vibrações de baixa frequência são as compreendidas entre 0 e 20 Hz (de "muito baixa frequência" segundo o INSHT (1987), procedentes na sua maioria de meios de transportes aéreo ou marítimo, e que fazem sentir seu efeito no aparelho vestibular do ouvido. Podem causar o chamado "mal do transporte", especialmente em más condições atmosféricas, inclusive traz períodos de preparação. O seu aparecimento deve-se ao distanciamento dos centros nervosos entre as informações visuais normais e as informações vestibulares inadequadas por causa da vibração (Crespy (1987)). A vibração de frequência média (ou de frequência baixa segundo a classificação do INSHT (1987)) se situam entre os 0 e 20 Hz e procedentes dos meios de transporte terrestre. Seus efeitos se fazem notar no sistema nervoso, e podem produzir o enlentecimento do tempo de reação, e patologias na coluna vertebral. Especialmente no caso de veículos sem averiguação (tractores, veículos agrícolas e de construção, etc., as vibrações provocam problemas lombares e torácicos, assim como problemas de carácter digestivo e do âmbito genito-urinário. As vibrações de alta frequência têm entre 20 e 500 Hz (entre 20 e 1000 Hz, segundo INSHT (1987)). Estas são produzidas em geral, por aparelhos vibratórios: ferramentas pesadas de obras públicas até uma frequência de 40 Hz; ferramentas ligeiras até 300 Hz; ferramentas rápidas que estão por cima de 300 Hz. Estas vibrações podem provocar lesões ósseas. Articulares, problemas vasomotores, dores ou edemas locais e lesões artrósicas de diferentes articulações, em especial o pulso, o cotovelo ou até nas costas. Os martelos perfuradores podem produzir problemas vasomotores que se desencadeiam pelo frio, que levam a perda de sensibilidade das extremidades (fenômeno do dedo morto), e são reversíveis.

Todavia, os problemas vasomotores provocados por aparelhos vibratórios de mais de 300Hz não são. Os efeitos de vibrações podem potenciar-se o segundo tipo de tarefa que se realiza (Por exemplo, a leitura em transporte que vibram). Além disso, as vibrações podem evidenciar dificuldades em certas operações relacionadas com o desempenho laboral, como a destreza manual, agudez visual, seguimento visual, mantimento de equilíbrio, etc.

d) Poluição atmosférica

De igual modo como as vibrações, a poluição atmosférica e a qualidade de ar é dos aspectos importantes relacionados com o bem estar no trabalho e com a saúde. A relevância da poluição do ar no lugar de trabalho está bem documentada, pelos estudos sobre as implicações psicológicas (por exemplo, satisfação e rendimento) da qualidade de ar são pouco numerosos Sundstrom (1987), abundando mais os que estão relacionados a segurança e higiene no trabalho. A qualidade do ar pode ser afectada por vários factores, em particular em produtos mais ou menos contaminantes (humos, gases, vapores de substâncias nocivas, poeira e sujidade), também por falta de ventilação, a presença de cheiros desagradáveis, pela insulubilidade do ar, o grau de secura ou inclusive pela presença de partículas ionizantes.

Os efeitos sobre a saúde dependem concretamente da baixa qualidade de ar e da intensidade do problema. Poali(1992) assinala que 10% dos trabalhadores europeus investigados passam quase toda sua jornada laboral expostos a vapores, humos, poeira ou substâncias perigosas, 16% que afirmam estar exposto a metade da sua jornada. Segundo os dados desta investigação europeia, os obreiros manuais estão expostos a estas condições numa proporção muito maior, e também é maior a proporção no sector industrial que nos serviços, entre os homens em relação as mulheres, e uma proporção ligeiramente maior dos trabalhadores jovens e de organizações de maior tamanho.

Em relação com estes, os últimos anos tinha aparecido novas linhas de investigação sobre os edifícios enfermos, a raiz de proliferação de construções dedicadas a actividade laboral com diversas características que têm aparecido espontaneamente associadas com problemas de saúde dos seus ocupantes (ausências pro enfermidade ou

doença, absentismo etc.). A falta de ventilação natural e qualidade de ar é um dos pontos mais chamativos neste sentido INSHT (1994).

4.9.2 Condições Espaço-Geográfico do Lugar de Trabalho

As condições de trabalho relacionadas com o espaço têm sido consideradas principalmente tanto desde perspectiva ergonômica como na psicologia ambiental, se bem que estas perspectivas estão bem diferenciadas. Entretanto, a ergonomia está ligada principalmente no espaço em relação com o desempenho das tarefas, os movimentos necessários para realizar o trabalho, as posturas preferidas do trabalhador, o acesso ao equipamento, materiais etc., e o respeito ao desenho do posto de trabalho num sentido amplo, a Psicologia ambiental tem se centrado no valor do espaço para os indivíduos e sua relação com variáveis psicológicas. Este é o enfoque seguido por Ornstein (1990), Guifford (1987) ou no âmbito mais organizacional, Van Hoogdalen (1984). A baixo desta denominação se pode incluir basicamente três variáveis: a massificação ou amontoamento, privacidade e a territorialidade. Estes três aspectos enfatizam a interação entre as pessoas e o ambiente entendido como espaço.

Por sua vez, Sundstrom (1987) incluiu o nível interpessoal de análises do ambiente laboral dos aspectos relacionados com a interação, a participação no desenho ambiental ou o valor simbólico do trabalho. Este autor destaca o papel do espaço de cara ou rosto aos processos psicossociais através de propriedades simbólicas do espaço, e da sua relevância sobre o estatus e a identidade própria, assim como suas relações com os padrões de comunicação e da regulação da acessibilidade por parte dos outros. Ornstein (1990) recorreu a diversos modelos que explicavam as interações entre as pessoas e as dimensões especiais de ambiente: o modelo de activação e subcarga estimular, o modelo de densidade e intensidade, o modelo das restrições comportamentais e o modelo de control pessoal.

O modelo de activação e subcarga estimular Ornstein (1990) considera que a activação, o estresse e subcarga actuam de forma semelhante no caso das condições

físicas. Isto implica dizer que, as dimensões de espaço-geográficas podem motivar um aumento do nível de activação de um indivíduo, podem também contribuir a subcarga estimular a que vem submetendo e podem querer demandas que podem ser percebidas como estressantes pelos trabalhadores. Segundo o autor, todos estes processos podem afectar as percepções individuais da situação e produzir acções destinadas a recorrer a certo equilíbrio. Neste contexto, este tipo de processos possui importantes implicações sobre determinadas condutas relacionadas com o desempenho laboral.

Por sua parte, o modelo de densidade e intensidade (Freedman, 1975) propós que as situações de alta densidade estimular tendem a intensificar as reacções típicas das pessoas perante situações semelhantes. Enquanto que o modelo das restrições comportamentais (Aiello,1987; Baun e Paulus, 1987) assinala que as pessoas desejam determinar por si mesmas as suas interações com o ambiente de modo que estes estejam dispostos a trocar as circunstâncias para recuperar o tipo de interações da sua preferência.

Finalmente, o último modelo do control pessoal (Baron e Rodin, 1987) trata de explicar as respostas da invasão de intimidade e o território. O control pessoal é a capacidade de estabelecer entre as interações e as consequências da própria acção, de maneira que a perda do control leva as pessoas a buscar essa correspondência e a experimentar estresse se ele não se consegue. Neste sentido, pois, os três conceitos mais relevantes em relação com as percepções do espaço de trabalho: a densidade-amontoamento, a privacidade ou intimidade e a territorialidade.

a) Densidade-Amontoamento

A densidade da população é um lugar ou existência de múltitudes de fenômenos sociais que podem resultar consequências relevantes no lugar do trabalho. Torna necessário distinguir entre a densidade, que é a variável objectiva da referida quantidade de gente de um determinado espaço, e o amontoamento que consiste na percepção que cada pessoa tem acerca da densidade num lugar determinado. Isto significa que a

massificação é um fenômeno fundamentalmente subjectivo, influenciada pela cultura e que difere entre as pessoas, mas também segundo o momento a situação para o mesmo indivíduo (Ornstein, 1990). Desta feita, Van Hoodgalem (1984) apresentou uma definição de massificação como uma situação social em que os mecanismos de prevenção da privacidade não tinham funcionado efectivamente, o que origina o excesso de contacto social indesejado. As investigações sobre aspecto tinha distinguido entre um espaço reduzido e a existência de demasiada gente, isto é, dimensão psicológica fundamental, já que se trata de um espaço de pequenas dimensões em relação às pessoas presentes ou por tratar-se de uma grande múltitude ainda num espaço amplo.

Em geral, a percepção de massificação vê-se como uma experiência psicológica negativa, pela sensação de incomodidade que este produz. Todavia a presença de outras pessoas é percebida como amontoamento ou não está em função de diversas variáveis, entre as quais se destacam as preferências pessoais, e o significado que se atribuí a uma certa densidade, as características de uma situação ou mesmo o próprio estado de ânimo. Paralelamente, aos efectos que tem para com a pessoa na percepção de amontoamento numa determinada situação se vem favorecidos ou dificultados por uma série de variáveis: .o tipo de tarefa realizada e o seu grau de dificuldade, a importância das conseqüências da actividade, a privacidade do lugar para onde se produzem, a duração e a transitoriedade da situação, e o escassez dos recursos Lévy-Leboyer (1985). Nesta ordem de idéias, o trabalho supõe uma situação de extrema duração, realizando-se num espaço “primário” em que as pessoas pensam muito tempo, tendo uma grande importância na vida das pessoas em que se realiza as actividades cujas as conseqüências são de granda relevância.

Em contextos especificamente não laborais, a densidade e o amontoamento parecem ter efeitos notáveis sobre a conduta das pessoas: afalta de espaço e a escassez de recursos parecem aumentar a agressividade e os sentimentos de hostilidade entre as pessoas, produzindo-se um número menor de contactos sociais e reduzuzindo do mesmo modo, a comunicação interpessoal. Os sentimentos de satisfação com situações sociais são menores quando a densidade é percebida excessivamente elevada, embora que é

bem certo, que possa ocorrer o mesmo se a densidade é menor que as expectativas desenvolvidas previamente, por exemplo, uma festa menos concorrida do que se esperava.

Cabe esperar efeitos semelhantes, como a falta de cooperação, o aumento de competitividade e hostilidade, timidez, uma valorização mais negativa dos demais, padrões de comunicação distorcida, aparição de conflitos, em situações laborais em que um grande número de pessoas partilha um espaço limitado ou que aparecia com uma escassez de recursos materiais. Junto a este, parecia haver uma descida de produtividade para além de um incremento substancial de acidentes laborais de pequena importância (golpes, caídas) e um maior deterioração do material e dos instrumentos de trabalho. Um local demasiado reduzido ou superpovoado limita a possibilidade de deslocação e aumenta as restrições posturais para manter a posição de pé ou de pé inclinado (comércio, indústrias agroalimentares, etc.). Tudo isto, dificulta o correcto desempenho do trabalho, reduzindo de igual modo a satisfação laboral, aumentando a possibilidade de aparecimento de tensões e que pode repercutir negativamente na saúde laboral dos trabalhadores.

Não obstante a tudo referenciado, os resultados da investigação não são completamente consistentes Ornstein (1990). Nesta revisão mencionam-se estudos que mostram uma relação negativa entre a massificação ou amontoamento e satisfação, ainda que em alguns casos a relação encontrada fosse positiva; do mesmo modo, determinados trabalhos não têm encontrado nenhuma relação entre o rendimento e massificação, mas sim, em outros momentos tem aparecido a massificação a dificultar tarefas como forma de resolução de problemas, tarefas de discriminação e de concentração, aumentando a possibilidade dos trabalhadores poderem ausentar-se no seu posto de trabalho durante pausas, diminuindo as petições dos estudantes de uma biblioteca, e favorecendo o aparecimento de condutas agressivas, facto este mais verificável entre os homens que nas mulheres.

A percepção de amontoamento aparece estar relacionada com a incomodidade e insatisfação, assim como em certas características que tentam dificultar o rendimento, embora que os seus efeitos podem estar modulados a diversos fenómenos como é caso do tipo da tarefa, transitoriedade da situação ou da percepção de intimidade de que se dispõe, mas na verdade, é difícil estudar estes dois aspectos, entre a massificação e privacidade, de forma separada. E também, o seu estudo depende em grande medida, de diversas variáveis que perante uma determinada situação as pessoas experimentam uma percepção de massificação ou não.

Capítulo. 5

5.1 Motivação laboral

5.1.1 Contexto histórico da motivação no trabalho

A motivação humana é o estudo das determinantes do pensamento e da acção. Ela objectiva estudar “por que” o comportamento é iniciado, persiste e termina como também as escolhas que são feitas. Os cientistas têm formulado teorias gerais que são guiadas por metáforas que tentam representar o que a pessoa é para desenvolver uma explanação científica que examina as questões que motivam o trabalhador no trabalho.

O estudo da motivação humana tem sido um tema central na psicologia e tem se desenvolvido ao longo dos anos através de várias perspectivas originadas tanto pesquisadores europeus (Freud, Lorenz e Heider) como nos demonstram nas obras teoria de motivação sexual, Neurofilosofia, Neurociência e na obra denominada Psicologia das relações interpessoais, assim como os pesquisadores norte-americanos como, (Bandura e Weiner) nas obras sobre Psicologia e teorias Psicológicas e motivação humana:Metáfora, teorias de investigações.

Maehr e Braskamp (1986:3) sugerem que “muitas discussões em termos de motivação resultam das observações na variação de cinco comportamentos padrões chamados de: direcção, persistência, motivação continua, intensidade e performance. Estas cinco áreas definem a motivação como um fenómeno complexo para ser estudado e entendido, já que podem se manifestar de diversas formas.

Historicamente, a motivação foi vista a partir da perspectiva das “pessoas como máquinas” (teoria de impulso (Drive) personalidade (algumas de teorias de motivação para a realização) e as teorias de cognição social (teorias de atribuição, self-efficacy e metas de realização). A pesquisa contemporânea em motivação não está mais baseada nas teorias do impulso ou dos instintos, mas sim muito mais na percepção social e nas perspectivas cognitivas. Weiner (1992) sugere que a psicologia da motivação mudou da “metáfora da máquina” “ Machine Metaphor para” metáfora de ser humano semelhante a Deus” (Glodlike Metáfora).

A metáfora das pessoas como máquinas resumia-se às primeiras abordagens da motivação e enfatizavam que os comportamentos eram involuntários e pré-determinados, fixados e rotineiros, pelos os quais a energia era transmitida. Se a máquina entrasse em desequilíbrio haveria um movimento de mudança para restabelecer o equilíbrio. Sob este título, Weiner incluiu que as teorias psicanalítica, etológica, socio-biológica, impulsos gestalt e sugeriu que estas teorias dominaram a psicologia até aos anos 50.

Weiner (1992:159), a metáfora do ser humano semelhante a Deus sugere que “os seres humanos são completamente informados a respeito de possíveis opções comportamentais possuem completa racionalidade e são capazes de calcular os seus mais hedónios cursos de acção”. Curso de acção se tornou um princípio prevalecente, advogado na maioria das teorias da motivação. Isto é os seres humanos são motivados para buscar o prazer e evitar a dor. Por exemplo, os indivíduos são fundamentalmente motivados por incentivo, sucessos, realizações e satisfações e consideram qualquer coisa que for apropriado para conseguir isto. Tais teorias incluem as abordagens da expectativa (Vroom), a teoria da motivação para realização (Atkinsn), a teoria de aprendizagem social (Rotter) e a teoria atribuição (Heider). Houve desta feita, uma mudança paradigmática das teorias mecanicistas para as concepções do ser humano semelhante a Deus, o que deslocou a concentração dos pesquisadores do comportamento dos animais para o comportamento dos seres humanos. No que concerne o estudo empírico da motivação humana passou a situar-se no sucesso.

Esta pequena perspectiva histórica proporciona um fundo para podermos analisar a pesquisa da motivação no trabalho. Neste contexto, também houve uma mudança no mesmo sentido evidenciado pelas pesquisas da motivação humana. Esta mudança colocou no centro da pesquisa a teoria de expetacção que proporcionou outra rota para analisar e predizer quais os cursos de acção um indivíduo poderia escolher para quando tivesse oportunidade de fazer escolhas pessoais com relação ao comportamento.

Para Robertson (1992:8), a teoria da expectativa reconhece que “as pessoas têm diferentes necessidades, desejos e metas e porpõem que as pessoas são organismos que tomam decisões e que continuamente (embora não conscientes) tomam decisões a respeito da vida e aspectos relacionados com o trabalho.” Na sua essência, esta teoria sugere que a força motivacional para engajar um comportamento é uma função multiplicativa das expectativas que as pessoas têm sobre quais as conseqüências que resultarão do comportamento e o valor destas conseqüências.

Hall (1994:91), a esta teoria de expectativa não busca apresentar uma simples explanação no trabalho que se aplique a todas as pessoas. Ainda segundo autor, uma grande vantagem da teoria da expectativa é que ela permite o facto de que as pessoas desejam vários resultados ao mesmo tempo. As pessoas podem vir buscar tanto as recompensas intrínsecas como as extrínsecas e também explicar porque algumas pessoas não se envolvem com o trabalho. Se as pessoas são orientadas para o avanço na carreira, mas o trabalho não contém essa possibilidade, para o efeito é mais provável que se tornem desengajadas.

Todavia, no que respeita a motivação no trabalho, as teorias mais utilizadas para explicar o comportamento humano têm sido aquelas rotuladas por alguns pesquisadores de teorias humanistas ou das necessidades, as quais incluem as teorias de necessidades de e conseqüentemente a dos dois factores de Herzberg e a de Alderfer. As teorias de Maslow como a theory of human motivation e mativation and personality, Alderfer e até certo momento a teoria de Herzberg proporcionam um conjunto útil de categorias para analisar a motivação humana e chamam a nossa atenção para o facto de que as necessidades podem ser hierarquicamente organizadas, embora a hierarquia em si própria possa variar de indivíduo para indivíduo De um modo geral, cada uma dessas teorias enfatizam um valor crescente aos factores intrínseco os quais permitem o desenvolvimento e crescimento pessoal do indivíduo.

Para Telfer e Swan (1986: 42) afirmam que o problema da motivação da pessoa se situa no preenchimento de necessidades de alta ordem em uma profissão onde os

padrões de carreira podem ser limitados. O estabelecimento de metas em termos de resultados quantificáveis é difícil e o grau de manutenção dos procedimentos nas actividades rotineiras da instituição podem ser uma verdadeira fonte de frustração. Os críticos dessas teorias sustentam que elas não resistem muito bem ao teste da pesquisa empírica e consideram que a importância da motivação intrínseca e extrínseca varia de acordo a idade, género e raça.

Hall (1994:91), afirma que essas teorias parecem ser aplicáveis apenas a uma elite minutaria de trabalhadores. Para estes poucos a sorte de estar envolvidos com o trabalho é importante, mas para grande maioria, factores como salário e segurança no trabalho constituem os verdadeiros motivadores. Como tivemos a oportunidade de acompanhar ao longo desta breve história, é possível observar que a motivação no trabalho é um tópico que tem uma longa tradição na literatura da pesquisa.

5.2. Conceitualização da motivação no trabalho

Como ponto de partida obrigatório no estudo da motivação humana deve-se referir do conceito de “motivo”, de que existem multitude de definições. Segundo o dicionário da Real Academia da Língua Espanhola, na sua vigésima segunda edição define “motivo” como a que move ou que tem eficácia ou virtude para mover”, ou a causa ou a razão que faz mover algo. Para Genescá (1977:1), o motivo é componente teleológico do comportamento, isto é, a finalidade com que é perseguido o mesmo ou a razão de ser.

Castillo (1992:10) sintetiza este conceito através da seguinte definição “motivo é toda a causa interna de ordem intelectual, consciente ou subconsciente, que pode activar uma acção voluntária e induzir a um comportamento concreto numa dada situação social”. O motivo é, pois, o elemento gerador do comportamento ou a sua razão de ser. De um modo geral, considerando o que anteriormente já exposto, podemos extrair os seguintes elementos do conceito de motivo:

- o seu carácter teleológico, como posto que evoca finalidades.

- Sua natureza causal, já que é a razão que explica um determinado resultado (comportamento).

- Sua natureza interna, intelectual e pessoal, visto que um estado da mente do um sujeito.

- Sua orientação face um resultado, visto que o motivo dirige, canaliza, activa ou move ao indivíduo ao desenvolver um determinado comportamento.

Neste contexto, centrando-nos no âmbito do trabalho, o motivo seria força interior que impura a gente a trabalhar e a cuidar sua tarefa Infestas (2001) ou essa “misteriosa” qualidade que impulsiona ao trabalhador a empreender a acção para executar uma determinada tarefa. É um estado interno que activa ou induz a realizar algo; É o que dá energia, dirige, encoraja e sustenta as acções e o comportamento dos trabalhadores e especialmente dos professores Gamero (2005:34). Por sua parte, o termo motivação tem significado dinâmico ao incorporar uma acção: a motivação é processo que rege as preferências entre as distintas formas de actividade voluntária, atribuindo ao sujeito a possibilidade de eleger entre várias condutas. Pode se afirmar, portanto, que a motivação é o mecanismo psicológico que nos conduz ou que nos permite subsair a um comportamento dirigido para um fim e que pode apresentar vários graus de activação, dependendo da intensidade com que um fim é desejado.

A motivação é, portanto, um conceito multidimensional que apela às noções da direcção (o objectivo), de intensidade (grau de esforço) e de duração (a continuidade do esforço). Segundo a mesma ideia se pode afirmar que a motivação é o processo que desperta a acção, sustenta a actividade em progresso e regula o padrão ou o comando da actividade Lhtam (2007:3). Segundo Claver et al. (1996: 299), a motivação é um processo em que a passividade não tem lugar. Sobre outra acepção, também se entende que a motivação é uma acção encaminhada a impular o comportamento de outras pessoas numa direcção que se estima de forma conveniente. Esta é o significado que normalmente se atribui a motivação nas instituições, isto significa dizer, a função directa directiva encaminhada a induzir o comportamento dos trabalhadores face os interesses da organização. Também serve como tentativa de despertar no indivíduo a dinâmica do

trabalho diversos sistemas de direcção (remuneração de iniciativas, fixação de objectivos, competitividade, etc.).

Neste sentido dissemos que quando alguém está motivado no trabalho trata pôr todo o seu empenho e se esforça para conseguir e cumprir os objectivos da empresa. Weinberg e Gould (2001) citado por Both; Malavasi (2008) definem a motivação como sendo a direcção e a intensidade do esforço. A direcção estaria à busca, pela aproximação ou pode-se sentir atraído por certas situações. Enquanto que, a intensidade refere-se ao esforço que uma pessoa investe em uma determinada situação.

Para Magill (2004:238) define a motivação como sendo as causas do início, da manutenção e da intensidade do comportamento. A motivação está relacionada a impulsos internos ou intenções que levam uma pessoa a comportar-se de certa forma. “A motivação está associada à palavra “motivo”, que vem do latim *motivum* e significa uma causa que põe em movimento.

Em contrapartida, e como já tivemos a oportunidade de definir acima, motivo é uma força interior, impulso ou intenção que leva uma pessoa a fazer alguma coisa ou agir de certa forma, portanto quando se fala em motivação precisa-se determinar as causas de um comportamento, que pode ser internas ou externas.

Para Rheinberg (2000), a motivação é um construto que faz referência ao direccionamento momentâneo do pensamento, da atenção, da acção de objectivo visto pelo indivíduo como positivo. Esse direccionamento activa o comportamento e englobam conceitos tão diversos como anseio, desejo, vontade, esforço, sonho, esperança entre outros.

Vanek e Cratti (1990) citado por Machado (1997), apontam dois tipos de motivação, positiva e negativa. A motivação positiva ocorre quando se utiliza recurso para incentivar as potencialidades das pessoas, fazendo-as crescerem em virtudes de elogios, palavras de apoio e de encorajamento motivador. Neste domínio, o professor é levado a trabalhar e desenvolver as suas actividades educativas, através de conversa e estímulo amigável. Já motivação negativa se apresenta de forma não educativa, causando ao

indivíduo, perturbações a sua personalidade, em virtude de castigos, ameaças, repressões e coação, podendo torná-lo violento, tímido ou inseguro. Neste tipo de motivação o professor é levado a trabalhar sob pressão. Essas atitudes têm a sua origem na família como nos primeiros princípios recebidos na escola.

5.3 Aspectos Motivacionais do Trabalho

Para compreender melhor o contexto em que se produz a conduta motivada, torna necessário diferenciar entre dois grupos de aspectos do trabalho que podem motivar a conduta laboral: os factores motivadores entorno do trabalho e factores motivadores do conteúdo do trabalho. Os primeiros têm um carácter extrínseco, em relação à tarefa, na medida em que se referem das características do ambiente que tem lugar a actividade no trabalho e são de natureza material e social. Os segundos estão relacionados com o conteúdo de trabalho, são aqueles aspectos relacionados directamente com a actividade requerida para o seu desempenho, desde que tenha um carácter intrínseco.

a) Motivadores do ambiente laboral

Dentro deste grupo incluímos o dinheiro, a estabilidade do emprego, a possibilidade de promoção, as condições de trabalho, a possibilidade de participar e o ambiente social do trabalho.

- O dinheiro é um dos resultados de trabalho mais importantes, porque graças ele conseguimos obter outros bens materiais.

No estudo realizado por Mow (1987), assim, como também os estudos posteriores levados a cabo por Salanova(1990 - 1992), sobre o significado do trabalho, ns aclaram que, as pessoas consideram o dinheiro como um aspecto mais valioso do trabalho, e de tal maneira, quando lhes são solicitados porque trabalham, a resposta percentualmente dada em primeiro lugar” é para conseguir um dinheiro que se necessita.

Neste momento, o potencial motivador do dinheiro varia em função de muitas variáveis dando como resultado a complexidade na elaboração de sistemas de pagamentos e incentivos.

- A estabilidade do emprego é um dos aspectos muito valorizado porque para além dos demais, este tem um valor económico que está associada ao directo de ter um emprego fixo e estável, onde o indivíduo tem a sensação de ser competente, de que os seus esforços têm algo que é importante a sociedade e de tal forma é possível fazer uma planificação da sua vida mesmo que esteja fora do trabalho.

- Oportunidade de ascender e promoção ao longo da vida laboral é apreciada por mais trabalhadores porque este se associa com maior estatuto laboral e social, tendo em conta o reconhecimento por parte da empresa, as atitudes, os esforços e habilidades da pessoa e seu maior ingresso económico. Para além dos demais, que podemos registar no domínio dos motivadores, vimos também que, a promoção pode satisfazer o desejo do desenvolvimento e crescimento psicológico e supor a possibilidade de levar a cabo tarefas mais interessantes, que lhe permitam ter maior responsabilidade e autonomia no trabalho.

- Condições de trabalho fazem referência a todas as circunstâncias relevantes para o desempenho do trabalho, entre as que podemos sublinhar temos a disponibilidade dos recursos materiais e técnicos e boas condições físicas de trabalho (iluminação, ventilação, espaços e horário regular de trabalho. A carência destes recursos materiais e técnicos, no trabalho pode conduzir a uma desmotivação. Os aspectos de trabalho acima mencionados, seu contexto geral, situam-se nos últimos lugares na escala de valores. São geralmente, os mesmos trabalhadores que ocupam postos com algum grau de risco físico e estão expostos a ambientes desfavoráveis a sua saúde, são do mesmo modo, os que valorizam positivamente as condições físicas boas do trabalho Peiró (1990).

- Possibilidade de participação tem dado um resultado atrativo para a maioria dos indivíduos na medida em que entre as coisas, este tem sido o que representa o meio que permite desenvolver-se como pessoa e satisfazer as necessidades de autorealização. Desta maneira pode-se aumentar a possibilidade de conseguir seus objectivos preconizados pela empresa e facilitar a implicação para o seu logro.

- O ambiente social do trabalho faz referência à possibilidade que o trabalho oferece para satisfazer a afiliação e o contacto social que todos nós teremos graças ao contacto com os outros companheiros, superiores etc., obtemos reconhecimento por trabalho realizado. O grupo de trabalho também é um factor de motivação extrínseco muito importante do ambiente social do trabalho. Cada vez mais freguênte as pessoas trabalham em grupo e estes são motivadores potenciais da conduta laboral.

a) Motivadores do conteúdo do trabalho

Entre os factores de conteúdo trabalho temos a considerar os motivadores como, as características da tarefa, a autonomia, a possibilidade de utilizar conhecimentos, habilidades, destrezas e a realimentação ou “feedback” recebida Salanova (2002:221).

Características das tarefas

As tarefas podem resultar motivadores em função do interesse demonstrado por sujeito, a variedade, a importância ou significatividade e a facilidade de identificação

- a) Interesse como afirma o Locke (1984), as pessoas diferem amplamente no interesse que manifestam perante certas tarefas, mais o autor afirma ainda que o trabalho interessante é valorizado com frequência. Uma actividade interessante é aquela que a pessoa gosta por si mesma. Os estudos realizados pelo grupo Mow (1981, 1987), nos diz que o trabalho interessante (é aquele que gosta fazer), o que foi avaliado como meta importante, a respeito dos outros como o dinheiro ou

as condições físicas do trabalho. Neste estudo, a prioridade do atributo “interessante” foi consistente através de análises realizados nos distintos países, e entre diferentes ocupações e grupos de idade.

- b) Variedade refere-se a um número considerável de actividades diferentes assim, como a diversidade de atitudes e de competências requeridas para realizar um trabalho. A actividade laboral muitas vezes, em si mesma, quando é variada, pode causar motivante e estimuladora, apesar de que uma repetição contínua de um reduzido número de tarefas pode vir a produzir aborrecimento e monotonia no meio de muitos profissionais
- c) A importância do significado refere ao impacto substancial que o trabalho tem sobre a vida de outras pessoas dentro e fora da organização. Neste âmbito, as tarefas que as pessoas realizam, podem ser importantes ou significativas por vários motivos (por exemplo, porque produzem ingressos, ou são uns serviços que sirvam a sociedade, etc.). (Este atributo de tarefas está muito relacionado com o significado do trabalho e os valores laborais Salanova, Garcia e Peiró (1996).
- d) Identidade. É o grau pelo qual é atribuído a um posto ao realizar um trabalho de completo ou perfeito e identificável, isto quer dizer, que fazer um trabalho desde início até ao fim, com um resultado visível Hackman e Oldham (1980:78). Esta característica ou condição da tarefa, ou trabalho, contém componentes motivadores. Essa globalidade de trabalho resulta motivador para as pessoas.

Autonomia

A autonomia é grau de disponibilidade que o trabalhador possui para levar a cabo a sua tarefa, o que tem sido frequentemente considerado como grau em que este se sente livre e independente no trabalho para tomar posições relacionadas com a suas tarefas. A consequência de autonomia e independência no trabalho leva-nos a um componente motivacional implícito: Sente-se livre para executar a actividade laboral. Quando existe autonomia o trabalhador sentirá que os resultados do seu trabalho dependem unicamente do seu esforço, iniciativa e decisão. Assim, a maior autonomia, surge quando os indivíduos tendem sentir-se maior responsabilidade pessoal por êxitos e fracassos alcançados.

Possibilidade de utilizar conhecimentos, habilidades e destreza

O facto de poder utilizar e desenvolver os próprios conhecimentos, destrezas e habilidades no posto de trabalho constituem um factor motivador relevante. Cada posto de trabalho requeira uma série de conhecimentos, destrezas e competências da pessoa que o executa. Na medida em que se produz um ajusto entre as características do posto do trabalho e da pessoa que o desempenha, esta estará motivada.

Entendemos por “ótimo ajusto” quando o posto resulte um redactor e um desafio para a pessoa, mas este tem que ter em conta os recursos necessários para sua realização com êxito.

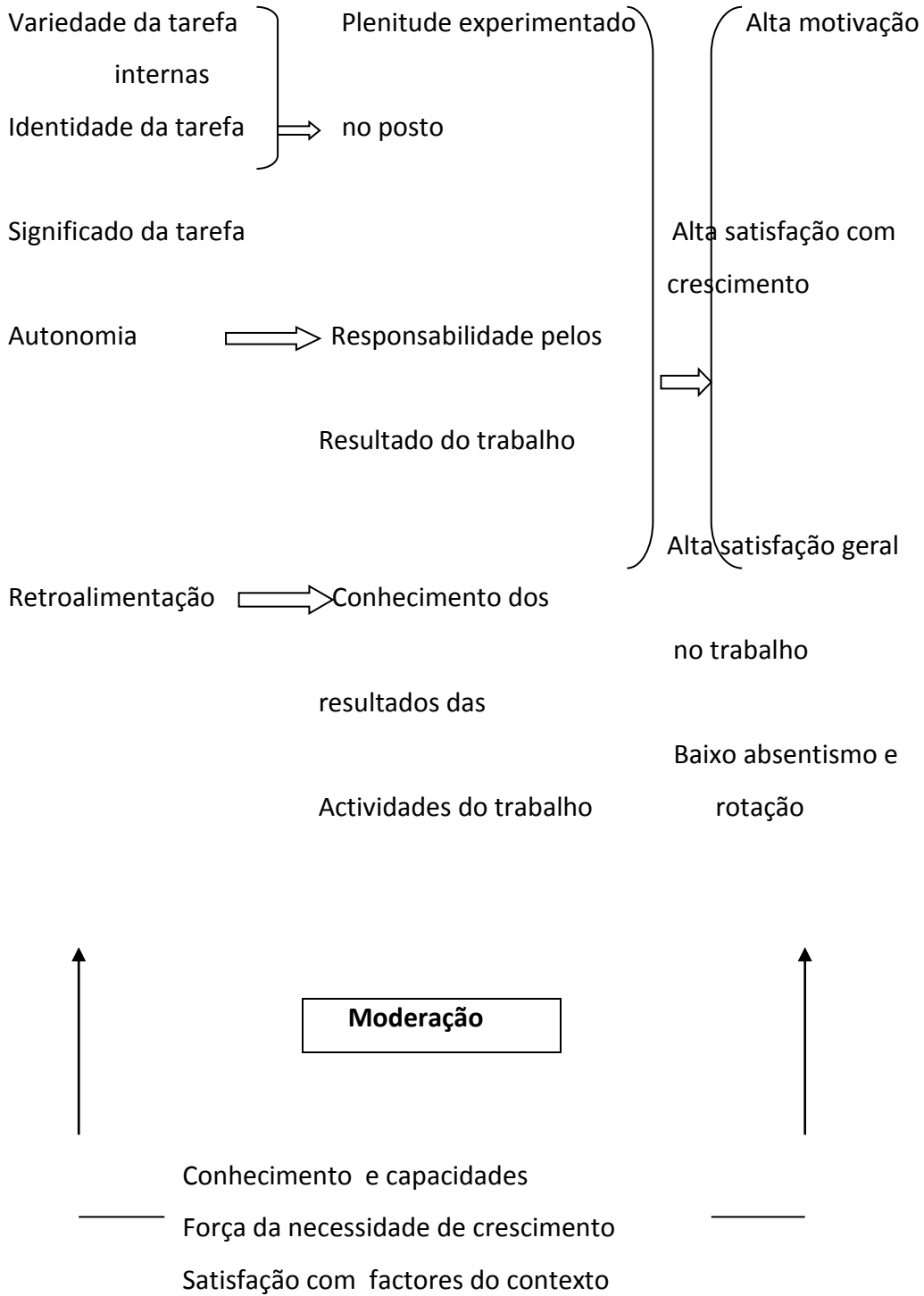
Retroalimentação ou feedback

Trata-se de retroalimentação, quando se faz menção da quantidade de informação que recebida pelos trabalhadores sobre a qualidade e quantidade de trabalho realizado. Geralmente, pode ser definido como, o grau da actividade laboral requerida pelo trabalho proporciona ao indivíduo informação clara e directa sobre a eficácia da sua execução” (Hackman e Oldham, 1980). Esta informação sobre a eficiência do desempenho pode chegar de outras pessoas como os companheiros ou supervisores e também do próprio trabalho. Na medida em que o próprio trabalho proporciona “ feedback” sobre o desempenho, ao mesmo tempo sirva de motivador do processo.

Na base dos conceitos que acabamos de descrever, Hackman e Oldham (1976) elaboram o seu modelo das características do posto de motivação laboral. Este modelo permite perceber a influência que as características de um posto terão sobre a motivação interna, a satisfação e a efectividade no trabalho. Este modelo trata de especificar o modo em que as características do posto de trabalho interactivam com as características dos trabalhadores, para poder determinar quando é que um trabalho enriquecido pode levar a resultados positivos e quando não.

Quadro Nº 10. Modelo das características do posto de Hackman e Oldham

Dimensões críticas do posto	Estados psicológicos críticos	Resultados pessoais e organizacionais
-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------------



Fonte: Robbins (1999:519).

Autonomia é algo que faz com que o trabalhador se sinta responsável do resultado obtido ou do nível da execução alcançado e a retroalimentação que lhe permite conhecer os resultados do seu trabalho, como se pode observar na figura acima. Estas duas últimas características do trabalho são absolutamente importantes para a motivação interna, o que significa que a mínima falta que se pode registar de uma delas, não poderá ser compensada por outro aspecto. De acordo com esta teoria, os altos níveis de estados psicológicos críticos conduzirão a resultados pessoais e laborais favoráveis, que incluem de modo geral, uma motivação laboral interna, um rendimento laboral e uma alta satisfação, baixos níveis de rotabilidade e absentismo Munchinski (2000:254).

Na verdade, a existência de uma alta motivação interna constituiu a condição necessária para que estejam presentes os três estados psicológicos críticos (combinação multiplicativa), e a importância que este reveste ou experimenta no trabalho, depende da combinação auditiva da variedade, identidade e significado.

Leal (2004:100) afirma que a partir dessa combinação, é possível construir uma fórmula (PMP) que calcula o potencial motivador de um posto qualquer que seja.

$$PMP = (V+I+S) / 3 \times A \times R$$

Sendo V: variedade; I: identidade; S: significado, A: autonomia e R: retroalimentação. O valor obtido na fórmula anterior constitui uma medida global e sintética do grau de que um posto de trabalho está em disposição de procurar motivação interna ou recompensas intrínsecas. Além dos outros, Hackman e Oldham também construíram um instrumento para medir as variáveis do seu modelo. Job diagnostic Survey (DJS) Salanova (2002:224)).

Como podemos observar no gráfico..., a relação entre as dimensões críticas do posto e os resultados está moderada ou ajustada por uma série de variáveis moduladoras.

Com efeito, o potencial motivador de um posto é considerado alto, quando este consegue subestimar a existência das condições objetivas, apesar de não nos indicar nada por si mesmo, se dão as condições subjectivas para que os indivíduos estejam

intimamente motivados. Todavia, será necessário, que estes persigam e continuar a valorizar os resultados intrínsecos. As variáveis moduladoras podem ser:

- Força ou intensidade da necessidade de crescimento dos empregados- reflete o desejo da pessoa satisfazer as necessidades de maior nível. Alguns autores pensavam que aquelas pessoas com forte necessidade de crescimento e um desenvolvimento pessoal deveriam responder com maior nível aos trabalhos com maior potencial motivador, ainda afirmam que os indivíduos com baixa necessidade de crescimento, não podiam experimentar os estados psicológicos críticos, não valorizando os resultados intrínsecos e inclusive podem considerar seus trabalhos demasiados exigentes.

- Capacidades e conhecimentos relevantes no desenvolvimento do trabalho- Constituem os conhecimentos e destrezas que a pessoa conta e, que fazem parte a uma forte necessidade de crescimento e da satisfação dessa mesma pessoa em relação a determinados elementos que se encontram no seio da actividade labora (dinheiro, segurança laboral, etc.).

- Grau de satisfação com os factores do contexto- este modulador sugere que, aquelas pessoas que estão relativamente satisfeitas com os aspectos como, os companheiros, supervisores e a segurança do posto do trabalho actuariam de forma mais complexa. Contrariamente aqueles que se encontram insatisfeitos dirigirão a sua energia na luta frente a esta insatisfação.

As características do posto deste modelo têm sido bastante investigadas e a maior parte apoiam a evidência do marco geral; isto é, existe um conjunto de múltiplas características do posto e cujos mesmos influem nos resultados do comportamento. Todavia, existe uma controvérsia a cerca das cinco dimensões concretas PMP, sobre as propriedades múltiplicativas da fórmula e a validez da força da necessidade de crescimento como variável moduladora. Assim, por exemplo, Fried e Ferris (1987), basearam-se numa revisão de duzentos estudos que comprovam o modelo, chegando a três conclusões: existem múltiplas características da tarefa, mas não estão claro quantas, e o vínculo entre as características da tarefa e os estados psicológicos críticos. Não estão tão forte como se previa inicialmente, porque os resultados pessoais e laborais

especificados no modelo, não estão perfeitamente relacionados com as características da tarefa.

Este modelo tem recebido outras críticas relacionadas com excessiva abstração de alguns dos conceitos que utiliza e para efeito, a dita dimensão crítica do posto não são “objectivas” a não ser subjectivamente percebidas pelas pessoas Salanova (2002:224). Além dos outros, Ltham (2007:41-42) identificando outras críticas ventiladas contra este modelo.

5.4 Algumas Teorias Sobre a Motivação no Trabalho

A satisfação laboral tem procurado explicar desde diferentes teorias, utilizando na maioria dos casos, as teorias motivacionais como tal, devido do papel central que satisfação desempenha em virtude de muitas delas Bravo (2002:349). No caso específico de satisfação laboral, no sector educacional também tem acontecido o mesmo cenário, daí surge o grande interesse teórico.

As teorias que se têm encarregado a explicar o complexo processo de motivação no seu total são muito numerosas os critérios existentes para sua classificação. Assim sendo, podemos encontrar entre outras, com taxanímias em função de modelos contemporâneos e clássicos Robbins (1999: 193); as classificações que estão na base de distintas escolas de pensamento Lévy- Leboyer (2003), ou as classificações estão segundo a maior ou menor aproximação dos conceitos utilizadas á conduta ou acção Spector (2006); Salanova e (2002); Kanfer (1992); Locke e Henne (1986). Não obstante, uma das classificações tradicionais das teorias de motivação mais aceites e utilizadas na área de conhecimento da organização da empresa é a estabelecida por Campbell (1970) é, a que consideramos apta para este tipo da nossa pesquisa. Esta classificação estabelece uma distinção entre as chamadas “teorias do conteúdo” e as “teorias do processo”.

As teorias do conteúdo centram-se principalmente na natureza da motivação e analisam fundamentalmente aquilo que motiva o trabalhador especialmente o professor a trabalhar, detalhando os fatores internos do indivíduo que provocam a motivação com

os seus interesses, atitudes e necessidades. Entre quais mencionamos as seguintes: a “teoria das necessidades” de Murray (1938), a “teoria de necessidades” de McClelland (1961), a “teoria da hierarquia de necessidades” de Maslow (1954), a “teoria de X e a teoria y” de McGregor (1960), o “modelo ERG” de Alderfer (1969) e a teoria de dos factores de Herzberg (1959).

Neste domínio, as teorias do processo tentam compreender os processos cognitivos que dão ao comportamento uma direcção e objectivos bem definidos. Portanto, isto é, pretendemos determinar “como se genera dirige e mantêm o mecanismo de um comportamento determinado” Claver (1996:306). Aqui é destacar o conteúdo das necessidades e a sua força impulsionadora (perspectiva do conteúdo) se faz referência às expectativas, dos valores, as intenções outras atribuições que realizam as pessoas sobre si mesmo ou sobre os outros. (Entre “as” quais podemos destacar á “de expectativas” de Vroom (1964), de Porter e Lawler (1968), a “teoria da equidade” de Adams (1965) e a “teoria do estabelecimento de metas” de Locke e seus colaboradores Locke e Henne (1986); Locke e Lathan (1990).

Neste contexto, considerando as limitações no que tange o espaço e na tentativa de centrar os conteúdos. do presente trabalho, procuremos descrever evidenciando de forma descriminda as teorias do conteúdo e do processo mais utilizados pelos investigadores no domínio da motivação laboral dos trabalhadores, mais concretamente no sector educacional. Isto implica dizer que não vamos fazer referência a todas as outras teorias de motivação que estão fora do nosso alcance do estudo, por exemplo, o modelo de Miner que descobre as motivações do papel e outras.

De um modo geral, constatamos que as teorias do conteúdo são aquelas que possibilitam compreender todas as variáveis que integram o conteúdo do trabalho, a que podemos designar “o que motiva”. A teoria do processo não deixa ser aquela que trata dos aspectos dinâmicos da motivação, nos quais a conduta é motivada. Robina e Pérez (2004:37)

5.4.1 Teorias do conteúdo

A teoria do conteúdo pertence a um grupo de teorias denominadas “a necessidade” e todas elas partilham uma base comum: a ideia de que existe uma força interna ou uma pessoa interior que impelem o indivíduo a prática de determinada acção, com tentativa de satisfazer as necessidades que não podemos incubar. Desde, este ponto de vista, a motivação não seria nada mais como um conjunto de actividades levadas a cabo com o fim de ganhar lucros, satisfazendo deste modo as nossas necessidades.

Estas teorias são gerais na medida em que propõem alguns esquemas de motivação que funcionam de igual modo em todos os indivíduos e em todas as organizações, em todas as culturas e em todos os sectores do mundo laboral.

A) A Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow

Segundo alguns autores afirmam que, é provavelmente a mais conhecida das teorias da motivação seja a de Abraham H. Maslow que se baseia no princípio de que os motivos que impelem a pessoa realizar qualquer acção está no próprio indivíduo Leal et al. (2004:75); Robbins (1999:169); Locke e Henne (1986:5). Maslow (1943, 1954) apresentou um modelo ou teoria de hierarquia de necessidades que tinha uma ampla repercussão na teoria e na prática das organizações. Seu objectivo era demonstrar que, ao longo de toda a vida, o homem busca incessantemente novas satisfações para suas necessidades na cobertura em outras palavras, os nossos comportamentos e atitudes que estariam guiados pela satisfação de necessidades biológicas fundamentais que caracterizam a todos os seres humanos.

Maslow, desta feita, distingue cinco grupos de necessidades que se dispõem hierarquicamente segundo a sua capacidade de motivar a conduta e as distribuem em dois níveis diferentes:

Necessidades de ordem inferior

1. Necessidades fisiológicas: são necessidades primárias e vitais para a sobrevivência do organismo como a comida, a bebida a sede, a proteção com a dor, o alojamento ou abrigo. Aplicadas em volta do trabalho estaríamos em condições de exprimir da existência de períodos de descanso, da temperatura do lugar de trabalho.
2. Necessidades de segurança. estão relacionadas com a busca de uma existência livre de ameaças ou perigos num meio relativamente estável. Este não inclui somente a segurança física, mas sim, a segurança que diz respeito ao sistema ou forma de vida. Sua aplicação na empresa seria, por exemplo, estabelecer planos de pensões e de reforma, os seguros, as condições de segurança no trabalho. Estas necessidades começam a ser uma preocupação quando as básicas estão garantidas.

Necessidades de ordem superior

3. Necessidades sociais consistem em estabelecer relações com os outros, terem amigos, receber apoio e pertencer a um grupo. Sua aplicação na instituição manifesta-se com atribuição de tarefas a grupos e equipas de trabalho, o patrocínio de actividades desportivas, etc.
4. Necessidades de auto-estemas: Incluem o respeito em si mesmo, o estatus, o reconhecimento e a atenção por parte dos outros. Aplicadas ao contexto do trabalho estaríamos em condições de falarmos da promoção, a consagração de prémios, o reconhecimento, o poder, etc.
5. Necessidades de autorealização: Aqui temos desejos relacionados à autorealização; neste momento a pessoa busca uma superação pessoal, esta motivação a faz querer sempre mais de si mesmo ou pode se definir como, “ o ser cada vez mais unido por si mesmo, ser todo aquilo que é capaz de ser” Levy-Loboyer (2003:38). Implica realizar aquilo que na verdade nos agrada e aquilo que estamos capacitados. A sua satisfação no mundo vem de uma mão que

realiza trabalhos criativos, o desenvolvimento das próprias habilidades ou por exemplo, levar a cabo tarefas desafiantes e retadoras.

A originalidade do modelo do Maslow consistia em apresentar os vínculos existentes entre diferentes necessidades representadas em forma de pirâmide. Outras conseguem conciliar e explicar a existência de diferenças entre os sujeitos devido aquelas que se encontram em distintos níveis da pirâmide, com a existência de necessidades basicamente idênticas e organizadas segundo a mesma sequência para todos.

O modelo de Maslow baseia-se nas três hipóteses Levy-Leboyer (2000:3).

1. Toda conduta está determinada em busca da satisfação relacionada com uma das necessidades fundamentais.
2. Todos os indivíduos começam por tratar de satisfazer as necessidades mais elementares e não podem passar na seguinte necessidade sem que tenham satisfeito a necessidade situada no nível anterior.
3. As necessidades do nível inferior têm uma prioridade absoluta sobre todas as outras. Isto implica dizer que o menor número de pessoas são mobilizadas para satisfação das necessidades de nível elevado, concretamente pela realização pessoal.

Desde ponto de vista prático, a aceitação da sua teoria permite identificar o nível de motivação de cada sujeito e entender suas necessidades em função do nível em que se encontra.

Apesar de ter apresentado o nível de motivação de cada sujeito e entender as necessidades em função do nível em que se encontra, muitas críticas foram feitas ao trabalho de Maslow, visto que, a sua teoria não leva em consideração as diferenças individuais e as exceções no comportamento, uma vez que não se pode padronizar as reacções e as atitudes das pessoas. (Lopes Rgis filho, "004).

Segundo os autores Lathan (2007:121); Spector (2006:197); Levy-Leboyer (2003:40); Lucas e Garcia (2002: 141); Muchinski (2000:295); Aguirre (1999:334-335); Robbins (1999: 170); Clver (1996:309); Locke e Henne (1986:2); Genescá (1977:45-46) afirmam que, logo no início detetaram que, o balanço experimental feito sobre a teoria é muito negativo, na medida em que não existe evidência determinante que nos indica que as necessidades estejam organizadas seguindo a sequência proposta por Maslow, de que as necessidades insatisfeitas motivam ou de que uma necessidade satisfeita activa um movimento em face de um nível de necessidade. Com efeito, os resultados obtidos não permitem afirmar “que a satisfação de uma necessidade reduz a sua importância”. De uma forma mais evidente constata-se em estudos sobre a ambição profissional, onde tinha visto um caso concreto em busca de auto-estima e êxito, o lucro que não destrói a necessidade que tinha sido motivado, mas pelo contrário reanima Levy-Leboyer (2003). Desta feita, o único que está plenamente demonstrado, através de muitas investigações, é aquela que trata da investigação das necessidades fisiológicas e da segurança já que estas diminuem de forma total o comportamento, o que inibe a acção dos outros. Locke e Henne (1986:6) estão severamente fortes em dirigir as suas críticas chegando ao ponto de afirmar que “the theory is so imprecisely stated that proper test of it may be virtually impossible”.

De igual modo, não se pode sustentar uma mesma hierarquia para todos sem ter em consideração as circunstâncias pessoais e culturais de cada um. Segundo os autores, a hierarquia ignora diferenças substanciais entre as pessoas em várias etapas das suas vidas. Neste sentido, conforme assinala a Max-Neef (1993:79) que a diferença de Maslow, permite nos dizer que as necessidades humanas fundamentais formam um sistema em que não se pode estabelecer linhas hierárquicas, a não ser que dão “simultaneidade, complementaridades e compensações (trade. offs).” Na sua proposta do desenvolvimento afirma que a escala humana é o autor que distingue entre as necessidades e satisfações colocando no meio de que as primeiras são finitas, poucas e classificáveis e, outros iguais em todas as culturas e momentos históricos, assim como os satisfatores ou meios utilizados para satisfazê-las podem mudar com o tempo, lugar e

circunstâncias. Todavia, o que está culturalmente determinado não seria as necessidades humanas fundamentais, mas sim, os seus satisfatores.

É evidente que, o modelo proposto por Maslow, não permite explicar como se desenvolve a motivação no trabalho, nem sequer tem em conta as diferenças interpessoais referentes às fontes e a intensidade da motivação. Não obstante, dever-se-ia fazer justiça ao autor porque o seu modelo é demasiado pequeno, na medida em que descreve de forma excessivamente simplista, esquematizando-se cada vez mais no seu apelo ao desenho piramidal. Na realidade, Maslow nunca tinha pensado em propor um modelo de motivação destinado apenas para aprovação experimental e, servindo unicamente para sua experiência clínica e suas reflexões pessoais com objectivo de elaborar uma concepção filosófica sobre a natureza humana. Assim, sendo, as teorias têm apenas um mérito de assinalar a origem de algumas motivações pouco entendidas até este momento; especialmente o desejo de realização pessoal. Seus escritos tinham generalizado uma grande reflexão sobre a natureza da humanidade em geral.

A Teoria dos Dois Factores de Herzberg

"A teoria de dois factores também denominada", teoria de bifactorial" ou "teoria de motivação/ Higiene, foi desenvolvida por Herzberg, Mausner e Snydeman (1959). Os autores investigaram a satisfação laboral dos trabalhadores utilizando o método dos aspectos críticos de Flanagan (1954). Este método consiste em realizar entrevistas individuais a sujeitos, na qual se pedia que se recordassem e descrevessem detalhadamente, as situações em que estes têm sentido especialmente satisfeitos no seu trabalho e as situações em que têm de igual modo manifestado sentimentos de insatisfação. O conteúdo das entrevistas é analisando e agrupado por categorias em função dos aspectos assinalados por entrevistados e frequência de aparição.

Os resultados mostram que certos factores estão associados com alta satisfação laboral. Enquanto que os outros se relacionavam com maior frequência com insatisfação laboral. A análise detalhada mostrou que, em geral, os aspectos que geram a

satisfação têm a ver com a possibilidade de desenvolver-se, a obtenção de reconhecimento, a superação de desafios, a criatividade, a responsabilidade sobre o próprio trabalho, a autonomia e a promoção. A este conjunto de aspectos relacionados com o conteúdo do trabalho o que denominarão de “factores motivadores”. No entanto, temos que destacar que estes factores estão muito relacionados com satisfação das necessidades de ordem superior da hierarquia de Maslow.

Quanto a aspectos considerados causantes da insatisfação no trabalho dos trabalhadores, os autores destacam o salário, a segurança, as relações com os companheiros, as condições materiais do trabalho, a política da empresa e aspectos técnicos da supervisão. Este grupo de elementos relacionados com o contexto do trabalho foi designado de “factores Higiênicos” e, a diferença dos anteriores está mais relacionada com as necessidades de ordem inferior da pirâmide de necessidade de Maslow.

Como é óbvio, em vez de contemplar a satisfação laboral como continuo que vai desde total insatisfação a total satisfação, Herzberg propôs duas dimensões independentes que provocam de forma diferente, a satisfação e a insatisfação laboral. No entanto, para ele a presença de factores motivacionais produziria satisfação e sua ausência indiferença, enquanto que, a presença de factores higiênicos gerava a indiferença e sua ausência, insatisfação

Se o autor, “as deficientes condições de trabalho, uma má administração da empresa e um e um deficiente estilo da direcção determinarão normalmente a insatisfação no trabalho. Uma boa política, de administração, estilo da direcção, condições de trabalho etc., determinarão em si mesmas a satisfação no trabalho. Isto se manifesta concretamente, com o reconhecimento, o lucro, trabalho interessante, responsabilidade e promoção, determinam a satisfação no trabalho. A ausência destes factores conduz a uma total e freguênte insatisfação” Herzberg et al. (1959:82).

Na sua aplicação prática este modelo é muito clara. Segundo este modelo, para incrementar a satisfação não seria necessário melhor factores higienicos ou do contexto,

mas sim, melhor o conteúdo significativo dos postos de trabalho e as tarefas. Em outros termos deveria estimular a motivação dos sujeitos para que lhes permita incrementar a responsabilidade sobre o próprio trabalho, permitindo a superar novos desafios, concedendo-lhes maior autonomia e aumentando o interesse das actividades que lhes foram atribuídas. Em definitiva, trata-se do “enriquecimento” dos postos de trabalho através de redesenho das características do próprio trabalho e do seu conteúdo, para que possa permitir a satisfação das necessidades da ordem superior.

O modelo em referência foi alvo de severas críticas tanto no domínio da metodologia utilizada para sentar as suas bases assim, como planas das provas experimentais realizadas. Com relação ao seu método de recolha e análise, assim como o método dos aspectos críticos (Chell,2004), alguns investigadores da época como, Latham (2007:39), Ruthankoon (2005:15);lévy-Leboyer (2003:459); Bravo (2002:352); Lucas e Garcia (2002:359); Robbins (1999: 173), Genescá (1977: 88-108), assinalam as seguintes limitações:

- Segundo os autores, Herzberg cometeu algumas inconsistências lógicas na classificação dos aspectos críticos relatados pelos sujeitos.
- Utilizou um único procedimento de carácter subjectivo para medir a satisfação, e somente se obtem dados de níveis extremos (sentimentos excepcionais de satisfação ou insatisfação), por que se torna muito difícil para poder estabelecer uma relação funcional mais ou menos completa.
- Os seus resultados carecem de validez metodológica porque só se consegue conclusões semelhantes quando se utiliza a mesma metodologia, enquanto que quando se segue procedimentos distintos (comparação de valores médios, análise factorial, análise de variança, correlação etc. dos resultados que diferem sensivelmente. Assim, por exemplo, obteríamos resultados diferentes se no lugar das entrevistas dos incidentes críticos se utilizarem questionários
- Os resultados da teoria poderiam se baseiar em “artefactos metodologicos” na medida em que os resultados recordados são pertencentes do trabalho cognitivo e selectivo e não um conjunto de factos satisfatórios vividos no passado, com tendência de atribuir o

mérito, enquanto que quando estamos insatisfeitos somos mais propensos a culpabilizar os outros e ao ambiente que nos rodeia. Este motivo faz com que os factores do contexto do trabalho sejam higiénicos e os do conteúdo do trabalho motivadores.

Em relação aos resultados empíricos, os distintos estudos realizados com objectivo de tentar replicar seu trabalho tinham oferecido resultados contraditórios. Relativamente, a este modelo, alguns trabalhos mostram que tanto os denominados factores “motivadores” como os “higienicos” contribuem a satisfação e a insatisfação laboral simultaneamente; Sergiovani (1966) os denomina como factores bipolares. Outros trabalhos concluem que alguns factores para Herzberg são motivadores que aparecem como higienicos e vice-versa.

Por sua vez, Robbins (1999:173) assinala o facto de a sua teoria proporcionar uma explicação da satisfação no trabalho, mas pelos vistos ou realidade não é uma teoria da motivação. Por outra parte, não utilizou uma medida de satisfação global. Numa outra perspectiva, pode se deduzir que, uma pessoa poderia não gostar de alguns aspectos do seu trabalho, mas apesar de tudo, poderia considerá-lo como um trabalho aceitável. Apesar de tudo, Herzberg assumiu a existência de uma relação entre satisfação e a produtividade. A metodologia da investigação do Herzberg, apenas analisou a satisfação, desejando em parte a produtividade.

De modo geral, é de reconhecer os méritos de Herzberg. O autor tinha feito uma progressão em analisar as necessidades, supondo que, é um dos primeiros a analisar a motivação em situações laborais sem apoiar-se em concepções elaboradas a partir de modelos animais ou relacionados com problemas de psicologia clínica. Assim, enquanto Maslow e McClelland baseavam suas investigações principalmente em experiências de laboratório ou investigações clínicas (Latham, 2007:33), Hersberg, demonstrou que a motivação no trabalho não poderia ser considerada como um simples caso particular da motivação para actuar e que tem que ter em conta o papel da empresa. O autor tinha em mente, sobretudo, que os estímulos monetários não são a única fonte de motivação laboral e que o trabalho não é somente o objecto de intercambio comercial entre o

trabalhador e o empregador. Com o efeito, os aspectos relacionados com o conteúdo e com o próprio significado das actividades laborais tinham sido subestimados durante muito tempo e foi Herzberg quem teve o mérito de sublinhar a sua importância.

A versão dos esquemas teóricos de modelos apresentados até agora nos mostra que a maioria tinha exposto uma tipologia exhaustiva das necessidades e de explicar como se articulam entre si e porque têm uma influência motivadora. Estas tipologias aparecem estar muito próximas e apenas diferem entre si no seu grau de precisão. A classificação mais simples é a exposta por Herzberg, composta de duas categorias de necessidades. Factores motivadores (relacionados com o conteúdo) e factores higienicos (relacionados com o contexto). Alderfer separa em dois subgrupos os factores higienicos de Herzberg (necessidades de desenvolvimento e necessidades higienicos (necessidades sociais e necessidades de existência), e Maslow faz mesmo com factores motivadores de Herzberg e das necessidades do desenvolvimento de Alderfer dividindo os factores higienicos em três (necessidades fisiológicas, necessidades de segurança e necessidades sociais), auto-estemas e auto-realização e, do Alderfer em dois (necessidades sociais e necessidades de existência. Por último, são analisadas de forma mais detalhada por Murray (necessidades secundárias de êxito, poder, autonomia, afiliação, etc. e necessidades primárias.

Outra característica comum a todas as teorias percedentes é o seu carácter universal, já que uma parte dos autores propõe uma análise da motivação que deveria explicar todos os comportamentos, independentemente dos sujeitos e outra, apenas tem em conta as características do meio que o rodeia.

Até neste momento, nenhuma das teorias apresentadas é capaz de oferecer uma visão clara do processo de motivação, porque eles entendiam-no como se fosse os fenómenos da percepção e da cognição individual. Os contextos teóricos anteriores só têm se centrado apenas numa parcela do complexo processo motivacional, concretamente no que diz respeito aos motivos presentes no indivíduo, ignorando a forma em que estes são percebidos, como combinam, activam e como influem na conduta. A mera forma da identificação dos motivos de um sujeito e da determinação da

sua intensidade não está apenas no facto de perceder em saber qual vai ser o comportamento e o esforço aplicado para satisfaze- los.

A) O Modelo “Erg” de Alderfer

Alderfer (1969) reformulou o modelo de Maslow agrupando as necessidades em três categorias-existência, relação e crescimento- as quais denominou por Erg (existence, relatedness y growth). O autor distingue entre as necessidades de existência que estão relacionadas com os requisitos materiais de sobrevivência como a comida e a água, incluindo a busca da segurança, as necessidades da relação interpessoal e de interação social com as outras pessoas e as necessidades de crescimento ou desenvolvimento pessoal. Neste âmbito, com a tentativa de se escapar das críticas recebidas por Maslow, Alderfer evitou a hierarquização das necessidades e estabelece um novo sistema de relações entre elas que estão alinhadas desde mais concreto (necessidades de existência) ao mais abstrato (necessidades de desenvolvimento pessoal). Também ventila a hipótese de que no trabalho todo o indivíduo desloca com uma continuidade em ambos os sentidos, observando bem para o mais concreto ou bem para o mais abstrato. A título de exemplo, se alguém não consegue auto desenvolver-se, o mais provável é concentrar-se nas necessidades mais materiais. Por outra parte, as três necessidades podem estar activas simultaneamente para o mesmo indivíduo e não é necessário satisfazer uma necessidade para que o outro passe ser motivadora Latham (2007:36).

Este modelo não tem sido objecto de numerosas investigações como a do Maslow, provavelmente porque, os dois sistemas compartilham o mesmo defeito, devido à empresa da própria ideia da necessidade. Por outra parte nenhum dos dois modelos necessita se é possível criar necessidades, e não permite afirmar se as ditas necessidades motivam mais que as outras.

C) Teoria De Necessidades Adquiridas de McClelland

Esta teoria foi produzida inicialmente por Murray (1938) e posteriormente ampliada por McClelland (1961). Esta teoria não difere ao que se passou com o esquema de Maslow, na qual as necessidades são para os autores, motores da motivação, mas constatou-se que as coincidências terminaram aí. Neste caso se trata de um modelo que se tem centrado mais num reduzido número de necessidades muito concretas. O mais agravante este modelo adaptam uma perspectiva da motivação muito mais flexível visto que admitem que um sujeito possa motivar-se por várias necessidades simultaneamente e defende que é a força relativa destas diversas necessidades que nos caracteriza a cada um. Os autores advertem acima de tudo que, as necessidades se adquirem ao longo da vida; isto, quer dizer que, não são inatas, mas sim se aprendem com a experiência e mediante os contactos com o meio externo. Contrariamente com a universidade pretendida por Maslow que afirmava que cada indivíduo deveria ter “perfil de necessidades” distinto e, que os outros devem evoluir com a experiência

Em seus estudos o autor definiu três necessidades, que considerou principais no norteamento do comportamento humano dentro do ambiente organizacional. São as elas necessidades de longo ou realização (que exige impulso para sobsaír e por ter êxito, afã por conseguir algo difícil e por melhorar o próprio nível de desempenho); a necessidade de poder é desejo deter influência e controle sobre os demais. Isto faz com que o indivíduo tenha uma preocupação em obter prestígio e influência com fim de exercê-lo sobre os outros, mais do que alcançar resultados e na necessidade de afiliação ou afecto o que ocorre é o desejo de criar relações pessoais, de ser aceite e solicitado pelos outros. O que as pessoas querem é o ambiente de cooperação e amizade e não de confronto.

O importante é identificar estas características motivacionais de cada indivíduo para aproveitá-las adequadamente na estrutura da organização, sabendo estabelecer funções que possam ser desempenhadas por cada tipo de pessoa.

Esta teoria de McClelland tinha sido criticada, por ter apresentado resultados de investigações que não confirmam os princípios que defende. Também se tinha sublinhado de que os instrumentos utilizados para medir o construto (TAT- “Thematic apperception Test”) não são adequados.

B) A teoria X e Teoria Y de McGregor

As ideias de McGregor (1960) parte da oposição entre a teoria tradicional da organização de tipo mecanicista (teoria x) e novo enfoque de carácter humanista que coloca a frente uma visão mais positiva e optimista do ser humano Teoria y). McGregor direccionou seus estudos ao nível gerencial, identificando as atitudes utilizadas nas políticas de gerenciamento aplicadas no ambiente organizacional. O autor identificou, portanto, dois comportamentos opostos de gerenciamento e a eles de denominou “x” e “Y”, que deram o nome da sua teoria.

Na teoria X, Douglas McGregor (1992), defende que o indivíduo não gosta do trabalho ou de aceitar responsabilidades, mas só é possível por meio de coação ou ameaça, necessitando todo tempo ser controlado e dirigido a fim de cumprir os objectivos propostos. A recompensa tem de ser maior para que o empregado aceite as necessidades da empresa, assim como pensava escola clássica. Esta teoria defende o isolamento social, acreditando que as relações sociais prejudicam a produtividade. A liderança proposta não gera participação; é, sim, a directiva e segue padrões rígidos de controle e de disciplina (Barretto e Pongelluppe, 2006).

Mcgregor por sua vez, opina que os directivos devem criar as condições de trabalho adequadas para que os empregados possam integrar os seus objectivos com os da organização. A missão da direcção é criar as condições sobre a quais os trabalhadores podem contribuir significativamente ao trabalho e exercitar o auto control. O autor mantém em afirmar que as tarefas e actividades de trabalho devem- se configurar de uma forma mais interessante e exigente, de forma que o pessoal encontre oportunidades pra satisfazer as necessidades como à de auto-realização, de modo a existirem menos problemas de motivação.

\ Em definitiva, a teoria X tirou a hipótese de que as necessidades de ordem inferior são as que dominam os indivíduos enquanto que a teoria Y defende que são as necessidades de ordem superior que predominam. McGregor estava convicto de que a teoria Y era a mais válida que a teoria X. Para o efeito, propôs as ideias tais como a tomada de decisão participativa para ele implicaria responsabilidade e desafio e boa relação de grupo, considerado como enfoques que deveria maximizar a motivação de um empregado no posto Khan (1993:151).

Nesta perspectiva, Mcgregor foi obrigado a fazer uma integração da hierarquia das necessidades de Maslow sintetizando-os em três níveis: necessidades fisiológicas e de segurança, necessidades sociais e necessidades de autorealização. O autor afirma que uma vez que a empresa cumpre com estas necessidades básicas do trabalhador, é obrigado a mudar do sistema e da organização, com finalidade de estabelecer um novo clima que permita satisfazer suas necessidades superiores de actualização. Quando a organização assim o faz, permite aos seus membros a consecução das suas próprias metas uma vez que se esforçam para conseguir os objectivos da organização. Trata-se, portanto de um processo de criação de oportunidades, libertação do potencial humano, eliminação de obstáculos e o fomento de crescimento pessoal, todo ele seguindo uma perspectiva humanista do ser humano, refletindo a sua teoria Y.

Todavia, não existe evidência que nos confirma que um desses grupos seja supostamente válido, ou de aceitar as premissas da teoria Y e alterar as próprias acções em concordância elas o que implicaria ter trabalhadores mais motivados. Todas estas teorias têm sido objecto de numerosas críticas. Entre elas, cabe assinalar aquelas que são sublinhadas que têm que ser complementadas com as outras explicações teóricas, já que as necessidades por si só não nos informam dos aspectos que se deve ter em conta, embora não explicam como se produz a motivação. Segundo esta ideia, Locke e Henne (1986:2) assinalam que “a privação de necessidades como tal, não motiva automaticamente a conduta dirigida à consecução dos objetivos. Para que as necessidades produzam uma conduta adequada, a pessoa tem que identificar o tipo de

conduta que está sendo frustrada, e descobrir como satisfazê-la, e realizar uma ação determinada”. A pessoa podia carecer da informação sobre os passos a dar e sobre o caminho a seguir para satisfazer sua necessidade. As necessidades por si só são insuficientes para poder explicar a conduta dos seres humanos; proporcionam-nos informação sobre porque certa pessoa leva a cabo uma acção, apesar de não ser acção concreta eleita. Para dar respostas a esta problemática surge às teorias dos processos.

5.4.2. Teorias de Processo

As teorias de motivação que se encontram neste grupo, também são denominadas de “cognitivas” visto que não substituem os esquemas que se baseiam em satisfação das necessidades, mas sim, servindo de um complemento essencial, a ideia de que em volta do trabalho é percebido de maneira específica por cada indivíduo e independentemente da função da percepção do mesmo se actuar de uma forma a outra. Os modelos cognitivos partem de uma ideia muito simples: todos nós fizemos a interpretações da situação em que trabalhamos. Portanto, toda a motivação seria fruto de duplo processo subjectivo, no sentido de que este é função de características individuais, motivos, valores, necessidades e que, às vezes também depende da forma em que cada um se apercebe e compreende as características em sua volta. Em resumo, a motivação depende do processo cognitivo próprio de cada um.

A) A Teoria das Expectativas de Vroom

Foi Victor Vroom quem pela primeira vez expôs, em 1964, o modelo cognitivo de motivação no trabalho e também fez a análise do esforço dedicado na tarefa. Este modelo se qualifica de “cognitivo” porque assume, antes de tudo, que cada indivíduo se comporta de maneira racional, e que decide conscientemente dirigir o seu esforço frente às actividades que prevê e que possam servir como resultados e recompensas que deseja obter. Seu modelo, no entanto, mostra grandes analogias com a teoria de decisão, no sentido de supor que o ser humano segue um processo eminentemente racional na selecção das alternativas, orientado na maximização da satisfação.

Nesta mesma perspectiva, surge a Aguirre et al. (1999: 340), com as proposições básicas seguintes:

1. Toda a acção se associa a um resultado concreto.
2. Todo o resultado implica certo grau de satisfação-insatisfação.
3. É possível que cada comportamento esteja associado à priori a uma determinada expectativa a respeito dos seus resultados.
4. O indivíduo elege de forma racional, aquele comportamento cujos resultados implicam maior satisfação.

A teoria das expectativas baseia-se na seguinte série de conceitos chaves que se definem como se vê a seguir: resultado, expectativa, valência e instrumentalidade. Denominamos “resultados” as conseqüências derivadas do trabalho de uma pessoa, e podemos distingui-los como resultados de primeiro nível e de segundo nível. Assim, a consecução de um determinado nível de execução, entendido como o output produzido, medido em quantidade e qualidade, seria um resultado de primeiro nível derivado do trabalho. Os resultados de segundo nível são as recompensas (resultados de carácter positivo) ou penalizações (resultados negativos) são aqueles que trabalhador recebe como conseqüências de alcançar um determinado nível de execução ou meramente por realizar as actividades próprias de determinado posto de trabalho.

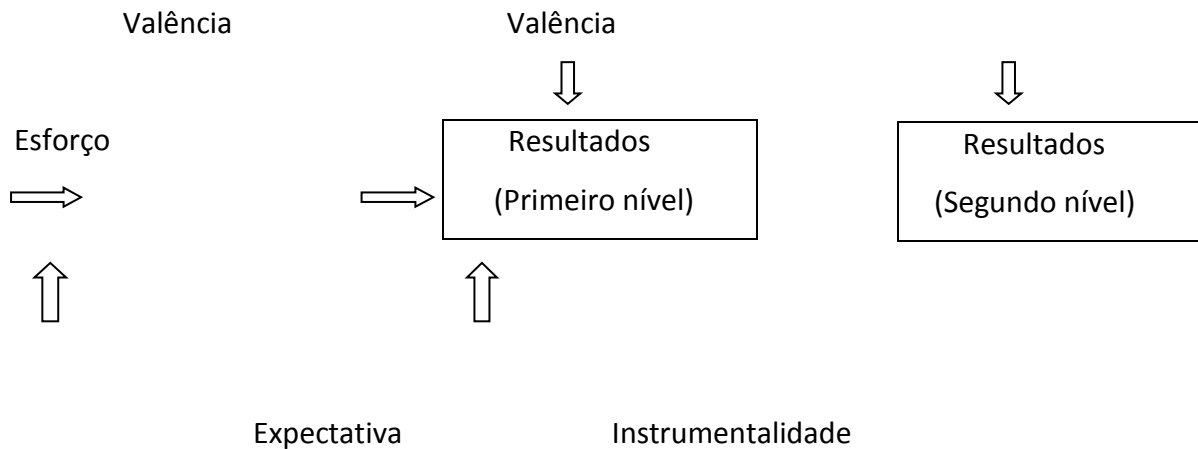
A “expectativa” é percepção subjectiva que se tem sobre a probabilidade de um determinado esforço que será seguido de certo modo como resultado. As expectativas apresentam-se em termos de probabilidades e, geralmente, o valor destas varia de zero a um. Neste contexto, se o trabalhador pensa que mesmo esforçando-se não conseguirá o rendimento desejado a sua expectativa será zero, e se pelo contrário tem muita confiança de que a tarefa se realizará com êxito, a expectativa tende para um valor de um. A expectativa não depende somente da imagem que temos de nós mesmos, mas sim, dos demais, é fruto de experiências anteriores, de confiança manifestada por outros, da convicção de dispor das ferramentas e material necessário, etc.

A “valência” é o valor subjetivo que cada sujeito atribui a um determinado resultado ou expressão do nível do desejo que se tem para alcançar uma meta. Cada um nós atribuímos as coisas a uma valência diferente em função do interesse que sentimos por elas, das nossas preferências ou das nossas necessidades. Todavia, a valência está intimamente relacionada com as escalas de valores particulares de cada um. Quanto maior for à valência que experimentamos perante o resultado, maior motivação terá para consegui-lo. Em consequência, os valores de valência podem avariar desde, +1, em caso que a pessoa sente um grande desejo por obter resultado, as que preferem não obtê-lo (grande versão), passando por zero quando pessoa é indiferente a respeito do dito resultado.

A “instrumentalidade” faz referência à percepção do trabalhador de que ao conseguir determinado resultado de primeiro nível, espera obter certos resultados do segundo nível (Genescá, 1977:118). Representa a ideia do que o trabalhador tem a cerca das recompensas que receberá quando este vai realizar o trabalho. Noutra vertente, pode-se dizer que à medida que o trabalhador percebe que um elevado rendimento vai lhe permitir conseguir uma determinada recompensa. Se alguém está convencido de que um elevado rendimento lhe vai proporcionar recompensas muito valorizadas, redobrará os seus esforços com intuito de conseguir o grau de rendimento necessário. Vroom propõe concretizar a instrumentalidade com um índice de probabilidade compreendido entre -1 (relação negativa entre o rendimento e as recompensas) e +1 (forte relação entre o rendimento e recompensas), passando por zero (nenhuma relação existe entre recompensas e resultados).

Não obstante, a conexão entre o esforço e as recompensas finais é um tanto incerta porque em toda situação existem tantas causas e efeitos que o trabalhador poucas vezes estará completamente seguro de obter uma recompensa desejada depois de uma acção completa.

Quadro n.º 11 Teoria da expectativa



Fonte: Leal et al. (2004: 83)

A formulação definitiva desta teoria seria seguinte. “A tendência de um indivíduo ao actuar de uma determinada maneira depende da probabilidade subjectiva de que o seu acto ou comportamento será seguido de um determinado resultado e do atractivo desse resultado” (Leal et al., 2004:83).

Vroom demonstrou o seu modelo matematicamente mostrando que a “força motivacional” ou o poder motivador que tem uma pessoa para realizar certo nível de esforço é a combinação multiplicativa de expectativas por valência.

Força motivacional= Expectativa x \sum (Valências x Instrumentalidades)

Em suma, de acordo com esta teoria, para que um indivíduo esteja motivado para conseguir um elevado nível da execução é preciso que:

- Perceber que tem uma elevada probabilidade de consegui-lo através dos próprios esforços.
- Perceber que é muito provável que o consiga e para efeito obterá determinados resultados
- Considera que a tal combinação de resultados é a maior valência positiva para ele.

Porter e Lawler (1968) tinham completado o modelo do Vroom, tendo em conta os seguintes valores:

- A aptidão ou capacidade do indivíduo para realizar eficazmente uma tarefa.
- A percepção do papel, quer dizer, a opinião que sujeito acerca do tipo de actividades e o comportamento que deve desenvolver para um bom desempenho eficaz.
- Variáveis organizativas ou do contexto do trabalho, que escapam ao seu controlo, mas que também têm influência sobre a própria motivação, determinando a estimativa das valências, instrumentalidades e expectativas.

Segundo Claver (1996:315), a aplicação desta teoria na vida prática empresarial exigiria:

- Determinar quais são as recompensas mais valorizadas pelos trabalhadores.
- Calcular o nível de desempenho considerado aceitável e alcançável para que os trabalhadores saibam o que é necessário conseguir para receber a recompensa e que estejam seguros de que é algo que pode dar lucros.
- Relacionar convenientemente a recompensa com o nível de rendimento previsto.
- Assegurar-se na adequação da recompensa ao esforço realizado.

A análise das críticas realizadas da teoria mostra certa controvérsia. Por outro lado, alguns autores destacam que, de forma geral, os resultados das investigações destinadas a verificar o modelo de Vroom e os desenvolvimentos apontados por Porter e Lawler tinham demonstrado sua validade Spector (2006: 201); Lévy- Leboyer (2003:72). Neste contexto existem trabalhos que têm demonstrado que o rendimento está relacionado com os componentes individuais da teoria, assim como a sua combinação multiplicativa.

Por outra parte, há os autores que chegam a conclusões contrárias ao afirmar que a maioria dos estudos tinha fracassado ao replicar a metodologia proposta originalmente (Robbins 1999:189) e “parece ser que a combinação multiplicativa dos três elementos é, todavia objecto da discussão” Leal (2004:85).

Segundo Muchinski (2000:304), esta teoria funciona muito bem para aquelas pessoas que têm uma conduta com base muito racional, mas para aqueles que aparecem estar motivadas por factores não conscientes a teoria não se aplica tão bem.

Esta teoria faz um fincapé na intensidade da motivação, destacando a importância da apreciação individual. De acordo com ela, não lhe cabe esperar validade de generalizações acerca de quem são os factores motivadores e que comportamento originarão como consequência, já que cada sujeito percebe e vive este processo de forma pessoal. Por isso, o modelo cognitivo permite recordar os directivos que só tinham que atribuir uma tarefa a aqueles que não são capazes de levá-lo a cabo, porque deverá conhecer qual é potencial de cada um e quais são as exigências das tarefas.

A Teoria de Equidade

A teoria de igualdade fez-se na base das contribuições do Adamas (1963 e 1965) que enfatiza, sobre tudo, o processo de comparação social que realizamos nos seres humanos. Adamas postula que o desencadeador do processo de motivação está na percepção dos indivíduos na desigualdade ou a falta de igualdade existente.

No processo do trabalho existe uma percepção de desigualdade quando um determinado sujeito estima a relação entre as recompensas ou “outputs” que recebe por realização do seu trabalho (remuneração, reconhecimento, prestígio, estatus, etc.) e (os “inputs” que contribuiu o mesmo na formação, esforço físico e mental, vontade, interesses, compromisso etc.) está desequilibrada. O indivíduo percebe este possível equilíbrio ou desequilíbrio da relação “inputs/outputs” ao comparar sua situação com a de outros indivíduos em condições semelhantes.

Quando o indivíduo adverte a falta de equidade experimenta uma dissonância cognoscitiva; em outros termos, uma falta de harmonia entre o que percebe e o que pensa que é correcto, justo, e equitativo. Esta sensação de injustiça provocará uma tensão que dará lugar a condutas que tentarão estabelecer a equidade “teórica” Festnger

(1957). As primeiras reações que a pessoa pode ter para reduzir a tensão são as seguintes:

- Distorsionar a percepção das compensações ou contribuições de uma das partes para reduzir ou eliminar as desigualdades.
- Influir sobre a outra parte com o fim de mudar as suas contribuições ou compensações mudando assim, a razão entre as ambas.
- Modificar as suas próprias contribuições ou compensações.
- Variar a pessoa ou grupo de referência.
- Mudar o posto ou deixar a empresa.

Esta teoria de equidade tem sido também alvo de muitas críticas. (Em geral, os resultados das investigações que têm tentado validar este modelo, o tinha confirmado em grande medida) Leal (2004:81); Lévy-Leboyer (2003:77); Robbins (1999:187); Claver (1996:316). Todavia, também se tinha questionado a fiabilidade das suas constatações empíricas, visto que muitas tinham sido experiências de laboratório e não situações reais no âmbito industrial Lévy-Leboyer (2003: 78); Genescá (1977: 112). A realidade do mundo laboral é sem dúvida, muito mais complexa de que as simulações individuais, isto é, graças a essas que nós temos a oportunidade de verificar como o modelo de equidade.

Adamas, até neste preciso momento, admite que a maioria das investigações sobre a teoria de equidade tinha estudado unicamente a compensação económica, o que nos faz deduzir que, esta seja uma das muitas recompensas que se pode obter no trabalho. Em consequência, sabemos muito pouco sobre os efeitos motivadores da manipulação de outras recompensas. Neste domínio, o destaque vai também ao efeito da maioria dos estudos que têm encontrado um apoio bastante forte para as predições de infracompenção embora se verifica pouco apoio no que concerne a compensação.

E finalmente, podemos sublinhar que a teoria deixa clara algumas questões centrais:

- Não se sabe muito bem como o indivíduo elege os referentes com quem estabelece comparações.
- Em situações complexas podem proporcionar resultados muito difícil resumir e quantificar adequadamente as compensações e atribuições.
- Como é difícil saber resultado e quando mudam as compensações e as contribuições ao passar do tempo.

Segundo Lévy-Leboyer (2003:85) a teoria das expectativas e da equidade completa as concepções da motivação descritas no contributo das teorias do conteúdo, baseadas unicamente na análise das necessidades e valores. Apesar de não ser bastante suficientes e nem tão pouco têm em conta a capacidade do ser humano para definir os objectivos, assim, como desenhar as vias para consegui-los, antecipado consequências das suas acções e elaborar uma construção simbólica dos acontecimentos.

B) A Teoria de Estabelecimento de Metas

A análise que têm vindo a desempenhar os objectivos do papel motivador tem sido levada a cabo durante várias décadas, sobre tudo, por Locke e seus colegas (Locke e Henne, 1986; Locke e Latham, 1990). A teoria de estabelecimento de metas tem contribuído na compreensão do processo mediante o qual as características dos objectivos influem na motivação laboral, no rendimento e no desempenho das pessoas.

Segundo a Salanova (2002:239), define o objectivo como aquele resultado que conscientemente se pretende conseguir; isto quer dizer que, a antecipação de uma acção futura. Locke e Henne (1986:4), também define o conceito sublinham que “...goals are closer to actin than eitther needs or values. Thus Goals should predict and explais behavior...better than needs or values, even though a full explanation of action would involve all three”.

Através de alguns mecanismos os objectivos provocam um aumento considerável do rendimento que são principalmente motivadores e corresponde com três

atributos da acção motivada: activação ou intensidade, direcção e duração ou persistência. Os objectivos influem na activação por meio de regulação da intensidade do esforço que o indivíduo dedica a tarefa, e afectando a sua direcção pela persistência em sua acção até que se consegue o objectivo. Desta feita, os objectivos afectam a direcção porque dirigem a atenção ao sujeito face à actividades relevantes para conseguir o objectivo, apesar de que o levam a ignorar as actividades irrelevantes.

Para melhor compreensão desta teoria torna necessário, os seguintes factores mais relevantes do processo motivacional dos objectivos: A dificuldade e a especificidade dos objectivos, o mecanismo de funcionamento, “feedback”, a implicação e compromisso, e o papel do dinheiro no estabelecimento de objectivos.

Diversos estudos tinham sido postos em evidência de que os objectivos difíceis se forem assumidos conduzem a melhores resultados na execução de que os objectivos fáceis. A dificuldade joga um papel motivador porque aceita um objectivo difícil que mobiliza mais e obriga a preservar durante mais tempo de que se tratar de um objectivo fácil de conseguir. De modo geral, a satisfação que se pretende obter dos resultados é tanto mais intensa quando mais difícil se apercebe o objectivo. E finalmente, propor-se um objectivo difícil representa uma mensagem de confiança enviada na pessoa que o propõe. E em outros termos, uma maneira implícita de dizer que se possuem os recursos necessários para conseguir o objectivo, o qual reforça a própria imagem e estimula a motivação.

Outro aspecto importante dos objectivos é o relacionado com a precisão com a que se define a dimensão de acção a emprender. Assim, um objectivo preciso pode ser motivador enquanto que para um preguiçoso de tipo “faz o que puder” não o é. Os resultados das investigações também confirmam esta regra que o Locke explica sublinhando que é mais fácil e rápida sentir-se satisfeitos com os resultados de um objectivo ambíguo de que com outro mais preciso e exigente; no entanto, é o objectivo preciso que aumenta a motivação e manter o esforço. Os demais, a diversidade de

situações nas que o efeito de objectivos se podem generalizar a todas as culturas, tarefas e indivíduos Lévy-Leboyer (2003:95).

A evidência também apoia que a retroalimentação ou “feedback” conduz a um maior desempenho de que o conseguido na sua ausência. Isto ocorre porque a retroalimentação nos ajuda a identificar as discrepância entre o que temos feito e o que queremos fazer; actuando como uma espécie de guia. Com efeito, quando as pessoas que tinham aceitado um objectivo difícil não recebem nenhuma informação a cerca do seu rendimento ou resultados, o efeito do objectivo desaparece. Assim, as investigações demonstram que nem objectivo nem “feedback” são realmente eficazes de maneira isolada. O efeito do motivador depende essencialmente da possibilidade de comparar o “feedback” sobre os resultados com um estandar externo constituído pelo objectivo. Sem objectivos é impossível avaliar o rendimento; sem “feedback” não pode haver resultados avaliados e por tanto, nada pode guiar o reforço e a acção. Assim sendo, cabe assinalar que o “feedback” autogeneralizado é mais efectivo, quando se combina com os objectivo, que o “feedback” externo Salanova (2004:240).

A respeito ao compromisso com os objectivos, tinha que sublinhar que era necessário para que afecte a execução. Existe evidência não clara a respeito da superioridade da participação na fixação dos objetivos frente a uma mera atribuição dos mesmos. Portanto, uma vantagem muito importante da participação tem sido o incremento de aceitação do objectivo e que, todavia, os sujeitos se sentem mais comprometidos com o seu cumprimento.

Um dos aspectos importantes a aflorar tem a ver com o efeito modulador em relação aos objectivos e o rendimento é o dos “auto-estimas”. O auto-estima tem sido definida detalhadamente por Bandura (1982) e faz referência a crenças que pertence a indivíduos que não são capazes de desempenhar uma tarefa ou de alcançar com êxito um resultado. Deste modo, se maior for a auto-eficácia de um sujeito, maior segurança terá a respeito da sua habilidade para realizar a tarefa com êxito. A auto-eficácia pode influir tanto na decisão de iniciar uma acção, como no nível de esforço e persistência da

conduta. É um dos mecanismos que joga um papel central nos processos de autoregulação da acção.

Para obter êxito na execução, não basta ter as habilidades necessárias, mas sim, requiere se ter uma preocupação clara das próprias capacidades para poder controlar em volta e obter os objectivos desejados. Precisamente por esta causa, pessoas com as mesmas habilidades para realizar uma tarefa podem executá-las melhor ou pior, dependendo da sua autoeficacia, que determinará sua motivação e a intensidade do seu esforço.

Capítulo 6

6.1. Satisfação Laboral

Na actualidade, não existe uma definição unicamente aceite sobre o conceito de satisfação laboral. A satisfação laboral é um fenómeno amplamente estudado e esse interesse decorre da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador, afectando a saúde de física e mental, atitudes, comportamento profissional social, tanto como repercussões para vida pessoal e familiar do indivíduo como para as organizações Cura (1994); Locke (1976); Péres Ramos (1980); Zalewska (1999^a, 1999^b). Os estudos sistemáticos sobre a satisfação laboral iniciaram-se na década 30 Klijn (1998) e desde então tem despertado o interesse dos vários profissionais e investigadores das mais diversas áreas. Ainda não existe consenso sobre conceitos nem sobre teorias ou modelos teóricos de satisfação no trabalho. disso, diferentes conceitos e definições para o mesmo construto têm gerado dificuldades Além até mesmo falhas metodológicas em estudos sobre a satisfação no trabalho Cura (1994); e Pérez Ramos (1980). Em muitas ocasiões cada autor elabora uma nova definição para o desenvolvimento da sua própria investigação Harpaz (1983). Nos próximos passos, serão sintetizadas algumas propostas levadas a cabo a respeito da questão, ao mesmo tempo em que se descrevem as principais dimensões ou aspectos específicos do trabalho e suas condições que em função dos quais, se tem medido a satisfação no trabalho.

Em primeiro lugar, existe uma série de definições que fazem referência a satisfação no trabalho como estado emocional, sentimentos ou respostas afectivas. Aqui cabe- nos, incluir a definição dada por Locke em 1969, 1976 que a caracteriza como estado emocional agradável positivo ou alegre resultante da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho e resulta da percepção subjectiva da pessoa sobre como este satisfaz ou permite a satisfação dos seus valores ou experiências importantes no trabalho.

Nesta conceituação observa- se os dois aspectos considerados como componentes da satisfação no trabalho: (a) um componente cognitivo que diz respeito ao que o indivíduo pensa e as suas opiniões sobre o trabalho e (b) um componente

afectivo ou emocional, que diz respeito quanto ao bem que uma pessoa se sente em relação a um trabalho, (sugerindo que satisfação no trabalho é baseada parcialmente no que o indivíduo pensa e parcialmente no que indivíduo sente Wright e Cropanzano (2000); e Zalewska (1999a). Portanto, satisfação no trabalho também pode ser definida como um “sentimento experienciado pelo trabalhador em resposta à situação total do trabalho, a qual não tem limite inferior absoluto” Harris (1989: 13).

Para o Locke (1969) a insatisfação no trabalho não é sinônima de um fenómeno distinto da satisfação no trabalho, mas a do seu oposto semântico, ambos compõe os dois extremos do mesmo fenómeno. Em outras palavras “não existe um limite superior de satisfação absoluta, enquanto o limite inferior fonde-se de forma indistinguível na insatisfação, a qual não tem limite absoluto” Freser (1983: 56).

Por sua vez Crites (1969) a definiu como estado afectivo, no sentido do gosto ou desgosto em geral, que a pessoa mostra face ao seu trabalho. Smith, Kendall e Hullin (1969) também conceitualizam como sentimentos ou respostas afectivas, referidas, neste caso, a facetas específicas da situação laboral.

No passado recente, Price e Mueller (1986); Mueller e McCloskey (1990) entende a satisfação laboral como uma orientação afectiva positiva face ao emprego. Muchinski (1993) indica que a satisfação no trabalho é resposta emocional ou uma resposta afectiva face ao trabalho e Newstron e Davis (1993) a definem como um conjunto de sentimentos e emoções favoráveis e desfavoráveis com que os empregados têm visto o seu trabalho.

Desta feita, os termos referentes à resposta afectiva ou respostas emocional não podem ser utilizados como sinónimos, apesar de estar relacionados entre si. Neste sentido, Fernández-Dols (1994), refletindo de forma mais convincente a definição de afecto apresentada por Fiske e Taylor (1991), assinala que o termo afecto se refere a um termo genérico e inespecífico que inclui outros fenómenos tais como preferências, avaliações, estados de ánimo e emoções. Este autor indica que “as emoções seriam uma

forma de afecto mais complexo e com uma duração mais precisa que uma reacção afectiva ou estado de ánimo, enquanto que as emoções se referem geralmente a objectos muito determinados que proporcionem um conjunto de avaliações e reacções de características corporais”.

Um segundo grupo de autores considera que a satisfação laboral tem ido mais além das emoções e daí a importância que esta tem nas condutas laborais. Estes autores concebem a satisfação laboral como uma actividade generalizada perante o trabalho. Beer (1964); Harpaz (1983); Salancik e Pfeffer (1977); Peiró (1984); Griffin e Bateman, (1986); Arnold, Robertson e Cooper (1991); Bravo (1992). Deste modo, o estudo de satisfação laboral se enquadra dentro dos estudos das atitudes face ao trabalho, juntamente com o compenso organizacional e implicação laboral.

Segundo o Morales (1994), as atitudes “é associação entre objecto dado e uma avaliação dada”. Este autor indica que a avaliação “significa o afecto que desperta, as emoções que mobiliza a recordação emotiva das experiências vividas e incluindo as crenças acerca da capacidade do objecto para conseguir metas desejadas”.

As actitudes são constituídas de três componentes: o componente cognitivo, composto por comportamento ou apreciação do objecto na base de um amplo conhecimento e detalhado do mesmo; o componente afectivo, constituído por sentimentos suscitados pela avaliação em função das experiências mais ou menos intensas de carácter positivo ou negativo; e componente congénito-conductual, constituído pelas predisposições conductuais ou intencionais face ao objecto Arnold (1991); Morales (1994). Entretanto, os três processos influem na força da associação entre o objecto e a avaliação, Morales (1994) assinala que “o normal é que os três não tenham a mesma intensidade”.

Assim sendo, em alguns casos, a satisfação no trabalho é vista como uma actitude afectiva para servir de relevo que é o elemento afetivo da actitude que predomina neste construto Newstrom e Davis (1993). Neste sentido, room (V1964) já

assinalava a satisfação laboral e as actitudes laborais são utilizadas de maneira distinta na literatura devido as ambas se referirem a orientação afectiva de um individuo face a tarefa laboral que desempenha.

Depois de revisão realizada sobre as distintas definições que se tinha dado a este construto, Harpaz (1983:21) chegou à conclusão de que a satisfação no trabalho, como outras actitudes, estão compostas por elementos afectivo, cognitivo e conductual, pode variar na consistência e magnitude; pode ser obtida de diferentes fontes e cumprindo diferentes funções para o indivíduo. Tudo isto, indica que “as pessoas que trabalham, usualmente desenvolvem um conjunto de actitudes que pode ser descrito em termos gerais de satisfação laboral” . Como podemos observar, seguindo esta linha de argumentação, Peiro (1984) distingue entre a actitude ou disposição de actuar de um determinado modo em relação com aspectos específicos do posto de trabalho ou da organização e a satisfação com trabalho, que seria o resultado de várias atitudes que um empregado tem face ao trabalho e os factores com ele relacionados.

A satisfação no trabalho é, pois, uma actitude ou conjunto de actitudes desenvolvidas pelas pessoas face a sua situação de trabalho. Estas actitudes podem ser dirigidas face ao trabalho em geral ou face às facetas específicas do mesmo.

À medida que o trabalho passou a ocupar um maior espaço de vida de pessoas, a satisfação com ele tem sido considerada como um importante aspecto relacionado à saúde mental. O seu estudo tem grande interesse na medida em que este evita a qualidade de vida dentro e fora das organizações tendo o seu início, de forma sistematizada, nos anos 30 Lawler (1983). Desde muito tempo o estudo sobre satisfação no trabalho vem despertando o interesse de profissionais e pesquisadores nesta área do saber Martinez e Paragauy (2003). Embora a satisfação no trabalho venha sendo amplamente estudada desde a década de 30, a relação entre a satisfação no trabalho e saúde tem sido insuficientemente pesquisada e aplicada Martinez (2002). Além disso, o construto “satisfação no trabalho” não apresenta consenso os diversos conceitos e teorias e as suas relações com a saúde do trabalhador. Segundo Martinez e Paraguay

(2003), as teorias que abordam o seu contexto evoluíram da concepção de que o trabalhador reage mecanicamente a factores externos e de que a satisfação no trabalho existe unicamente em função de salários, para concepções que contemplam as subjectividades.

A satisfação no trabalho está relacionada com diversos aspectos como, o ambiente psicossocial no trabalho, que engloba a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho OIT (1984), os factores psicossociais do trabalho referem: à interação entre o meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades de trabalhador, necessidades, cultura, causas extras do trabalho pessoal que podem ser entendidas por meio de percepções e experiência, influência a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho.

As conceituações de satisfação mais frequentes têm este como sinónimo de motivação, como atitude, como estado emocional positivo, havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação fenómenos opostos entre si. Quanto às diversas teorias que embasam as concepções de satisfação no trabalho, aponta-se algumas. A Teoria de Motivação- Higiene proposta por Herzberg em 1959; a Teoria de Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow (1970); a Teoria x- Teoria y de Mc Gregor, proposta em 1960; a teoria da Experiência de Vroom (1967); a Teoria de Imaturidade-Maturidade de Argyris entre 1960 e 1970; a psicopatologia e a psicodinâmica do trabalho de Dejours, a partir da década de 70; e a Teoria da Satisfação no trabalho de Locke, desenvolvida nos anos 70 Martinez e Paraguay (2003).

Satisfação laboral é um fenómeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjectivo, podendo variar entre sujeitos, de acordo com as diferentes circunstâncias, e ao longo do tempo, para uma mesma pessoa. Segundo Peiró, Luque, Meliá e Loscertales (1991), as pessoas costumam ter uma ideia mais ou menos definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis os quais professores percebem o seu trabalho. A satisfação e a insatisfação no trabalho são antes de tudo,

respostas emocionais com uma ampla faixa de acções alternativas que pode ser usados como respostas no campo psicológico ou comportamental Locke (1984); Locke e Henne (1986); Prado, Rodríguez e Ramán (1999) definem a satisfação no trabalho como uma orientação afectiva experimentada pelo professor tanto em defenida sobre como as coisas deveriam ser em seu trabalho e sobre os aspectos importantes relacionados a ele. Esta avaliação é comparada com a realidade desta comparação surge o juízo e uma atitude associada, resultando maior ou menor satisfação. Satisfação no trabalho, segundo Locke (1976) é resultado da percepção de que o próprio trabalho atende aos valores laborais importantes para o sujeito, na medida em que esta ligada com as congruentes das suas necessidades

Satisfação laboral são termos do trabalho executado como das conseguências na relação ao mesmo. Segundo os autores, a satisfação laboral é uma variável que pode associar-se com os valores positivos ou negativos, os quais representariam seus externos. Também pode ser apresentado como uma variável multidimensional, pois pode referir-se a um sentimento global referentes a aspectos específicos do mesmo.

Por complexidade, a satisfação laboral tem sido defenida de diferentes maneiras, depende do referencial teórico adotado. Um dos modelos mais utilizados na literatura sobre o assunto é o do Locke (1976, 1984) que determina que os elementos determinantes de satisfação laboral e que estão relacionados ao seu conteúdo, às possibilidades de promoção, ao reconhecimento, às condições ambientais de trabalho, as relações com os colegas e subordinados, as características de supervisão, gerenciamento e às políticas e competências da respectiva instituição.

A satisfação no trabalho, como qualquer tipo de atitude, é formada durante um determinado período de tempo, na medida em que o professor vai obtendo informações sobre o ambiente de trabalho. Todavia a satisfação laboral é dinâmica uma vez que se pode deteriorar-se muito mais rapidamente do que o tempo necessário para se desenvolver. Os gestores não podem estabelecer as condições que levam hoje à satisfação mais elevada e não dar atenção, ainda mais porque as necessidades dos

professores podem mudar de repente. Os supervisores devem prestar maior atenção nas atitudes dos professores semana a semana, mês após mês, ano após ano. Segundo Davis e Newstrom (1992:123), “satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação da vida e, do mesmo modo a satisfação no trabalho influencia também o sentimento de satisfação global com a vida de uma pessoa”.

A valorização humana na empresa importa na consideração da plenitude de valorização de realização do homem, cujos referenciais para nós são os quatro pólos existenciais: fé, amor, trabalho e lazer. Esses são os fundamentos de uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção sucessão e comunicação interna Matos (1997 :17).

Numa perspectiva factorial, Peiró afirma que, a satisfação no trabalho esta distribuída em factores relativamente estáveis e consistentes. Dentre estes factores os mais usuais são a satisfação intrínseca, a satisfação com supervisão ou estilo da direcção, a satisfação com a organização e direcção da mesma, a satisfação com as condições de trabalho (físicas e psíquicas), a satisfação com recompensas, orientações e a satisfação com o conhecimento através de feedback verbal. A satisfação compreende de acordo com Locke (1984), de dimensões que incluem os colegas de trabalho, a supervisão recebida, as possibilidades de promoção e as tarefas a serem realizadas. Para o Tamayo (2000), variável multifactorial é constituída de dimensões como o trabalho, colegas, supervisão, oportunidades, promoção, benefícios, condições de trabalho, progresso na carreira, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho.

A satisfação laboral é um dos construtos mais investigados no domínio do comportamento organizacional, principalmente no que diz respeito as suas variáveis consideradas determinantes (Schnneider Vaught, 1993). Segundo Sutton e Staw (1995) afirmam que persistem os problemas relacionados com a sua forma de avaliação. Para os autores, este constitui uma situação paradoxal, pois, sendo um dos construtos mais investigados, é também um dos que carece de padrões metodológicos no domínio da

pesquisa organizacional. O Spector (2003) afirma que a satisfação no trabalho “è uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos”. Em linhas gerais, a palavra satisfação no trabalho é quanto às pessoas gostam do seu trabalho, tendo sido apresentada como causa de importantes realizações das organizações e de seus trabalhadores, do desempenho à saúde e longevidade.

Em suma a definição de satisfação considera-se complexa ao menos por dois sentidos. Por outra parte é preciso perfilar e especificar os processos psicológicos que constituem a experiência subjectiva da satisfação e por outra, é necessário identificar as facetas ou referentes do trabalho que produzem ditas experiências. No primeiro aspecto, entendemos que o conceito de actitudes amplamente desenvolvido na psicologia social na medida em que este recolhe adequadamente os componentes cognitivos, afectivos e cogénitos que constituem a experiência de satisfação laboral.

A satisfação laboral é avaliada sempre que se perguntando entre as pessoas como eles se sentem em relação ao seu trabalho, através de questionário ou entrevistas. Em poucos casos a satisfação no trabalho é avaliada solicitando as opiniões dos supervisores (por exemplo, Spector, Dwyer e Jex (1988) ou observadores Glick, Jenkins e Gupta (1986) com o objectivo de estimarem ou questionarem a satisfação de outras pessoas. Um estudo ainda pediu às crianças que estimassem a satisfação dos seus pais Trice e Tillapuagh (1991); em outro, perguntou-se a maridos sobre a satisfação de seus maridos sobre a satisfação de suas esposas em relação ao facto de serem mães que trabalham (Barling e MacEven (1988). Nesse estudo, verificou-se que os maridos corresponderam relativamente bem às declarações de suas esposas sobre a satisfação.

O papel do líder e seu estilo de liderança são fundamentais para desenvolver a satisfação dos trabalhadores no trabalho. Deste modo, contribuem para a motivação da equipe, o comprometimento dos trabalhadores, a confiança na instituição, a segurança e o sentimento de valorização do professor conquistado através de feedback, respeito e credibilidade.

A liderança está entre uma das principais causas de (in) satisfação no trabalho. Bons líderes criam todas as condições possíveis para que o ambiente de trabalho seja um lugar agradável e no qual as pessoas possam desenvolver e realizar os seus potenciais.

É muito importante que as lideranças de uma instituição sejam conscientes de seu papel perante a motivação dos seus subordinados. Eles não os motivarão directamente, mas será responsável directo por criar as condições básicas para que o subordinado possa encontrá-la.

6.1.1 Dimensões da satisfação no trabalho

Muitas das definições mencionadas anteriormente fazem referência a satisfação no trabalho como actitude global ou estado emocional ou afectivo. Toda via como já tinha se assinalado, outras definições fazem menção a satisfação laboral como um conjunto de actitudes ou sentimentos face ao trabalho e com os distintos aspectos com ele relacionados. Neste último sentido, Beer (1964) define a satisfação laboral como uma actitude dos trabalhadores perante os aspectos concretos do trabalho tais como a campainha, o trabalho em si, os companheiros e os outros objectos psicológicos do contexto do trabalho. Smith, Kendall e Hulin (1969) também se pronunciaram em sua definição a facetas da situação.

Lawler (1973) conseguiu argumentar que a satisfação geral pode estar determinada pela combinação de todas as facetas de satisfação sentidas pelo indivíduo. Griffin e Beteman (1986), a partir da definição dada por Locke, indicam que a satisfação laboral é um construto global obtido através de facetas específicas de satisfação como o trabalho, o pagamento, a supervisão, os benefícios, as oportunidades de promoção, as condições de trabalho, os colegas e as práticas da organização.

Existem, por tanto, duas aproximações do conceito de satisfação laboral, a aproximação unidimensional e a aproximação multidimensional das facetas da satisfação

no trabalho Harpaz (1983); Bravo (1992). A primeira se centra na satisfação laboral como uma actitude face ao trabalho em geral, o qual não equivale a somadas facetas que compõem o contexto do trabalho, mas depende delas.

A multidimensional defende que a satisfação com aspectos específicos do trabalho estão causada por diferentes condições antecedentes e às vezes, cada aspecto do trabalho pode ser medido separadamente. Como já indicava Locke (1976), um posto está constituído por interrelações complexas entre as tarefas, as responsabilidades, as interações, os incentivos e as recompensas.

São muitos os autores que têm assinalado as diferentes facetas da satisfação no trabalho Vroom (1964); Dawis, Lofquist e Weis (1967); Peiró (1984); Cook (1981) e Bravo (1992), sendo as mais mencionadas: a satisfação com supervisores, a satisfação com compainha, a satisfação com os companheiros de trabalho, a satisfação com as condições de trabalho, a satisfação com o progresso na carreira, a satisfação com as perspectivas de promoção, a satisfação com o pagamento, a satisfação com o subordinado, a satisfação com a estabilidade no trabalho, a satisfação extrínseca geral, a satisfação com o tipo do trabalho, a satisfação com a quantidade de trabalho, a satisfação com o desenvolvimento pessoal, e a satisfação intrínseca geral.

Locke (1976) identificou nove destas dimensões: a satisfação com o trabalho, que inclui o interesse intrínseco do trabalho, a variedade, as oportunidades de aprendizagem, a dificuldade, a quantidade de trabalho, as possibilidades de êxito ou do control sobre os métodos. A satisfação com o salário, que faz referência a aspecto quantitativo sobre o ordenado, a igualdade a respeito ao mesmo ou ao método de distribuição. A satisfação com as promoções refere-se às oportunidades de formação ou a base a partir do qual se produz a promoção. A satisfação com o reconhecimento, que inclui os elogios pela realização do trabalho, dos créditos pelo trabalho realizado ou críticas. A satisfação com os benefícios, tais como as pensões, os seguros médicos ou as férias. A satisfação com as condições de trabalho, tais o horário, descansos, a composição física do lugar de trabalho a ventilação ou a temperatura. A satisfação com a supervisão

refere-se a estilo de supervisão ou as habilidades técnicas, de relações humanas ou administrativas. A satisfação com os companheiros, que incluía competências, destes ou apoio e amizade recebida dos mesmos. E finalmente, a satisfação com a compainha e a direcção, que faz referência com os aspectos relacionados com a política de benefícios e de salários na instituição.

Das nove dimensões, Locke (1976) distinguiu entre os eventos ou condições como fontes de satisfação no trabalho (os seis primeiros factores) e Agentes da satisfação no trabalho (os três últimos factores). Por sua vez, Peiró (1984), analisando os factores de postos de trabalho que são relevantes para a satisfação no trabalho, assinala a utilidade de diferenciar entre os eventos e as condições que causam a satisfação e os agentes que fazem possível para a ocorrência de ditos eventos. Do mesmo modo, assinala que os agentes ou condições que causam a satisfação no trabalho são de carácter intrínseco do trabalho, a remuneração, promoção, a segurança no emprego e as condições de trabalho. Ainda que os agentes da satisfação no trabalho seja a própria pessoa, os supervisores, os companheiros, os subordinados; as características da empresa, etc.(para uma consideração mais detalhada destes factores consultar Peiró (1984).

6.2 Satisfação profissional do professor

As investigações em torno da problemática da satisfação docente são ainda relativamente escassas e recentes, sendo que muitos dos estudos existentes associados à motivação, à identidade dos professores ou mal-estar dos professores. Geralmente, os primeiros estudos acerca da satisfação profissional do docente remontam ao início da década 70, direccionando esse interesse, a partir dos anos 80, nas relações estabelecidas entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental, o meio familiar (Seco, 2000). É igualmente nessa altura que se assiste na educação, a democratização do ensino e a verdadeira explosão no número de elementos na população escolar, a qual se faz acompanhar do surgimento de alguns indicadores e manifestações de mal-estar e insatisfação no corpo docente Cordeiro-Alves, (1991);Barros e Neto (1992); Nóvo (1991).

Ainda que o conceito de satisfação profissional seja abordado no âmbito da psicologia social e a da Psicologia das organizações, desde década de 30, subsistem algumas controvérsias em torno da sua definição. Na Psicologia social, o conceito de satisfação no trabalho é definido como um conjunto de sentimentos positivos ou negativos que um indivíduo manifesta em relação ao seu trabalho Smith, Kendall e Huillin (1969), citado por Seco (2000), resultante da comparação do esperado de uma situação e o que se conseguiu obter dela (Locke, 1976, cit. por Heitor (1996); salientando o importante papel que realização ou concretização das expectativas que assume na satisfação no trabalho Cabral, Vil e Freire (2000).

Entrando no campo de Ciências da Educação, a visão acerca da satisfação profissional não apresenta menores ambiguidades. Bastos (1995) de que a satisfação no trabalho pode ser entendida como uma cognição, ainda que orientada de componentes afectivas, que aparece associada a aspectos como auto-estima, o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional. Para Gursel, Sunbul e Sari (2002) definem a satisfação profissional como um estado emocional positivo resultante da situação profissional do sujeito e associado às características e tarefas específicas da profissão.

No que concerne especificamente à satisfação profissional dos professores, Cordeiro-Alves (1994) define-a como um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por factores contextuais e pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa mesmo felicidade face à mesma.

A relevância e interesse acerca da satisfação profissional surgem pelo facto dela aparecer associada com variáveis tão importantes como seja o bem. estar mental, a motivação, o envolvimento, o desenvolvimento, o empenho, o sucesso e a realização profissional dos sujeitos Frese e Sorenson (1992); Jesus (1993, 1995); Kaufuma (1984);Trigo-Santos (1996); Sánclhez e Garcia (1997); Scoot,Cox e Dinham (1999);Wu e Short (1996).

Os estudos que têm sido desenvolvidos em torno da investigação profissional dos professores têm revelado uma gradual significancia e preocupação redução da mesma. Para efeito, estas pesquisas realizadas por Fuller e Miskel (1972) citado por Cordeiro-Alves (1991 na década de 1970 nos Estados Unidos de América, vieram provar aproximadamente 90% dos professores afirmavam estar satisfeitos ou mesmo muito satisfeitos com a sua profissão. As investigações realizadas no início da década oitenta revelam um acentuado decréscimo percentual, com pouco mais de 75% dos professores afirmaram a sua satisfação com a profissão (Bebtzen e Heckman (1980). Estudos desenvolvidos por Gordon (1982) mostraram que 40% dos professores afirmavam que jamais voltariam a escolher a profissão do ensino como profissão e 10% planeavam mesmo abandonar a docência. Uma pesquisa lavada cabo pelos professores Ingleses, mais concretamente por Chaplain (1995) constatou que apenas 37% da amostra responderam positivamente, que a profissão do ensino como profissão.

No que refere à realidade portuguesa, estudos realizados por Prick (1989) citado por Jesus (1998) e Pinto, Lima e Silva (2003) com vários países da Europa, constataram que de todas as nacionalidades, os professores portugueses foram os que manifestaram menor índice de satisfação profissional.

Numa fase oposta da mesma análise aparecem as investigações relativas à insatisfação profissional, descontentamento, e mal-estar docente, sendo estes substancialmente mais numerosos dos que focados na vertente da satisfação e dos factores a ela associados. O mal-docente é definido como um conjunto de fatos permanentemente de carácter negativo que vão afectando a personalidade dos professores em virtude das condições psico-sociais em que estes exercem a sua profissão Esteves, (1992). O mesmo autor alerta para as vastas consequências que mal-estar docente pode ter junto dos professores, não apenas no que refere à sua prática educativa, mas igualmente no que respeita à sua saúde. Fala-nos assim em alienação perante o ensino, pedido de transferência, desinvestimento no trabalho, desejo de abandono, absentéismo, esgotamento, estresse, ansiedade permanente e auto-desvalorização.

Por sua vez, Cordeiro-Alves (1994) acrescenta o aumento de pedidos de aposentação, a solicitação de exercício a meio-tempo, o abandono da profissão, as doenças psicossomáticas, a inibição do professor face ao trabalho e o recurso a um estilo docente mais rígido e conservador. Ávila de Lima (1996) refere ainda, um anormal desejo de férias, auto-estima reduzida, neuroses reactivas ou depressões que têm como objectivo conseguir abandonar temporariamente o ensino. Trigo-Santos (1996) chama ainda atenção para o mesmo facto semelhante nos Estados Unidos de América, os professores que sofrem de desgaste tenderam a deixar a profissão. Como refere Seidmam e Zager (1987), citado por Cordeiro-Alves, (1991), o desgaste docente surge como um perigo para as próprias instituições escolares, no sentido em que é um fenómeno dotado de característica epidémicas que tende acontecer por contágio.

Algumas variáveis profissionais e pessoais dos professores foram analisadas à luz das oscilações verificadas na satisfação / insatisfação profissional dos professores, através dos seus indicadores, absentismo Ávila de Lima (1996); Esteve (1992); Jesus (1999). Constatou-se de que, apesar dos estudos já desenvolvidos, em torno da problemática da satisfação profissional dos professores, incidirem sobre a análise das variações associadas ao nível do ensino, poucas são as investigações que se detiveram a analisar a existência da diferença da satisfação profissional dos professores dentro do mesmo nível de ensino, sobretudo, para avaliar o nível das aspirações perceptivas dos docentes

Outra variável que tem estudado de igual modo os efeitos produzidos pela satisfação profissional docente é a etapa ou o momento vivenciado pelo professor na sua carreira. Esses estudos têm-se alicerçados na teorização de Hubermam (1992) acerca do modo evolutivo e cíclico como se desenrola o percurso profissional dos docentes.

Adaptando uma perspectiva clássica e assentando na literatura já consagrada na temática em causa, Hubermam (1992) delimita uma série de sequências ou ciclos, os quais são atravessados de uma forma individualmente e adaptados por todos os docentes. Apresenta assim um conjunto de sete diferentes momentos ou etapas: Entrada

na carreira; Fase de estabilização; Fase de diversificação; Fase de “pôr-se em questão”; Serenidade e distanciamento Afetivo; Conservantismo e lamentações; Desinvestimento.

Muitos foram os estudos que concluíram a existência de inegáveis correlações entre essas etapas e a satisfação profissional dos professores, no entanto, verificam-se algumas divergências de estudo para o estudo. Para os autores como Kyriacou e Sutcliffe (1979), Lopes (2001) e Gonçalves (1972) citado por Malta (1999) a satisfação profissional tende a ser mais elevada junto dos professores mais velhos e mais experientes. Já para Gursel, Sumbul e Sari (2002) e Scoot, Cox e Dinham (1999) a satisfação profissional progride de uma forma inversa aos anos de carreira, sendo os professores mais velhos, que evidenciam menor satisfação no trabalho.

Se as contradições já se apresentavam acesas, em relação os resultados encontrados nas investigações levadas a cabo por Teodoro (1994), citado por Tralhuo (1999), Cordeiro-Alves (1994) e Chaplain (1995), então essas vieram aumentar ainda as indefinições. Estes autores constataram que era junto dos professores situados no meio da carreira que se verificaram maiores sintomas de desmotivação e tensões profissionais; sendo simultaneamente os professores mais novos e os professores mais velhos que revelavam maiores índices de satisfação no trabalho.

Relativamente aos quadros teóricos explicativos dos factores e mecanismos subjacentes à satisfação profissional dos sujeitos, parece importante referir de que as teorias que têm mobilizado aparecem na verdade como referentes à motivação humana, sendo que apenas a teoria dos dois factores de Herzberg se dirige especificamente à satisfação. Este modelo teórico proposto por Herzberg surgiu em total contradição com a tradicional teoria unifactorial da satisfação, segundo a qual, qualquer factor poderia ser simultaneamente de satisfação e insatisfação profissional (Trigo- Santos, 1996).

A sua teoria baseou num estudo desenvolvido em 1959, com 200 engenheiros e contabilistas de nove empresas dos Estados unidos de América, dos quais foram pedidos que relatassem momentos em que se sentiram excepcionalmente bem e

excepcionalmente mal na sua profissão. Na análise das respostas, o autor constatou que quando os sujeitos referiam factores de satisfação esboçavam respostas diferentes daqueles que forneciam quando se referiam a factores de insatisfação (Jesus, 1996). Herzberg (1968) formulou a teoria dos dois factores ou teoria dual, a qual postula que as pessoas possuem dois grupos de necessidades independentes:

- necessidades motivadoras (motivador factores), como a realização, o reconhecimento, a responsabilidade, o trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira, os quais obedecem a uma dinâmica de crescimento que a satisfação a longo prazo é à felicidade.
- necessidades contextuais (hygiene factores), como o salário, a supervisão, as políticas da instituição e da gestão, as relações institucionais, as condições de trabalho e a estabilidade/ segurança, que seguem a dinâmica do evitamento da dor e ao alívio a curto prazo da insatisfação e infelicidade Herzberg (1968, 1996). Como refere o próprio autor, a ideia de que “se não é satisfação, então é insatisfação” pode ser tida como verdadeira na análise dos comportamentos dos sujeitos em contexto laboral Herzberg (1989).

No fim da década de 60, Sergiovanni (1967), citado por Trigo-Santos (1996) aplicou a teoria e metodologia de Herzberg a professores americanos concluindo que a tendência expressa aos resultados corroborava com o que Herzberg havia postulado, ou seja, a satisfação dos professores derivada de factores relacionados com a docência em si e o descontentamento decorria, sobretudo das condições sócio-políticas do trabalho. Estudos posteriormente desenvolvidos por outras nacionalidades têm espelhado a mesma tendência nos seus resultados Bellot e Tutor (1990); Cordeiro-Alves (1991); Kaufman (1984); Moreno (1995); Trubulho (1999).

6.3 Auto- Estima e a Satisfação Profissional do Docente

A auto-estima de um sujeito refere-se aos sentimentos valorativos que este elabora acerca de si próprio Pereira (1991), cit. por Castelo-Branco e Pereira (2001) assim a auto-estima pode ser considerada a componente avaliada de auto-conceito, pois diz

respeito ao modo como cada um se avalia ou sente em relação a si próprio Ferreira, Santos e Vieira (1996).

De acordo com Battle (1981); Ferreira, Santos e Vieira (1996), a auto estima pode ser definida como a “percepção que o indivíduo possui do seu valor próprio” (p. 491), percepção essa que evolui gradualmente e se vai tornando mais diferenciada à medida que a pessoa se desenvolve e interage com os outros significados. De igual modo, Harter (1999) refere a auto- estima como um construto dotado de carácter avaliativo, decisivo e susceptível de desenvolvimento.

Assumindo uma visão psicossocial, Cooley (1992), citado por Harter(1993) postula que a auto- estima tem uma natureza essencialmente social. Daí uma forma metafórica, refere à construção do self do indivíduo como “thelooking- glass self”. O outro se torna espelho informativo, aferidor, cujas opiniões e julgamentos vão estruturando a noção própria que o sujeito tem de si, o self. Se esses outros têm o indivíduo em grande consideração, a sua auto-estima será alta, e no sentido contrário, quanto mais reduzido for o valor ao próprio pelos outros, mais baixa se revelará a auto-estima.

Por seu turno, James (1989) e Harter (1993) referem-se à auto-estima como resultante da divisão dos êxitos conseguidos pelas aspirações iniciais do sujeito. Assim indivíduos com elevada auto-estima seriam aqueles que experienciam elevados sentimentos de sucesso em domínios onde as suas aspirações eram mais elevadas. Do mesmo modo, se os sentimentos de incompetência surgirem associados a domínios que não sejam considerados importantes para o sujeito, então a sua auto-estima não será efectuada.

Relativamente, as repercussões que a auto-estima tem no sujeito, Campbell e Lavallce(1993) alertam para os efeitos nefastos que uma baixa auto-estima que sujeito pode ter no funcionamento social. Efectivamente são as pessoas com baixa auto-estima que são geralmente mais dependentes, mais suscetíveis aos sinais externos e mais

reativos ao ambiente social. No mesmo sentido, Blaine e Crocker (1993) revelam que, indivíduos com baixa auto-estima mobilizam-se no sentido de evitar a todo o custo o fracasso, a rejeição preocupando-se principalmente com a sua protecção, enquanto que sujeitos com elevada auto-estima procuram antes a sua valorização. Tice (1993) vem a explicar que as pessoas com baixa auto-estima desejam tanto o sucesso com qualquer outro sujeito, mas, no entanto, cognitivamente continuam a esperar o fracasso, daí a sua procura constante na protecção da sua (frágil) auto-estima. Especificamente na prática diária docente, Jesus (1995) refere que é o motivo para evitar o fracasso que frequentemente predomina, levando o docente a evidenciar altos níveis de ansiedade, e em consequência, inibir a sua acção perante a realização de tarefas.

De igual modo, Castelo-Branco e Pereira (2001), apresentam a auto-estima como um importante e fiável indicador de um bom/mau ajustamento pessoal, elevando ou reduzindo desempenho na aprendizagem, na realização cognitiva e no bem-estar em geral. No seu estudo empírico com educadores de infância e professores, as autoras puderam concluir que os professores que revelam maior motivação para a docência e maior auto-estima foram igualmente os que revelaram maiores índices de satisfação e bem-estar profissionais.

Por sua vez, Smilansky (1984) bem como Champlain (1995) verificaram que a satisfação profissional se encontrava relacionada com auto-estima, os sentimentos de auto-eficácia e a satisfação com a vida em geral. No mesmo sentido, autores como Jesus (1999), Pinto (1996) e Villa (1988), citado por Lopes (2001) associam o mal-estar e reduzida satisfação profissional que se tem feito sentir junto do corpo docente, à baixa auto-estima por eles experimentada, defendendo que existe mal-estar profissional entre os professores, este é sintoma de disfunção na auto-estima.

Tendo em consideração algumas abordagens teóricas e das investigações desenvolvidas em torno da temática da satisfação profissional docente, com o objectivo a análise.

6.4 Alguns antecedentes pessoais da satisfação laboral

A maioria dos estudos sobre as causas da satisfação com o trabalho tem considerado uma perspectiva do ambiente. Nos últimos anos, os psicólogos organizacionais têm mostrado interesses na possibilidade de que as características pessoais também sejam importantes. Alguns mesmo têm sugerido que a satisfação pode ser causada, em parte, por predisposição genética. Arvey, Bouchard, Segal e Abraham (1989) comparam a satisfação no trabalho de gêmeos idênticos que foram criados separados e descobriram que o seu nível de satisfação estava relacionado. Apesar de esse estudo simples fornecer algumas evidências sobre o papel da genética, muitas pesquisas demonstram uma ligação entre as características pessoais e a satisfação no trabalho (exemplo Brush, Moch e Pooyan, 1987; Staw, Bell e Clausen, 1986).

Segundo as investigações realizadas, nos ventila a idéia de que a satisfação laboral pode ser causada em parte, pela personalidade, isto surgiu dos estudos de Hawthorne. As pesquisas de Hawthorne notaram que certos indivíduos, aos quais eles chamaram de resmungões compulsivos, estavam continuamente reclamando sobre o seu trabalho (Roethlisberger, 1941). Para eles não importa o que pesquisadores fizessem, sempre tinham uma nova reclamação. Numa recente pesquisa, Scheider e Dachler (1978) notaram em um estudo longitudinal que satisfação no trabalho parecia muito estável ao longo do tempo, e especularam que ela pode ser produto de traços de personalidade.

Staw e Ross (1985) foram além da especulação da idéia da estabilidade quanto á satisfação, estudando a satisfação no trabalho das pessoas que mudaram a função executada ou de emprego. Eles descobriram que a satisfação desses indivíduos tinha uma relação com os empregos e as organizações. Em outras palavras, a satisfação no trabalho de pessoas em um emprego tem um relacionamento com a sua satisfação em relação outro emprego. Staw e Ross em suma afirmaram que satisfação era causada em parte pela personalidade. Algumas pessoas são predispostas a gostar o seu trabalho, enquanto outras são predispostas a não gostar.

Outros estudos realizados constataram a correlação existente entre as avaliações da satisfação no trabalho, à medida que as pessoas trocam de função ou de emprego (Gerhart, 1987; Gupta, Jenkins e Beehr,1992. Newton e Keenan (1991) Encontraram evidências, de que a personalidade, bem como o ambiente de trabalho, é importante. Uma prova evidente está relacionada, com o estudo feito por um grupo de engenheiros britânicos durante seus quatro primeiros anos de trabalho à faculdade e encontraram uma coerência ao longo do tempo, verificando do mesmo modo, que os engenheiros que mudaram de emprego aumentaram sua satisfação. Assim, apesar de a personalidade parecer ter contribuído para a satisfação, a mudança do emprego tendeu a aumentá-la também.

Evidências ainda mais fortes para as disposições do que a coerência ao longo do tempo foi fornecida por Staw e outros (1986), que estudaram a satisfação das pessoas com o trabalho durante décadas, onde descobriram a personalidade avaliada em adolescentes previa a satisfação com o trabalho até 50 anos mais tarde.

Uma das limitações deste estudo é facto de demonstrar que personalidade é importante, sem especificar a natureza de muitos traços específicos da personalidade que têm relação com a satisfação no trabalho (Judge, 1992). Contudo, os estudiosos têm dado uma especial atenção em particular para dois desses traços: afectividade negativa e lócus de controle.

A afectividade negativa (AN) é a tendência de um indivíduo para experimentar emoções negativas, como ansiedade e depressão, em uma variedade de situações. Watson, Pennebaker e Folger (1986) ampliaram a idéia de que a afectividade negativa para o local de trabalho, com a hipótese de que indivíduo com alta afetividade negativa responderia negativamente ao trabalho povavelmente estariam insatisfeitos. Um número de pesquisas realizadas encontrou relações entre a afetividadenegativa e a satisfação no trabalho (por exemplo, Cropanzano, James e konovski, 1993; Judge, 1993, Moyle, 1995, Schaubroeck, Ganster e Fox, 1992).

Para o segundo traço, isto é, o *locus de controle*, refere-se ao facto de as pessoas acreditarem ou não que controlam as contingências em sua vida. As pessoas que acreditam controlar as suas contingências são denominadas de internas. As que acreditam que destino, sorte e outros fatores poderosos controlam essas contingências são chamadas externas. Em detrimento a pesquisa, constatou-se de que, as pessoas caracterizadas como internas são as mais satisfeitas com seu trabalho do que as externas O'Brien e Spector (1982).

Apesar dos estudos levados a cabo sobre esses traços de personalidade ter demonstrado conexão com a satisfação laboral, as razões não estão bem determinadas. Por sua vez, Watson e outros (1986) sugerem que a afectividade negativa tem relação com a satisfação laboral, porque a pessoa com grande afectividade negativa percebe e experimenta o trabalho de forma negativa, independentemente das condições actuais. É possível que os externos vivenciam da mesma forma. Existem outros mecanismos igualmente plausíveis. Por exemplo, Spector (1982) ventilou a hipótese de que uma razão para maior satisfação das pessoas internas fosse seu melhor desempenho no trabalho. Que tem maior desempenho, provavelmente receberá maior recompensa e, assim vai gostar mais de seu trabalho. A personalidade pode estar relacionada também à escolha da profissão. Talvez pessoas com certos traços de personalidade escolham profissões melhores, tendo, então, maior satisfação. Certamente, são necessárias investigações a respeito para poder determinar por que a personalidade tem relação com a satisfação no trabalho.

Diferenças Culturais e Étnicas. Outra tendência na composição da força de trabalho nos Estados Unidos e em outros países é que eles estão se tornando cada vez mais "multiculturais". Além de mais, grandes empresas ou organizações frequentemente possuem instalações em diversos países, empregando pessoas naturais do local. Por exemplo, produtores de veículos norte-americanos possuem fábricas fora dos Estados Unidos, produtores japoneses, como a Toyota tem fábricas nos Estados Unidos. Para que as empresas lidem apriadamente com a diversidade de sua forma de trabalho, devem compreender as pessoas de várias étnias, raças e culturas vêem e sentem seu trabalho.

Diversos estudos compararam a satisfação de funcionários de raça branca e raça negra nos Estados Unidos. Alguns destes estudos descobriram que os da raça negra estavam ligeiramente menos satisfeitos (por exemplo, Greenhaus, Parasuraman e Wormley, 1990; Tuch e Martin, 1991), apesar de Brush e outros (1987) não terem relatado diferenças raciais na metanálise de 21 estados. Os estudos que encontraram diferenças no nível de satisfação também perceberam divergências em outras variáveis, sugerindo que a experiência no trabalho pode diferir pelo menos algumas organizações. Por exemplo, os negros apresentaram uma pontuação média para o desempenho inferior à dos brancos no estudo de Greenhaus e outros. Talvez os fatores responsáveis pela pontuação mais baixa deveriam-se a uma menor satisfação. No estudo de Tuch e Martin (1991), os da raça negra julgavam que o seu trabalho resultava em menos recompensas que toda raça branca, conduzindo, possivelmente, a diferenças de nível de satisfação nesta investigação em particular.

Adequação Pessoa-trabalho. Este constitui um dos antecedentes pessoais da satisfação laboral que é muito estudado pela maioria dos pesquisadores, que tende tratar os fatores ambientais e pessoais como influências independentes para a situação no local de trabalho. Em outros termos, eles têm estudado as características do trabalho ou dos indivíduos que podem resultar a satisfação. Outro enfoque, contudo, é observar a interação de ambos. A adequação pessoa/trabalho afirma que a satisfação é possível quando houver uma boa combinação entre a pessoa e trabalho Kristof (1996)

Neste contexto, no decorrer do estudo sobre a adequação pessoa/ trabalho tem se observado a correspondência entre o que as pessoas dizem querer de seu trabalho e o que elas dizem ter. Por exemplo, pode se perguntar os trabalhadores que autonomia que eles têm e que autonomia desejam. A diferença entre ter e querer representa o nível de adequação pessoa/trabalho. Os estudos têm sido coerentes ao demonstrar que quanto menor for a discrepância entre o ter e querer, maior a satisfação no trabalho Edwards (1991).

Outra perspectiva para o estudo da interação entre o trabalho e a pessoa é observar a interação dos factores pessoais a do trabalho para prever a satisfação. Ou seja, os factores pessoais são usados como moderadores da relação entre as variáveis do trabalho e a satisfação. Uma variável moderadora afecta a relação entre outras variáveis. Observa-se que uma variável particular do trabalho tem relação com a satisfação para pessoas em determinado nível de uma variável pessoal, mas não para as pessoas em nível diverso. Por exemplo, homens e mulheres podem reagir de maneira diferente uma determinada condição do trabalho; assim, pode haver uma correlação positiva entre a condição do trabalho e a satisfação para os homens, e correlação zero para as mulheres. Outra vertente diria que o género moderou a relação entre a condição e a satisfação no trabalho.

Na área das características do trabalho, muitos estudos tentam encontrar os tipos de pessoas que reagiriam positivamente a trabalhos de grande abrangência (isto é, aqueles com alto valor nas cinco características do trabalho, Hackman e Oldham (1976). Uma característica da personalidade pertencente a teoria de Hackman e Oldham é à força de necessidade de crescimento (FNC). Essa característica refere-se ao nível de necessidade de uma pessoa por coisas que podem ser obtidas como resultado de um trabalho complicado, tais como o reconhecimento e a sensação de realização. A metanálise de estudos sobre os efeitos da força da necessidade de crescimento demonstra que ela modera a relação entre as características do trabalho e a satisfação (por exemplo, Loher, Noe, Moeller e Fitzgerald (1985). As correlações entre as duas variáveis foram maiores para indivíduos com alta força de necessidades de crescimento do que os indivíduos com baixa força de necessidade de crescimento.

Essa relação é ilustrada na Figura nº1 sobre o eixo horizontal do gráfico de abrangência do trabalho; o eixo vertical representa satisfação no trabalho. Uma linha é destinada às pessoas com alta, e outras às pessoas com baixa força de necessidade. Como mostra o gráfico, pessoas com alta força de necessidade de crescimento estarão satisfeitas com ocupações de grande abrangência e não com as pouco abrangentes. A abrangência do trabalho não é importante para pessoas com baixo grau de necessidade

de crescimento, a sua satisfação permanece constante, independentemente da abrangência do trabalho.

Gráfico Nº1. de abrangências no trabalho



Fonte: Hackman e Oldham (1976)

O efeito moderador da força de necessidade de crescimento na relação abrangência/satisfação no trabalho. A abrangência é representada no horizontal do gráfico, e a satisfação no trabalho, no eixo vertical. Para as pessoas com alta força da necessidade de crescimento, a satisfação é alta quando a abrangência é grande, e baixa, quando a abrangência é pequena. Para as pessoas com baixa força da necessidade de crescimento, a satisfação não é afectada pelo nível de abrangência do trabalho.

6.5 Modelos Teóricos Sobre Satisfação Laboral

Os primeiros estudos sobre a satisfação no trabalho tiveram o seu início desde 1920 Steur (1989). Desde em tão, a satisfação no trabalho vem sendo amplamente estudada sobre diferentes referencias teóricos. A seguir vai se ilustrar as principais abordagens teóricas seleccionadas para o efeito, onde se mencionar as principais características dos modelos ou teorias. A teoria do Locke sobre a satisfação é apresentada com mais detalhes tanto por ser mais utilizada em pesquisas de satisfação Martines

(2002) como por se considerar como sendo uma das que apresenta maior abrangência e coerência teórica.

Os modelos são aqueles que tentam ilustrar e explicar os múltiplos determinantes da satisfação no trabalho. Dentre todos, os modelos estudados, apenas, iremos descrever os mais conhecidos que têm algo que está relacionado com abordagem correspondente na análise daquela variável multidimensional experimentada por pessoas em relação com as diferentes facetas que conformam o trabalho. Estes modelos foram propostos por Lawler e Locke (1967 1969).

6.5.1 Modelo de Lawler

Para Lawler (1967, 1973), acreditava que as pessoas desenvolviam ou manifestam o mesmo processo psicológico no momento de perceber o seu nível de satisfação, com as diversas facetas do trabalho, isto é, desde pagamento, supervisão, passando por trabalho, considerando se em si mesmo. Como podemos perceber, este autor baseou-se na teoria de igualdade de Adams, que considerava que satisfação no trabalho depende da existência entre

- « a »: o que uma pessoa considera justo é o equitativo recebido como consequência do seu trabalho.

- « b »: o que essa mesma pessoa considera é o que efectivamente recebe (em termos de pagamento, responsabilidade, promoção etc.) entre ambos factores, três podem ser os resultados:

1. «a =b »: neste contexto, o sujeito considera o que deveria receber seria idêntico ao que efectivamente recebe; se deu uma situação equidade e, portanto, experimentará satisfação.
2. « a > b »: nesta ocasião, o sujeito considera que, o que deveria receber é maior do que efectivamente tem recebido; com efeito, produz-se uma situação de

inequidade traz consigo a insatisfação, que será maior, logicamente, maior será a diferença entre « a » e « b ».

3. « a < b »»: Por último, também pode suceder uma situação aonde uma pessoa vem estimando o que deveria receber ser menor em relação ao que recebe. Desta feita, produz-se uma situação de inequidade ou de desigualdade que não pode ser classificada de insatisfação, a não ser sobre compensação, já que o sujeito está recebendo mais do que é justo recebe. Em qualquer das circunstâncias, Lawler classifica este sentimento de injustiça ser extremamente frágil e passageiro, já que as pessoas em causa se consideram sobre recompensadas, na medida em que estas mesmas tendem ao ponto de restabelecer o sentimento de equidade ou igualdade, seja de forma efectiva ou psicológica (por exemplo, trocando as pessoas de referencia com as que se compara).

Para poder compreender estas afirmações será necessário fazer uma análise nítida dos determinantes de « a » e de « b » Bravo, Peiró e Rodriguez (1996).

Determinantes de « a »

O que a pessoa pensa receber vem determinado por um conjunto de factores, que são:

- O que pessoa considera é tudo quanto leva, aporta ao seu trabalho (inputs) e incluindo todo o conjunto de capacidades, experiência, formação, esforços, antiguidade, realidade, rendimento passado, etc. Logicamente, quando mais se considera os inputs da pessoa, maior será o « a ».
- As características do trabalho que realiza. Assim ainda, maior que seja o nível organizativo, ainda por maior que seja a sua dificuldade, a responsabilidade que comporta etc. Maior será o « a ».
- Por último, o modelo sugere que « a » encontra-se poderosamente influenciado por um processo de comparação social em que a pessoa compara a relação existente entre inputs/ resultados própria com relação que existe entre inputs/ resultados de outras pessoas de referência com as que se compara.

Este aspecto do modelo é directamente tomado da teoria de equidade, com finalidade de enfatizar que as pessoas entendam a relação que existe entre os inputs e os resultados dos outros, para determinar o seu nível de resultados « deveria ser ».

Determinantes de « b »

O que a pessoa tem recebido vem determinado por:

- Os resultados efectivamente recebidos, isto quer dizer, a quantidade de factores que objectivamente recebe. Logicamente enquanto maior for esta quantidade, maior será o « b ».
- Os resultados que as pessoas consideram são aquelas que esperam receber em comparação com outros indivíduos de referência; o que significa que, em outros indivíduos, nos quais se fixa e com os quais se compara. Entretanto, quando mais recebem estes, menos consideração dá ao que recebe e por tanto menor será o valor do « b ». Finalmente, é importante ter em conta as considerações que Lawler realiza a respeito ao modelo proposto.

2. Modelo do Locke

O modelo de satisfação do Locke (1969, 1976, 1984) propunha que o nível de satisfação é determinado por comparação subjectiva entre:

- «a»: o que uma pessoa deseja e aspira conseguir constitui a consequência do seu trabalho.
- «b»: O que essa mesma pessoa considera é aquilo que efectivamente recebe.

Quadro Nº12 do Modelo de Lawler

A igualdade do resto dos factores
<p>Aquelas pessoas que consideram que os seus inputs são altos estarão mais insatisfeitos com uma determinada faceta do trabalho de que aquelas pessoas que percebem que seus inputs são baixos.</p>
<p>As pessoas que consideram que os seus trabalhos são mais exigentes estarão mais insatisfeitas com uma determinada faceta do trabalho de que as que percebem que seu trabalho é menos exigente.</p>
<p>As pessoas ao comparar-se com os outros semelhantes ou de referência percebem uma relação « inputs/ resultados mais favoráveis a dos demais que estarão mais insatisfeitos com uma determinada faceta que as que percebem que sua relação é similar ou melhor que a dos outros.</p>
<p>As pessoas que recebem um baixo nível de resultados estarão mais insatisfeitas que as recebem um alto nível.</p>
<p>As pessoas que percebem que os resultados dos demais são maiores que seus tenderão a estar mais satisfeitas</p>

Fonte: Lawler (1967 baseados no Locke).

Os resultados que podem derivar-se da comparação são no total de dois:

1. « a > b » Aqui o sujeito considera que as suas aspirações e desejos estão por cima do que efectivamente recebe, por que experimentará insatisfação.
2. « b » Neste caso, o que obtém o sujeito é igual ou superior as suas aspirações, por que experimentará satisfação.

Trata-se de um modelo bastante semelhante ao do Lawler, com a única diferença que se constata é de que este autor não parte da teoria de equidade e considera que o que o sujeito vai utilizar para avaliação do seu nível de satisfação vai ser o justo ou equitativo,

sem os seus desejos aspirações. Isto leva o Locke a considerar que um sujeito pode sentir-se insatisfeito porque, apesar das recompensas derivadas do trabalho ser equitativas, não são adequadas ao nível da aspiração.

Tabela2, Modelos de Lawler e de Locke½

Modelo de Lawler	Modelo de Lock
S > 0 insatisfação S = 0 satisfação S < 0 sobre compensação	S > 0 insatisfação S ≤ 0 satisfação

6.6 Teorias da Satisfação no Trabalho

A satisfação laboral tinha tentado a dar uma explicação desde diferentes teorias. Na maioria dos casos, tinha se utilizado as teorias motivacionais devido ao papel central que a satisfação desempenha em muitas delas. Esta posição, em todo caso, não está justificada, na medida em que entre a motivação e satisfação, apesar de estarem relacionados, Não conceitos sinónimos nem descrevem o mesmo fenómeno. Neste contexto, vai se fazer referência das teorias que estão directamente relacionadas com a satisfação laboral.

As teorias que em continuação se vai comentar se assentam em grande medida no conceito de discrepância ou desajuste Staw (1984). Estas teorias partem da ideia de que a satisfação depende do grau de coincidência do que o indivíduo busca no seu trabalho com o que realmente consegue dele. Quanto maior for à distância entre o que se quer conseguir e o que se obtém do trabalho, menor será a satisfação laboral. Este argumento serve do ponto de partida de grande parte da investigação e que começa ser conhecido a partir dos escritos de Porter e Lawler (1969) e Locke (1969).

A discrepância pode ser fundamentalmente de dois tipos: intrapessoais ou interpessoais. As discrepâncias intrapessoais são aquelas resultantes de um processo de comparação psicológico entre a percepção das experiências laborais reais e o “critério de comparação” pessoal. Este critério de comparação pode fazer referência às necessidades dos indivíduos, a dos valores ou a das recompensas esperadas. Alguns autores tinham argumentado que é o grau do trabalho que satisfaz as necessidades dos indivíduos, também pode determinar o grau da satisfação laboral. Essas necessidades podem ser físicas ou imprescindíveis para o funcionamento do corpo: comida, bebida, ar, etc. e psicológicas imprescindíveis no funcionamento mental: estimulação, auto-estimas, etc.

Outros autores afirmam que é a situação laboral percebida referente aos valores da pessoa que constitui o determinante mais decisivo da satisfação laboral. Os valores são aqueles aspectos que o indivíduo considera bons ou benéficos, crenças permanentes que dizem respeito a um modo específico da conduta ou estado definitivo preferível a outro distinto. Os valores determinam as eleições das pessoas, assim como as respostas emocionais a tais eleições. Outras teorias unicamente fazem menção ao que as pessoas esperam conseguir do trabalho ou as recompensas esperadas, isto é, as suas expectativas.

As discrepâncias interpessoais surgem do processo da comparação que fazem as pessoas de si mesmas com as demais para avaliar sua própria satisfação no trabalho (Muchinski, 1993). A comparação realiza-se dentro de um sistema social. Uma pessoa observa os outros no posto de trabalho semelhante e identifica o tipo e o grau de compensações que recebem por suas contribuições. A continuação se compara com eles e desta comparação surgem os sentimentos de satisfação baseados em como se sentem os outros no seu trabalho ou dos que outros obtêm do mesmo (Salancik e Pfeffer, 1977). Em continuação apresentaremos com mais detalhe as diversas teorias que tratam de explicar a satisfação laboral como resultado deste processo de comparação tanto individual como interpessoal ou social.

1-Teoria de Motivação/Higiene

A concepção de satisfação no trabalho como motivação baseia-se na Teoria da Motivação- Higiene de Herzberg. Segundo a Teoria, a satisfação é um fenómeno de natureza diferente da insatisfação. A primeira está associada a “factores intrínsecos ao trabalho” ou motivadores (conteúdo do trabalho e aos desafios das tarefas) e a segunda se associa á carência de factores extrínsecos ao trabalho ou “factores de higiene” (remuneração, supervisão e ambiente de trabalho). A teoria gerou críticas devido à falta de consistência empírica da divisão entre factores intrínsecos e extrínsecos do trabalho, na medida em que os factores motivadores podem ser responsáveis tanto por satisfação assim, como a insatisfação no trabalho. Ainda segundo os autores (2003), a sinonímia entre satisfação e motivação tem sido a fonte da confusão e de falhas na formulação de hipóteses e na selecção de instrumentos de pesquisas, especialmente daquelas que podem estar a relacionar com a satisfação no trabalho com produtividade.

A motivação expressa tensão gerada pela necessidade, enquanto a satisfação representa a sensação de entendimento da necessidade. A diferenciação apresenta influências da Teoria da Hierarquia das necessidades Humanas e da teoria da Experiência. Teoria da Hierarquia das necessidades Humanas (Maslow) considera que o trabalho tem o papel importante na satisfação de necessidades humanas estabelecidas em diferentes níveis hierárquicos, nos mais básicos, relacionados à sobrevivência, e em outros, relacionados à realização individual. O trabalho apresenta aspectos psicossociais importantes para as pessoas, podendo favorecer ou dificultar a satisfação das necessidades humanas, o que também influencia a própria satisfação no trabalho.

2. Teoria de experiência do Vroom

A Teoria de Experiência (Vroom), baseada nos aspectos motivacionais conscientes e racionais, aproxima-se de concepções instrumentais de satisfação no trabalho, direccionando esta directamente com o alcance de objectivos considerados atrativos para o indivíduo. É relevante lembrar que qualquer proposta teórica se fundamenta em determinadas concepções de homem e de mundo que pode gerar

diferentes desdobramentos práticos. Por exemplo, a Teoria X de McGregor, que considera o homem como um ser indolente, passivo, irresponsável e resistente às inovações. Desta forma, a partir de postulados propostos em termos científicos, o autor acima referenciado justifica a hierarquia e o controle dos trabalhadores.

Nesta perspectiva teórica, a satisfação no trabalho é vista como decorrente que é exclusivamente de recompensas financeiras. Posteriormente, ao observar a falta de consistência e a inadequação da Teoria X, McGregor elaborou Teoria Y que atribui às causas da indolência e falta de responsabilidade não apenas ao trabalhador, mas também aos métodos de organização e ao controle do trabalho. Neste contexto, o autor propõe que o princípio fundamental é a integração entre os objetivos individuais e organizacionais. O trabalho pode ser fonte de satisfação (e feito voluntariamente), ou fonte de castigo (e, se possível, evitado).

A Teoria Y representou um avanço na época por considerar aspectos da organização, não apenas do trabalhador, importantes para satisfação no trabalho. Exerceu influências em teorias posteriores, como a teoria de Imaturidade-Maturidade de Argyris, que considera que o desenvolvimento ou crescimento do indivíduo no trabalho depende das condições que a organização lhe oferece. Na teoria de Argyris, a imaturidade dos trabalhadores é dependente dos papéis e situações que visam adaptá-los ao trabalho, gerando frustração no desenvolvimento, impedindo-os de alcançar plena satisfação laboral. O autor acredita que mudanças organizacionais que valorizam os trabalhadores podem ajudar para que estes avancem de imaturidade para a maturidade, tornando-se agentes mais participativos, independentes, com interesses mais profundos, consciência e controle sobre si.

3. Teoria psicopatológica e psicodinâmica do trabalho

A proposta teórica da psicopatologia e psicodinâmica do trabalho, formulada principalmente por Dejuors, na França, de maneira mais sistematizada a partir de 1970, baseia-se na psicanálise. Nesta, o Dejuors propõe a noção de carga psíquica para abordar

o sofrimento no trabalho, referindo-se aos elementos afectivos e relacionais da carga mental do trabalho, em que a carga mental compreende fenómenos de ordem neurofisiológica e psicológica Dejours (1994). O bem-estar, como carga psíquica está relacionado ao sentido que atribuímos ao trabalho executado. Assim sendo, se o trabalho permite o alívio da carga psíquica, ele pode ser a fonte de prazer e equilíbrio. Quando isto sucede ao contrário, aumentando a carga psíquica, tornando como fonte do sofrimento e patologia para o trabalhador Dejours (1994). O sofrimento é considerado como uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico, representando estado de luta com outras forças que o empurram em direcção à doença mental Dejours e Abdoucheli (1994). A insatisfação está relacionada com o sofrimento do trabalhador e ao conteúdo da tarefa, decorrente dos sentimentos de indignidade por realizar uma tarefa desinteressante e sem significado; sentimentos de inutilidade por desconhecer o que representa o trabalho no conjunto das actividades da organização; sentimentos de desqualificação em função de questões salariais e de valorização do trabalho.

4-Teoria de Ajuste no trabalho

A “Teoria de ajuste no trabalho” Dawis, England e Lofquist (1964); Dawis, Lofquist e Weiss (1968); Dawis e Lofquist (1984); Dawis (1994) tinha sido classificada como uma das mais completas no cumprimento de necessidades e valores. Esta teoria está centrada na interação entre o indivíduo e o ambiente. Neste contexto, Dawis e Lofquist (1984), assinalaram que a base da mesma é o conceito de correspondência entre o indivíduo e o ambiente laboral. Ainda, os mesmos autores por sua vez, assinalam que esta teoria parte de assunção de que cada indivíduo busca o desenvolvimento e manter a dita correspondência com o seu ambiente laboral; e a conservação desta correspondência é um processo continuo e dinâmico denominado por autores de ajuste no trabalho.

Segundo esta teoria, o grau de ajuste entre as pessoas e seu ambiente está em função de dois tipos de correspondência. Na primeira instância, o grau em que as pessoas possuem lhes facilita as habilidades e destrezas para cobrir essas demandas requeridas

por uma posição dada, o que poderiam denominar de “resultado satisfatório” desde ponto de vista laboral (o que na língua Inglesa denomina satisfactioness).

Em segundo lugar, o contexto laboral cumpre as necessidades e os valores dos indivíduos, que conduz a satisfação desde o ponto de vista pessoal. Como se pode observar, neste caso, a satisfação não se deriva unicamente do grau em que se cubrem as necessidades dos trabalhadores, senão também do grau em que o contexto laboral entende, assim, como nas necessidades, os valores dos ditos trabalhadores.

Dawis (1994) assinala que nesta teoria existiam três variáveis dependentes como a satisfação laboral do indivíduo, os resultados satisfatórios e antiguidade laboral. As variáveis independentes seriam as seguintes:

- a) As destrezas e habilidades pessoais.
- b) As destrezas e habilidades adquiridas por posição dada.
- c) A correspondência e ambos os tipos de destrezas e habilidades.
- d) As necessidades e os valores da pessoa.
- e) Os reforços ocupacionais, a correspondência entre as necessidades e valores da pessoa e os reforços ocupacionais.

Os autores desenvolveram uma série de proposições principais em relação à teoria. Em primeiro lugar, o ajuste de um indivíduo no trabalho vem determinado pela congruência dos níveis dos resultados satisfatórios e a satisfação laboral da pessoa. No segundo plano estão os resultados satisfatórios que são provenientes da correspondência entre habilidades adquiridas através do trabalho, e as habilidades individuais, o que implica dizer que existe uma correspondência entre o sistema de recompensas e as necessidades da pessoa. Em terceiro lugar, a satisfação laboral resulta da correspondência entre as necessidades pessoais e sistema de recompensas do trabalho, o qual implica que a correspondência entre habilidades adquiridas e habilidades poluídas. Em quarto, as relações entre os resultados satisfatórios e as habilidades adquiridas estão moduladas por satisfação laboral. Em quinto lugar, as relações entre a satisfação no

trabalho e as necessidades reforçadas estão moduladas pelos resultados satisfatórios. Os últimos níveis são inadequados tanto na satisfação, como nos resultados satisfatórios provocando consigo a redução de antiguidade do trabalhador, na medida em que este produz o despedimento, assim, como o abandono do trabalhador da sua organização. Esta teoria situa a satisfação laboral, ou ausência da mesma, como resultado de uma discrepância a nível individual entre as necessidades e os valores que o trabalhador quer obter do seu trabalho e que realmente obtém.

Finalmente, cabe nos assinalar que esta Teoria de Ajuste no trabalho tem as suas implicações nas áreas de selecção de pessoal, colocação, formação Harpaz (1984), na orientação vocacional Dawis e Lofquist (1984) e no desenvolvimento da carreira Hesketh (1995).

5. Teoria da Discrepância de Locke

A teoria da discrepância foi elaborada por Locke (1969, 1967, 1984), parte do plano de que a satisfação laboral está em função dos valores laborais importantes para a pessoa que podem ser obtidos através do próprio trabalho; esses valores têm que ser proporcionados com as necessidades do indivíduo. Isto quer dizer que, tinha que existir uma coerência entre os valores pessoais, a percepção das possibilidades de consecução dos valores laborais que oferece o próprio trabalho e as necessidades dessa pessoa.

Para Locke (op.cit.) as necessidades são condições necessárias para a sobrevivência e o bem-estar do indivíduo. Segundo o autor acima referenciado existem dois grupos de necessidades, físicas e psicológicas. Os valores são aqueles aspectos que o indivíduo considera bons, ou seja, os benefícios que queremos obter ou manter. Entretanto, apesar de que, as necessidades serem inatas e objectivos, os valores são adquiridos e subjectivos. Os valores têm dois atributos, o conteúdo- ou aquilo que é valorizado e a intensidade, ou seja, o grau do qual como é valorizado. Neste sentido, o Locke (op.cit) argumenta que os valores de uma pessoa estão ordenados em função da sua importância, de modo que cada pessoa mantenha uma hierarquia de valores. As

emoções para o Locke são consideradas como forma com que se experimenta a obtenção ou a frustração de um valor dado (op.cit.).

Em (1969, 1976), Locke assinalou que a satisfação no trabalho resulta da percepção que um posto de trabalho perdispõe ou permite no cumprimento dos valores laborais importantes para a pessoa, condicionando ao grau em que esses valores são proporcionados com as necessidades da pessoa. Este autor distingue diversas facetas laborais, que coincidia de forma global com as dimensões da satisfação no trabalho. As dimensões são componentes específicos que dão lugar a experiência diferente no trabalho Rice, Gentile e McFralin (1991). Do mesmo modo, distingue três elementos relativos às facetas que são importantes para poder entender o processo de discrepância associado à satisfação no trabalho. Estes elementos como a satisfação com as fecetas, a descrição das facetas e a importância das fecetas.

A satisfação com as facetas fazem referência a avaliações afectivas das facetas laborais individuais. As descrições das facetas referem se a percepções livres de afecto relativas às experiências que vem ser associadas com aspectos específicos do trabalho. Por último, a importância das facetas faz menção à importância pessoal ou o valor que a pessoa possui a respeito à faceta laboral individual. Deste modo Locke (1969, 1976) afirma que descrição das facetas interatua com a sua importância para com a pessoa no processo de determinação da satisfação com as mesmas.

Portanto, quanto ao conceito descrito anteriormente pelo autor já tinha assinalado que este tem dois factores subjectivos que são determinantes críticos da satisfação laboral. O primeiro factor, respeito à discrepância entre a quantidade de uma faceta particular que a pessoa sente que tem no trabalho e a que ele gosta de possuir; No segundo factor, refere se ao grau de importância da pessoa ou valor que o trabalhador designa a cada faceta do trabalho McFarlin e Rice (1992).

Através de um exemplo de Rice (1991), afirma que no caso de um trabalhador conceder uma grande parte de faceta laboral, como por exemplo, a promoção, a

descrição da referida faceta e a satisfação com a mesma estarão altamente relacionadas; isto é, o trabalhador se sentirá altamente satisfeito ou altamente insatisfeito, principalmente, quando esta promoção é válida para ele. Todavia, caso ao contrário, se a promoção não for importante, ou seja, não valorizada, por trabalhador, a relação entre a descrição e satisfação da faceta será débil; a pessoa não se sentirá altamente insatisfeito nem altamente satisfeito se a dita faceta laboral não for considerada importante. Como se pode verificar esta teoria, a discrepância deveria ter sido determinada por valores que os trabalhadores associam a cada faceta do trabalho, o que nos dá a entender que, a satisfação laboral depende do valor associado de cada faceta do trabalho e por outro o cumprimento dessa faceta no trabalho com respeito ao nível do desejo da pessoa. Neste contexto, a importância associada que é dada a cada faceta de trabalho determina a intensidade relativa de satisfação no trabalho produzida pelo grau de discrepância existente entre as percepções e os valores. Neste modo, quando mais importante for uma faceta laboral, existirá maior variabilidade na resposta efectiva, isto é, na satisfação resultante.

Esta teoria tinha proporcionado escassa investigação e muitos destes estudos realizados não dão apoio geral ao modelo. Um dos aspectos que tinha recebido apoio empírico é a ideia de discrepância; isto é, a discrepância entre o que pessoa espera obter no trabalho e o que tem obtido o que corresponde à satisfação laboral Rice, McFarlin e Bennett (1989); Wanous e Lawler (1972).

Na verdade, como se pode ressaltar esta teoria baseada na discrepância e na importância das facetas laborais, proporciona que os processos de comparação psicológico desempenham um papel na determinação da satisfação no trabalho respeitante a facetas laborais específicos.

Teoria de Eventos Situacionais

A teoria dos eventos situacionais mantém ideia de que a satisfação no trabalho é determinada por dois fatores denominados por características situacionais e eventos

situacionais Quarstein, McAfee e Glassman (1992). Segundo os autores, cada um destes factores difere em seis dimensões críticas.

As características situacionais são as facetas laborais que a pessoa tende a avaliar antes de aceitar o posto, tais como o pagamento, as oportunidades de promoção, as condições de trabalho, a política da companhia e a supervisão. Estes são evidentemente, aspectos importantes para a pessoa e são comunicados mesmo antes de ocupar o posto.

Os eventos situacionais são facetas laborais que não precisam ser pré- avaliados, mas sim, são aqueles que ocorrem uma vez o trabalhador ocupa o posto, a menos não são esperadas por ele e podem causar surpresa ao indivíduo. Os autores assinalam que essas facetas podem ser positivas ou negativas. Entre as primeiras estaria, por exemplo, o poder desejar o posto antes da hora de saída trazendo consigo a realização adequada de uma tarefa. Entre as segundas estariam os aspectos que podem aparecer insignificantes tais como um esquecimento remarcado pelos companheiros ou que a fotocopiadora sofre um defeito ou estrago.

As características e os eventos situacionais diferem em uma série de aspectos. Entre eles, pode-se destacar que as características situacionais são aspectos do ambiente do trabalho relativamente estáveis ou duradouros, enquanto que os eventos situacionais são relativamente transitórios. É mais custoso e difícil mudar ou melhorar as características que os eventos situacionais. Por outra parte, diferem em número e a universalidade dos elementos incluídos em cada um dos conjuntos; assim, as características situacionais podem ser facilmente categorizadas, enquanto os eventos situacionais são específicos de cada situação.

Em última instância, devido da diferença de número de elementos que compõe os ambos factores, as reacções dos trabalhadores frente a eles também diferem. As respostas emocionais frente às características situacionais e as mudanças subsequentes são mais controláveis, apesar de que o referido control é difícil perante as reacções dos eventos situacional dada a sua especificidade Os autores indicam que, o tempo, as

reações a estas facetas se acumulam e pode causar considerável satisfação a insatisfação laboral.

Como podemos compreender, esta teoria afirma que a satisfação no trabalho é resultado das respostas emocionais perante a situação em com que se encontra a pessoa n sua empresa. Por último, consideramos que este modelo, apesar de tudo, que inclui o conceito de discrepância na conceitualização da satisfação no trabalho, opta também uma perspectiva dinâmica para abordar este fenómeno.

7. Teoria do grupo de referência social

A teoria do grupo de referência social consiste em manter o balanço que a pessoa realiza para determinar a satisfação laboral tendo como ponto de referência o ponto de vista e as características do seu grupo ou categorias socioeconómico. A ideia central do indivíduo é de avaliar as características da sua situação laboral em termos ou função do seu marco de referência. Deste modo, a satisfação laboral é uma função que está positivamente relacionada com o grau das características do posto de trabalho, ajustando-se a normas e desejos dos grupos que o indivíduo considera como guia para a sua avaliação do mundo e para a sua definição da realidade social Korman (1978: 160).

Nesta perspectiva laboral foi levada a cabo uma investigação por Huilin (1966) sobre a satisfação laboral dos trabalhadores administrativos de 300 escritórios na qual se fez a recolha de dados sobre nível económico e grau do desempenho existente em sua volta, isto é, nos bairros pobres e a situação geral das comunidades em que estavam estabelecidos os distintos escritórios, mostrando deste modo, relações claras de carácter negativo entre o nível económico e social e a satisfação dos trabalhadores. Com efeito, os trabalhadores que viviam num ambiente social com o nível socioeconómico superior tendem estar menos satisfeitos com o seu trabalho. Neste trabalho, nos mostra que o marco social de cada trabalhador pode estar constituído por grupos concretos ou por ambiente social geral onde cada indivíduo se desenvolve.

Dentro deste contexto teórico, existe um problema central na investigação que consiste precisamente no estudo dos processos que intervêm na eleição ou aceitação por parte dos indivíduos de grupos de referência que lhes servem como base para avaliar-se a si mesmo e outros objectos sociais, com o seu trabalho Petti grew (1967). Entretanto, são muitos os pontos escuros que estão relacionados com esta problemática, onde algumas das contribuições têm dado resultados de grande interesse, Festinger tinha assinalado, que já se fazia anos, que as pessoas se fixam naquelas pessoas que são semelhantes a eles em termos de valores Festinger (1959). Outras pesquisas têm assinalado que uma série de factores pode nos proporcionar resultados importantes na hora de eleger o grupo ou grupos de referência e entre estes cabe nos mencionar a classe social, raça ou habitante (rural ou urbano).

Em geral, as teorias apresentadas até neste momento, se centram fundamentalmente, no indivíduo, nas suas necessidades, valores e nas comparações que realiza entre o mesmo e os demais. Todavia, existem teorias cujo ponto de vista é mais situacional, e partem do pressuposto de que, a situação é elemento chave a partir do qual as pessoas formam as suas atitudes.

6.7. Aproximações situacionais

Entre as teorias que destacam os aspectos disposicionais do indivíduo, que têm vindo a desenvolver outro tipo de modelos e teorias que põem a sua ênfase nos factores situacionais como determinantes da satisfação laboral. Neste contexto, presta-se especial atenção a duas principais propostas mencionadas abaixo nesta óptica, tratando-se da teoria de processamento da informação social realizada por Salancik e Pfeffer (1977) e a teoria dos eventos situacionais Quarstein e Glassm (1992).

Teoria de Processamento da Informação

Esta teoria como já foi referenciado atrás, os autores partem de um trabalho anterior em que os mesmos analisam as deficiências dos modelos de satisfação de necessidades

existentes para poder explicar as atitudes laborais dos trabalhadores e, principalmente, a satisfação laboral. Por outro lado indicam que desde essas aproximações se destacam os factores disposicionais do indivíduo para explicar a conduta, em detrimento dos factores situacionais. De entre as críticas feitas nesses trabalhos foram destacadas:

- a) Os ditos modelos de modo geral, parecem nos estar a negar que as pessoas tenham capacidade de proporcionar sua própria satisfação através da reconstrução cognitiva das situações e inclusive delineam que as características laborais possam ser realidades socialmente construídas.
- b) O esquecimento do contexto social de trabalho no que está imersa a pessoa.
- c) A consequência das acções prévias.

Salancik e Pfeffer (1978) defenderam que os indivíduos formam as suas atitudes a partir da informação disponível num determinado momento proveniente do seu contexto social. Desde aproximação do processamento da informação social, inicia com a premissa fundamental de que os indivíduos, como organismos adaptativos, adaptam as atitudes, condutas, crenças relativas a seu contexto social, a realidade das suas situações, condutas passadas e presentes. Esta premissa nos leva a querer que, podemos aprender muito através da conduta de um indivíduo estudando o ambiente social e informação dentro do que ocorre da conduta e como tem se adaptado a mesma conduta. Deste modo, os indivíduos desenvolvem atitudes ou necessidades em função da informação que têm no momento de expressar a atitude ou necessidade em causa. Neste sentido, o ambiente social imediato que utilizam os indivíduos para construir e interpretar os eventos, também pode oferecer informação acerca de como deveriam ser as atitudes e opiniões da pessoa.

O contexto social tem dois efeitos gerais sobre as atitudes e necessidades. O primeiro é o efeito da influência social da informação, quer dizer, permite a pessoa a construção directa do significado através das guias referentes crenças, atitudes e

necessidades socialmente adaptáveis. Em segundo lugar, um efeito directo do contexto social sobre o processo o qual ele utiliza as acções para construir as atitudes e necessidades, isto quer dizer que focalizar ou direccionar a atenção do indivíduo sobre certa informação, fazendo com que esta seja mais saliente e possibilitando expectativas a respeito da conduta individual e as conseqüências lógicas da respectiva conduta. Desta aproximação argumenta-se que as características do posto de trabalho, tais como o estilo de supervisão ou as condições de lugar de trabalho, se criam através dos processos sociais e individuais, que é uma aproximação avaliada pelo processo de comparação social de Festinger (1954). Deste modo, quanto mais equívoco, incerteza apresenta um aspecto laboral, mais importância adquirirão os processos de comparação social para avaliá-los. Nesta óptica, os indivíduos também utilizam sua própria conduta para construir a realidade.

Na teoria de processamento de informação, salienta-se de que a atitude ou necessidade é resultado de três causas:

- a) As percepções dos indivíduos e a avaliação dos componentes afetivos do ambiente laboral.
- b) A informação que prevê o ambiente social das atitudes apropriadas.
- c) A autopercepção do indivíduo das razões das suas condutas passadas, mediadas pelos processos de atribuição das causas.

Por outro lado, a informação social afecta a atitude e necessidade directa ou indirectamente. Estes efeitos dão-se através de vários processos, um deles consiste nas crenças que têm mantido por intermédio dos companheiros de trabalho sobre o trabalho ou tarefas; o segundo processo é a estrutura de atenção da pessoa, a qual se faz referência que alguns aspectos do ambiente sejam mais ou menos salientes; o terceiro processo dá-se através da interpretação dos elementos basilares ou indicadores ambientais (por exemplo, um supervisor que sanciona um trabalhador por ter considerado uma determinada conduta inadequada). E neste sentido, os autores, assinalam que quanto mais ambiguidade for o evento mais prevalecerá à definição social do mesmo. Enquanto, o quarto processo através da influência os demais sobre como a

pessoa interpreta suas necessidades; neste processo se destaca a importância prática da aplicação da teoria da reactância ou alternância psicológica de Brehm (1966).

Os indivíduos também constroem as atitudes através da avaliação cognitiva das dimensões do ambiente laboral ou da tarefa; para ele pode se utilizar informação que possa vir da sua experiência passada, da expressão das atitudes realizadas por outros, das próprias respostas condutuais e informação sobre o sucesso ou feito do contexto ambiental. A relação estabelecida entre as características laborais e as atitudes representa o processamento cognitivo da informação acerca das características do posto e do seu ambiente.

No seu contexto geral, a teoria de processamento de informação social afirma que a satisfação laboral e outras atitudes semelhantes desenvolvem-se em resposta as guias ou indícios sociais que se encontram presentes no local de trabalho. Uma contribuição importante desta teoria é a mudança da concepção acerca da natureza e as causas da satisfação laboral, já que estas redefinem fenômenos construídos socialmente Griffin e Bateman (1986).

6.8 Medidas de Satisfação laboral

Como tinha ficado explícito atrás, a satisfação laboral tem uma série de factores determinantes e conseqüências cruciais para o indivíduo e a organização, para tal, é importante obtermos informação da satisfação dos trabalhadores de modo a nos prevenir e modificar no possível as atitudes negativas. Este é motivo fundamental que justifica a medição da satisfação laboral e a exposição dos distintos métodos existentes. A medição e o estudo da satisfação têm uma série de benefícios como conhecer e controlar as atitudes, tanto de forma global, como também a forma de atender a facetas específicas da mesma, e obter informações sobre grupos particulares dos trabalhadores.

Outro benefício adicional obtido da medição da satisfação laboral é o incremento do fluxo de comunicação em todas as direcções (os trabalhadores falam daqueles que

lhes satisfazem no trabalho). Este processo pode servir também como uma válvula de escape emocional; através dela se pode identificar e dirigir novos programas, já que esses podem proporcionar feedback sobre as mudanças e avanços propostos Newstrom e Davis (1993). Neste âmbito, da satisfação, ela pode resultar às vezes de uma vantagem e desvantagem de uma variedade de instrumentos de medida existentes. Por uma parte, este permite seleccionar um instrumento que se adapte a nossas necessidades de investigação ou intervenção; por outra, obriga diferenciar entre os instrumentos considerando suas vantagens e desvantagens. Portanto, nos limitamos em oferecer os distintos tipos de medidas utilizados e descobrir aqueles instrumentos em maior uso e aceitação.

6.8.1 Métodos e medida da satisfação no trabalho

Segundo o Harpaz (1983) os métodos mais utilizados para a medição da satisfação no trabalho podem ser diferenciados entre métodos directos, os que não se tratam de ocultar o que está sendo medido; e métodos indirectos, que consiste em não conhecer a informação que está sendo revelado sobre as suas atitudes.

Métodos directos

Dentre os métodos directos o mais usual para medir a satisfação laboral tem sido o Questionário. Com este, se obtém um ou vários índices das atitudes dos entrevistados face ao trabalho ou face a algumas facetas relacionadas com o mesmo. Geralmente, a pontuação é algo que se obtém através da soma realizada de respostas dadas a cada um dos itens. As alternativas são de um modo geral, de tipo Likert com pontuação profunda. Por outra parte, dentro do questionário existem medidas multidimensionais e unidimensionais, ou o que é o mesmo, fazer referência das medidas que têm em conta as facetas da satisfação laboral e medidas globais. Os instrumentos deste último tipo são os mais utilizados e, nas investigações posteriores, se apresentarão os de uso mais difundido.

Outros métodos utilizados são as de comparação por pares, onde a pessoa tem que eleger entre vários aspectos de trabalho aquele que produz mais satisfação, como as escalas do Diferencial Semântico, as entrevistas métodos de Incidentes Críticos utilizados por Herzberg (1959).

Métodos indirectos

A dignidade que tem sido atribuída aos métodos indirectos para a obtenção de dados sobre a satisfação laboral dos trabalhadores é constituída por uma estruturação rígida e formal de métodos directos que tendem esconder as verdadeiras atitudes dos trabalhadores. Tal como já se tinha demonstrado, com os métodos indirectos, a pessoa desconhece a informação que está sendo veiculada ou revelada sobre suas atitudes, portanto, o facto de não conhecer a informação não evitará manifestá-la.

Frente a esta vantagem, são numerosas as desvantagem que os autores trazem perante a utilização dos métodos indirectos tais como a subjetividade nas interpretações ou a dificuldade de poder quantificar as respostas obtidas.

Dentre as técnicas indirectas mais utilizadas têm sido indicados os métodos de projecção de avaliação, com destaque, interpretação dos desenhos, as escalas de caras e o método de completar frases. A escala de caras consta de uma série de desenhos de caras de pessoas que apresentam diversas expressões, que vão desde um amplo sorriso a um profundo aborrecimento; pede-se na pessoa para que diga qual é a cara que espessa melhor o que sente sobre o tema em epígrafe. Neste contexto, o essencial neste tipo de técnicas é que o trabalhador é de se projectar dentro de uma situação descrita pelo desenho ou por uma frase escrita e em resposta a esta situação quando revela suas atitudes.

6.8.2 Principais Medidas de Satisfação no Trabalho

Uma das formas mais utilizadas para medição de satisfação laboral é o questionário. Os questionários de medida de satisfação laboral mais destacados são dois

instrumentos multidimensionais, estes são a de Job Descriptive Index (JDI), desenvolvido por Smith, Kendall e Hulin (1969) e Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), desenvolvidos por Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967). Para além destes, outro instrumento que tinha sido amplamente utilizado é a escala de Caras desenvolvidos por Kunin (1955) que constitui uma medida de satisfação independente das respostas verbais.

O instrumento de medida Job Descriptive Index (JDI) é, e deve ser considerado como um dos métodos directos para medir a satisfação laboral e que consiste numa lista de objectivos ou descrições a respeito dos distintos aspectos de trabalho muito antes do indivíduo em causa indique os seus sentimentos. Este consta de 72 ítems distribuídos em cinco escalas. As escalas de satisfação com o trabalho, a satisfação com supervisão e com companheiros com 18 ítems cada uma, e as escalas com satisfação com promoção e a satisfação com pagamento composto de nove ítems. Com base as pontuações de cada ítem pode se calcular a pontuação em cada subescala. Desta feita, também pode se obter um índice global de satisfação laboral a partir das distintas subescalas do questionário. A respeito das propriedades psicométricas do questionário obtidas a partir dos diferentes estudos, serão classificadas em todos os casos satisfatórias. No tocante a correlação das subescalas dos coeficientes de consistência interna medidos por diversos procedimentos (alfa, Spearman-Brown, Kuder Richardson) também tinham sido satisfatórios, assim como para cada escala de satisfação com o trabalho oscilando entre .69 e .93. Na escala da satisfação com o pagamento obtiveram valores que vão desde .70 à .84; na escala com satisfação com a promoção os valores obtidos em diferentes estudos oscilavam entre .72 e .90; na escala de satisfação com a supervisão dos valores alcançados encontrou-se .61 e .89; e a satisfação com os companheiros a consistência interna atingiu entre .80 e .93.

Quanto à estabilidade temporal das pontuações obtidas mediante o JDI tinha sido objecto de diversos estudos com um resultado considerado em todos os casos satisfatórios. No tocante da sua validade, este instrumento, obteve uma correlação de .71 com o Questionário de Satisfação de Minnesota, Wanous (1974).

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), desenvolvido por Weiss, Dawis, Englund e Lofquist (1967) é a segunda medida mais popular e baseada na teoria de ajuste no trabalho Dawis (1964). Esta afirma que cada pessoa procura desenvolver e manter a correspondência entre ela e seu ambiente. As demais têm sido desenvolvidas como parte integrante dos estudos do Minnesota sobre Reabilitação Vocacional. O MSQ é instrumento que contém 100 itens, distribuídos por 20 subescalas com cinco a cada uma, relacionadas com tais aspectos como criatividade, independência, relações humanas-supervisão e condições de trabalho. O instrumento apresenta duas escalas principais como as escalas de satisfação laboral intrínseca e a de satisfação laboral extrínseca, assim como o índice global de satisfação. A escala de resposta para cada item é de tipo Likert de 5 pontos. A respeito, os autores desenvolveram uma versão reduzida de 29 itens para medir a satisfação laboral global assim como a satisfação intrínseca e a satisfação laboral extrínseca. Quanto às propriedades psicométricas os autores calcularam o coeficiente de confiabilidade Hoyt em distintas amostras e indicaram que para a escala global dos valores obtidos oscilavam entre .87 e .92, na escala de satisfação laboral intrínseca estes valores encontravam-se entre .84 e .91, e entre .77 e .82 para a escala que mede a satisfação laboral extrínseca. Desta feita, quanto à validade, Moorman (1993) obteve uma correlação de .68 e .45 entre as subescalas de satisfação laboral intrínseca e extrínseca e o questionário de satisfação global de Brayfield e Rothe (1951).

A Escala de Caras desenvolvida por Kunin (1955) que é acompanhado por um item de 11 expressões faciais de um varão que oscila desde uma cara com um amplo sorriso e outra com um espaço profundamente pregueado. Os sujeitos pedem para que se indique qual é expressão que descreve melhor como se sentem a respeito do seu trabalho. Duran e Herman (1975) desenvolveram e analisaram uma versão que continha expressões faciais de uma mulher, onde concluíram que ambas podiam ser usados indistintamente e independentemente dos sujeitos que responderam. Estes autores obtiveram uma correlação de .75 entre a escala de caras feminina e o questionário de satisfação de Hoppock (1935). Brief e Roberson (1989) obtiveram correlações de .71 entre a mesma versão da escala e o Questionário de Satisfação de Minnesota e "Job Descriptive Index" de Smith (1969).

Todavia, os distintos autores tinham assinalado que os questionários utilizados para medir a satisfação diferem no grau em que fazem referencia ao componente afectivo ou ao componente cognitivo da satisfação, procurando forma de tentar superar algumas limitações das medidas tradicionais. A satisfação afectiva é aquela que está baseada numa apreciação emocional positiva do trabalho de forma global ou em algumas das suas facetas. Esta satisfação analisa se o trabalho evoca um bom estado de humor ou sentimentos positivo e sua medição inclui itens que fazem referencia as descrições de ditos sentimentos. Por sua vez, satisfação cognitiva é aquela que está baseada na avaliação mais racional e lógica do trabalho ou de algumas das suas facetas, neste caso a satisfação resulta da avaliação das condições, das oportunidades dos resultados laborais. As escalas que refletem os aspectos cognitivos da satisfação incluem itens que são relativos à natureza do trabalho, as condições laborais ou as oportunidades para satisfazer as necessidades importantes para a pessoa Moorman (1993).

Nesta perspectiva de análise, Brief e Roberson (1987) realizaram um estudo em que comprovam a predominância do componente afectivo e o componente cognitivo em três questionários de medida de satisfação laboral, como Job descritiva Index (JDI), a Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) e a escala de caras Kunin (1955); Dunham e Herman, 1975). O estudo realizado pelos autores constatou que o questionário que teve maior orientação cognitiva é o MSQ, enquanto que a escala caras apresenta uma orientação mais afectiva. No que diz respeito ao JDI, manifestou se um questionário predominantemente cognitivo, apesar de apresentar algumas influências afectivas. Neste sentido, é importante assinalar que em função da composição da escala (predominante cognitiva ou afectiva) sua capacidade de predição de fenómeno como o rendimento ou o comportamento pode variar de forma significativa Moorman (1993).

O Questionário Geral de Satisfação em Organizações Laborais (S4/82), desenvolvido por Meliá, Peiró e Calatayud (1986), consta de 82 itens e permite avaliar seis factores: satisfação com supervisão e a participação na organização com (19ítems), satisfação com ambiente físico do trabalho (16ítems), a satisfação com as prestações materiais e as recompensas complementares (20ítems), satisfação intrínseca do trabalho

(12ítems), satisfação com a remuneração, as prestações básicas e segurança no emprego (14ítems) e a satisfação com relações interpessoais (6). No que respeita as propriedades psicométricas do instrumento, os autores indicam que a consistência interna da escala global é de .95 e para os cinco primeiros factores supera o .82, sendo o algo inferior para o sexto (.74). Enquanto a validade com critérios externos o instrumento apresenta uma correlação negativa, consistente e significativa com a propensão ao abandono da organização, com atenção associada ao posto, com conflito de tarefas com ambiente laboral.

Neste contexto, atendendo a longevidade deste questionário, os autores procuram formas de elaborar uma mais reduzida do mesmo, eliminando itens demasiados específicos e mantendo a unidade diagnóstica, que tenha a fiabilidade e a validade (Meliá e Peiró, 1989). Com este objectivo elaboram a versão S20/23 que consta de 23 itens, mediante um criterioso processo interativo de análises e selecção de itens baseados em orientações conceituais e resultados empíricos (Meiá, Pradilla, Sancerni, Oliver e Tomás, 1990). Assim, a versão reduzida se constituiu de 23 itens distribuídos em cinco factores: 1 Satisfação com supervisão (6ítems), 2 satisfação com ambiente físico do trabalho (5ítems), 3 satisfação com benefícios e políticas da organização (5ítems) 4 satisfação intrínseca do trabalho (4 itens) e 5 satisfação com a participação (3ítems). A consistência interna da escala global foi de .92 e os factores oscilam entre .76 e .89. Os autores indicam que a versão S20/23 é capaz de dar conta de 84,64% da variância de S4/82, do questionário que é 3.56 vezes maior que ele. Em quanto à validade criterial do questionário global e os seus correspondentes factores apresentavam uma correlação negativa e significativa com a tendência ao abandono e correlações negativas com tensão e conflito acompanhado de uma ambiguidade no trabalho.

6.9 Relação da satisfação laboral com outras variáveis

Como já se tinha evidenciado, a satisfação no trabalho é uma atitude que apresenta relações significativas com numerosos fenómenos laborais relevantes, tais como o absentismo e troca de trabalho entre outros. Todavia, apesar de existir muita acumulação de resultados empíricos, podem-se realizar algumas afirmações de relação

causa-efeito, devido os desenhos de investigação escolhidos nos diferentes estudos no contexto geral e, transversais. Por outra parte, no nível de estudos bivariados, tinham uma considerável variação no tamanho das correlações encontradas, facto este, que pode ser influenciado por uma mistura de características individuais do posto, da organização e do ambiente.

Uma revisão bastante ampla dos distintos resultados obtidos foi realizada por Griffin e Beteman (1986), se bem que esta revisão somente foi alcançada até 1985. Estes autores distinguem entre antecedentes ou determinantes da satisfação laboral e as consequências da mesma. Entre os antecedentes os autores, distinguem oito áreas grandes: o estabelecimento de metas e objectivos, o desenho do posto, o sistema de recompensas, as características organizacionais, a liderança, a participação na tomada de decisões, o perfil demográfico e os factores disposicionais. No que se refere às consequências, estes autores resultam que frente a numerosas variáveis consideradas como determinantes, são poucas consideradas como consequências da satisfação laboral. De um modo geral, as consideradas são de grande transcendência ou qualidade tanto para o indivíduo como para a organização. Os demais, resultados obtidos a respeito da satisfação laboral são mais consistentes do que os obtidos através dos determinantes. As consequências da satisfação laboral, revisadas tinham sido o absentismo e a rotação, actividade sindical e as percepções do trabalho. Estes autores fizeram referência à relação entre a satisfação e o rendimento como uma questão aberta para as futuras pesquisas.

6.9. 1 Produtividade e desempenho

Durante muito tempo tem se mantido a ideia de que os trabalhadores que se encontram satisfeitos são mais produtivos. Os estudos realizados neste domínio tinham levado conclusões de que, na realidade que os trabalhadores satisfeitos são os têm mantido o nível de desempenho que lhes proporciona satisfação, independentemente, que este seja elevado médio ou baixo, não obstante, a maior complexidade da relação existente entre satisfação-desempenho.

Parece que uma explicação muito mais consistente é aquela que estabelece que um alto desempenho contribuiu para conseguir uma alta satisfação no emprego, já que proporciona maiores recompensas económicas, sociológicas e psicológicas. Na verdade se o sujeito considerar justas e equitativas estas recompensas, desta feita, este desenvolverá uma maior satisfação, porque sente que é recompensado em proporção ao reforço empreendido e os resultados obtidos. Pelo contrário se considerar injustas, o sujeito manifestará insatisfação. Em qualquer caso, o nível de satisfação que se dispõe produz maior ou menor compromisso, o qual, por sua vez, afecta ao esforço e, finalmente, ao desempenho. O resultado é um ciclo de desempenho- satisfação- esforço que opera de forma contínua.

Admite se que esta exposição por parte dos administradores tem uma clara implicação. A necessidade de fazer fincapé em apoiar e facilitar o desempenho dos trabalhadores, o que muito provavelmente produz como consequência adicional, a satisfação dos mesmos.

Na verdade, estamos convictos, de que certos comportamentos relevantes para as instituições sejam resultado da satisfação ou insatisfação no trabalho. Muitos psicólogos organizacionais têm se sentido obrigado a justificar seu interesse na satisfação aos seus gerentes mostrando que ela é relevante para os comportamentos que têm um impacto importante para o bem-estar das organizações. Dos três destes comportamentos mencionados acima têm se mostrado poreminentes na literatura. Nos últimos anos, a satisfação tem sido considerada importante devido os efeitos potenciais nas variáveis que dizem mais respeito aos trabalhadores que ás organizações. De particular interesse é a relação entre a satisfação no trabalho e a saúde e o bem-estar.

Segundo os estudos realizados sobre a satisfação e desempenho constatou-se que o relacionamento do desempenho no trabalho com a satisfação global está em torno de 0,20 laffladano e Munchinski (1985); Petty, McGee e Cavender (1984). A correlação com facetas individuais é variável, partindo de =, 054 (para a satisfação com o salário) até

0, 196(para a satisfação com os aspectos intrínsecos do trabalho) no estudo de lafaldano e Muchinski (1985).

Parte da razão para as correlações médias são relativamente pequenas pode estar nas medidas de desempenho no trabalho disponíveis em vários estudos. A maioria dos estudos efectuados baseia se nas pontuações dadas pelos supervisores que sofrem diversas limitações no respeito as medidas apresentadas sobre o desempenho no trabalho. Os supervisores freguentemente cometem erros de pontuação, especialmente quando são definindo pontuações para objectivos organizacionais. Isto pode produzir uma falta de precisão nas pontuações de desempenho, o que leva a outros erros estatísticos. As relações entre o desempenho e a satisfação seriam maiores se fossem utilizadas medidas mais precisas.

Apesar de estar claro o desempenho e a satisfação estão relacionados, existem duas explicações opostas. A primeira é que a satisfação deve resultar desempenho, ou seja, as pessoas que gostam de seu trabalho se empenharão mais e, conseguintemente, terão um desempenho melhor. A segunda é que o desempenho deve resultar satisfação, isto é, pessoas com um bom desempenho tendem a se beneficiar, e os benefícios podem aumentar a satisfação. O professor pode receber mais dinheiro e reconhecimento, o que pode melhorar a satisfação no trabalho.

Em suma, a satisfação leva ao esforço, que, em resposta leva desempenho. E na última versão, o desempenho leva a recompensas (resultados), e as recompensas levam a satisfação Conforme está mencionado no texto existe evidências que sustentam o segundo modelo.

Jacob e Solomon (1977) conduziram um estudo que sustenta a segunda explicação. A hipótese dos autores que ventilava que a satisfação teria uma maior relação com desempenho quando este resultasse em recompensas. O raciocínio é que os trabalhadores com melhor desempenho ficarão mais satisfeitos porque terão recebido recompensas. Jacob e solomon (1977) encontraram sustentações para a sua hipótese de

que a relação desempenho ou recompensa resulta uma ligação mais forte entre a satisfação e desempenho.

6.9.2 Satisfação no Trabalho e Rotatividade.

Em todas as empresas, os trabalhadores se demitem, de tempos em tempos. A demissão dos trabalhadores é chamada de rotatividade. A percentagem da força do trabalho que deixa o emprego em um dado período é denominada de rotatividade. Quando essa taxa se torna excessiva, a força de trabalho da empresa, pode se tornar inexperiente e destreinada, resultando a ineficiência e dificuldades na consecução dos objectivos organizacionais.

A demissão ou rotatividade foi relacionada á satisfação no trabalho, e mais forte que o absentismo. Também aqui existe uma série de factores, como as condições do mercado de trabalho, as expectativas sobre outras oportunidades do emprego e a antiguidade na empresa, influem directamente na decisão de abandonar a instituição e conseqüentemente pode vir a modificar a correlação satisfação-rotatividade. Muitos estudos realizados têm demonstrado que trabalhadores insatisfeitos têm maior probabilidade de demitir-se de seus empregos do que os satisfeitos por exemplo, Crampton e Wagner (1994); Dickter, Roznowski e Harrison (1996).

Correlações entre a satisfação no trabalho e a rotatividade têm sido interpretadas como indicativas dos efeitos da satisfação no comportamento. Os estudos realizados indicam que a variável central nesta relação é o grau de desempenho. No concreto, o grau de satisfação ajuda prever menos rotação dos trabalhadores com alto rendimento. A explicação pode ser a seguinte: Uma organização pode esforçar-se em manter ou conservar esses sujeitos, lhes aumentar o salário, facilitar lhes, reconhecendo os seus locrus, lhes precionando, etc. Com as pessoas de baixo rendimento pode suceder ao contrário: aqui a empresa se abstem em tomar medidas que poderão lhes manter, e inclusive pode exercer pressões para que abandonem. Portanto, é possível supor que a satisfação exerce maior influencia na permanência dos empregados de baixo rendimento

que os do alto rendimento. Qualquer que seja o grau de satisfação, estes últimos têm mais tendência de permanecer na empresa porque recebem reconhecimento, elogios e outros prémios que lhes dão uma boa razão para não renunciar Davis e Newstrom (1996).

De modo geral, podemos exemplificar algumas das possíveis consequências de uma alta e baixa satisfação dos trabalhadores respeitantes a diferentes facetas do trabalho, Schermerhorn Hunt e Osborn (1987)

Quadro Nº 13. Consequências do nível de satisfação referentes a diferentes facetas do trabalho.

Facetas do trabalho	Alta satisfação	Baixa satisfação
O trabalho em si	Chegada antecipada; sai tarde, permanece no trabalho.	Busca mudança do emprego; falta ou chega tarde; sai antecipado.
Supervisão	Busca companhia, aceita solicitação e conselhos; permanece no trabalho.	Evita sua companhia, queixa se e responde; nega solicitação, conselhos, sai antecipado.
De Companheiros	Aproxima-se a eles; dedicar-se as normas; permanece no trabalho.	O evita incumbiu; falta, sai antecipado.
Promoção	Maiores esforços; altas aspirações; permanece no trabalho.	Reduz seus esforços; poucas aspirações; sai antecipado.
Salário	Modifica seus esforços segundo a relação entre desempenho e salário; permanece no trabalho.	Busca melhor ofertas; modifica seus esforços segundo a relação entre desempenho e salário; sai antecipado.

Fonte.Schmeerbm,Hunt e Osbom (1987)

6.9.3 Absentismo Laboral

A sabedoria no seu contexto popular diz que a ausência no trabalho é o resultado da insatisfação do trabalhador ou professor com seu emprego. Existe uma relação negativa constante entre satisfação e ausência se bem que a correlação não pode ultrapassar 0,40. As pessoas que não gostam dos seus empregos têm maior possibilidade de se ausentar do trabalho do que as que gostam. É fácil supormos que o trabalhador insatisfeito tem a probabilidade de faltar mais ao trabalho, ainda que este tenha uma série de factores que influem nesta relação, desdiminuindo esta correlação. A título de exemplo, as empresas que têm uma política liberal de prestações por doenças estão favorecendo as ausências. Incluindo aqueles que podem estar contentes com seu trabalho. De igual modo, se o control é débil, torna-se mais fácil o trabalhador em decidir faltar ao seu trabalho, sabendo de antemão que não sofrerá qualquer sanção Dasvis e Newstrom (1996).

Diversas metanálises observaram esta questão, mostrando que a conexão entre a satisfação no trabalho e o absentismo é inconsistente e é geralmente pequena. Por exemplo, Farrell e Stamm (1988) encontraram relações de 2,12 e 2,10, respectivamente, entre o absenteísmo e satisfação global no trabalho, usando duas medidas diferentes de absentismo. Estas são correlações típicas encontradas em estudos sobre absentismo. Tharenou (1993), nos seus estudos realizados encontrou correlações até 2,34 entre ausência e satisfação no trabalho em uma amostra de trabalhadores australianos. Talvez o absentismo e satisfação tenham uma maior relação sob determinadas condições.

Hackett e Guion (1985) descobriram que o absentismo tinha maior correlação com algumas facetas do que outras. A satisfação com a natureza do trabalho em si teve uma forte correlação com o absentismo.

Uma possível razão para a pequena correlação entre a satisfação e ausência é que a pessoa pode se ausentar por muitas razões Kohler e Mathieu (1993), incluindo as doenças do trabalhador, de um membro da família/ especialmente crianças, assuntos

personais e fadiga, bem como simplesmente não estar com vontade de ir ao trabalho. Enquanto algumas dessas razões podem estar associadas à satisfação no trabalho, outras podem não estar. Por exemplo, a satisfação pode estar associada com a ausência provocada pela falta de vontade de ir ao trabalho, mas provavelmente pode não estar associada com a ausência provocada por uma doença séria. Assim sendo, o absentismo, de forma geral, não deve apresentar uma forte relação com a satisfação no trabalho. Contudo, se as razões para a ausência forem consideradas, as relações podem ser maiores Kohler e Mathieu (1993).

A principal abordagem para compreensão deve explicar por que a ausência ocorre no momento em que tem sido focalizado o abandono como uma resposta a trabalhos ou condições de trabalhos insatisfatórios. A ausência e a satisfação no trabalho estão relacionadas, mas as pesquisas encontraram uma pequena correlação entre eles. Em outras palavras, indivíduos que deixam os seus empregos, provavelmente são aqueles que têm um alto nível de ausência ou absentismo. No passado, o tremo em referência tinha sido empregue por causa dos proprietários rurais que abandonavam o campo para se instalar nas cidades. No contexto do nosso país, este fenômeno é muito frequente na medida em que na sua maioria hoje, devido à vida fácil, e por falta de instabilidade política em que o país viveu, todos tendem desamparar os campos para fixarem nas cidades. Actualmente, o absentismo, não é algo que somente pode se registrar para seus indivíduos residentes nos compôs rurais e nas indústrias como foi referenciado acima. A título de exemplo, no caso concreto do nosso país, o fenômeno em causa, está muito acentuado por razões diversas, como por exemplo, a falta de condições condignas de trabalho, os salários inadequados praticados em determinados sectores, faz com que estes deixem os seus postos de trabalho para afluírem em massa às zonas rurais procurando neste contexto a vida fácil. No caso específico dos professores, a tendência tem sido a mesma, isto é, não foz da regra, todos eles a sua intenção é de abandonar os Municípios que distam fora província devida promoção, igualdade de oportunidades de formação e uma menor atenção dos mesmos.

Na condição de trabalho, existe uma relação negativa constante entre a satisfação e o absentismo. Farrell e Citam (1988) conduziram a metanálise de 72 estudos sobre a ausência e notaram que os dois melhores indicadores foram o histórico de ausência e a política de ausência das organizações, em vez de satisfação no trabalho. As pessoas frequentemente ausentes no passado têm a probabilidade de se ausentar no futuro. As empresas que têm uma política projectada para controlar a ausências, ou seja, por meio de recompensas pela frequência ou de punição, registaram menor número de ausências. Variáveis individuais como gênero, idade, ou atitudes no trabalho demonstraram uma pequena correlação ou correlação incoerentes com o absentismo.

Uma complicação no estudo do absentismo é que ele é uma variável complexa que pode surgir de várias causas. Nicholson e Johns (1985) notaram que ele pode ser causado pela cultura de absentismo de um grupo de trabalho ou organização. Em qualquer grupo ou organização geralmente haverá regras sociais definindo a quantidade apropriada e as razões para que se dê. Uma organização pode ter uma cultura que encoraje o absentismo sempre que alguém não tiver vontade de ir para o trabalho, a menos que seja absolutamente impossível que eles compareçam.

Evidências encontradas em estudos sustentam a idéia da cultura nas organizações. Harrison e Shaffer (1993) afirmam de ausência dos trabalhadores no trabalho estava significativamente correlacionada com o número estimado de ausências aceites por seu grupo. Na média, trabalhadores estavam ausentes menos vezes que o nível que eles acreditavam ser aceitável. Mathieu e Kohler (1990) verificaram que as ausências do grupo indicavam o nível de ausências individuais. Trabalhadores cujos companheiros estavam frequentemente ausentes faltavam mais do que trabalhadores cujos companheiros raramente se ausentavam. A cultura e as políticas de ausência são dois dos principais factores de ausências. Apesar de que a satisfação no trabalho ter sido o foco da maioria das pesquisas, parece que seus efeitos potenciais são menores do que aqueles da cultura e das políticas. Um indivíduo insatisfeito, que pode escapar do trabalho dizendo estar doente, dificilmente fará isso se a ausência for punida. A satisfação no trabalho pode ser um factor de ausência apenas sob as condições de uma cultura de aceitação e política de

ausência liberal. Tanto a cultura de ausência do grupo de trabalho como as políticas organizacionais para o mesmo contribui para o absentismo dos trabalhadores.

6.9.4. Tipos de absentismo laboral

Do ponto de vista prático, podemos considerar diferentes classificações de ausência ao trabalho e que podem ser resumidos em três: o absentismo voluntário, o absentismo por doença e o absentismo por patologia profissional.

1. O primeiro inclui todas as ausências do trabalho por decisões pessoais como, por exemplo, o não querer assistir questões particulares, atender as doenças, os problemas familiares, motivos religiosos, escanço extra, reuniões políticas ou sociais, etc.. Quanto ao que se refere à dimensão administrativa, são consideradas nesta classe de absentismo, diferentes tipos de tratamento, sobretudo, quando nos referenciamos do ponto de vista remuneratório podemos distinguir distintas classes como: Autorização concedida, autorização não concedida atribuída, conflitos, sanções ou atrasos.

2. Quando se faz menção do absentismo como doença, estamos a debruçar de todas as ausências nas quais invocam motivos relacionados com o estado de saúde, ou não profissionais.

3. O absentismo por patologia profissional, consiste em considerar todas as ausências derivadas por enfermidades próprias de profissão e dos acidentes de trabalho. Este tipo de absentismo é uma das mais relevantes para cada profissão.

Como acabamos de constatar, seja qual o que seja o tipo de absentismo, que nos referimos, a primeira questão que devemos ter em nossa mente é sua mensuração. Se pudéssemos aplicar um dos índices a cada um deles, não irá nos dar uma informação que pode nos interessar desde ponto de vista da política de recursos humanos vigente em cada instituição ou empresa.

6.9.5 Saúde e Bem-Estar

Uma série de psicólogos organizacionais tem preocupado com a possibilidade de insatisfação estar relacionada com saúde e bem-estar dos trabalhadores. Na verdade, é possível encontrar afirmações no sentido de que a satisfação no trabalho pode ser um factor causador de doenças sérias e até a morte.

Alguns estudos correlacionam, demonstram que a satisfação no trabalho tem relação com variáveis da saúde. Estudos descobriram que trabalhadores insatisfeitos relataram mais sintomas físicos, como problemas para dormir e dores estomacais, do que seus companheiros satisfeitos Begley e Cazjka (1993); O'Driscoll e Beehr (1994). Descobriu também a correlação entre a insatisfação e as emoções negativas no trabalho, como ansiedade e depressão Jex e Gudanowsk (1992); Thomás e Ganster (1995). Esses estados emocionais negativos podem ser considerados indicadores da condição do bem-estar no trabalho. Evidências relacionando satisfação no trabalho com problemas de saúde mais sérios, como problemas de coração, são mais difíceis de produzir.

6.9.6. Satisfação no trabalho e saúde física

Os autores como Henne e Locke (1985), e Locke (1976), Petersom e Dunnagan (1998), Rocha (1996) e Zalewska (1996) relatam a ocorrência de melhor qualidade de saúde física em indivíduo satisfeitos, bem como maior risco de ocorrência de problemas de saúde como fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça problemas digestivo e dores musculares, em indivíduos insatisfeitos. Em revisão de estudos sobre a satisfação no trabalho Henne e Locke (1985) e Locke (1976), observaram que estes identificaram associações entre o nível de satisfação e agravos físicos (fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, perda de apetite, aumento de colesterol, doenças cardíacas arterosclerótica) e longevidade, onde indivíduos mais satisfeitos apresentam maior incidência de problema de saúde e maior longevidade.

Henne e Locke (1985) consideram que há plausibilidade nestes resultados, uma vez que a satisfação é um estado emocional e que as emoções implicam em respostas físicas involuntárias, onde o nível de satisfação (estado emocional) pode actuar com fonte de frustração agindo sobre o trabalhador de forma a provocar reações orgânicas involuntárias. Estes autores alertam, porém, que esses resultados devem ser considerados com cuidado, pois podem ser interpretados de outras maneiras: o nível de satisfação no trabalho pode ser devido à frustração (e não a sua causa) ou, ainda o nível de satisfação no trabalho pode ser o estado de saúde, podem ser influenciados por outro factor em comum. Seria igualmente razoável considerar que as condições físicas são co-variáveis e não conseqüências do nível de satisfação no trabalho e que a associação entre a saúde física e satisfação no trabalho pode ser difícil de ser estabelecida Henne e Locke (1985).

Segundo Martiez (2002) afirma que observou a ausência de associação entre a satisfação no trabalho e saúde física para os empregados administrativos de uma empresa de autogestão em saúde e previdência privada. Uma explicação para justificar esta divergência com a literatura citada é possibilidade de ocorrência do “efeito do trabalhador sadio”, em que haveria uma selecção progressiva de pessoas com a exclusão, pela demissão, daquelas em maiores condições de saúde, permanecendo aqueles com saúde mais preservada. Outra possibilidade é que outros factores relacionados ao trabalho, como o ritmo ou carga do trabalho, estariam a exercer maior impacto sobre a saúde do que a satisfação no trabalho. Além disso, características e condições preexistentes, da saúde individual, poderiam estar interferir-se nesta associação.

Todas estas observações evidenciam a complexidades destas relações, que podem correr em via de mão dupla e sofrer influência de outros factores, relacionados ou não ao trabalho.

6.9.7 Satisfação no trabalho e saúde mental

A satisfação no trabalho é um dos principais componentes para a satisfação geral com a vida e uma estimativa subjectiva de bem-estar Zalewska (1999^a, 1999b). Assim, a satisfação no trabalho é indispensável para a saúde mental do indivíduo na medida em que, aquela pode ter um à extensão de seu efeito para a vida particular e, ao contrário, caso ocorra à insatisfação no trabalho, será acompanhada de desapontamento que permeará a vida do indivíduo, afectando o seu comportamento fora do trabalho Coda (1986). A associação entre a vida mental e satisfação no trabalho tem sido assinalada em diversos estudos, dos quais podemos destacar as seguintes:

Martinez (2002) estudou as relações entre a satisfação no trabalho e saúde do trabalhador em empregados administrativos de uma empresa de autogestão em saúde e previdência provada no Estado de São Paulo, identificando a satisfação no trabalho correlacionada com cada um dos aspectos da saúde mental estudado e que esta correlação foi independente das variáveis socio-demográficas. Porém, apesar da alta significância estatística, satisfação no trabalho esteve reduzida em explicar a variabilidade dos aspectos da saúde mental. Outros factores, não contemplados na análise, poderiam também inferir na saúde mental;

Takeda, Yokoyama, Miyake e Ohida (2002) estudaram as associações entre factores relacionados ao trabalho e saúde mental em assistentes sociais de repartições de previdência social do Japão, identificaram a satisfação no trabalho apresentando forte associação negativa com esgotamento e depersão;

Peterson e Dunnangan (1998) nos seus estudos realizados sobre os empregados da Universidade estadual de Montana nos Estados Unidos da América, idendificaram que as pessoas que estão satisfeitas com seus empregos são mais saudáveis tanto fisicamente como psicologicamente;

Para Aasland, Oloff, Falkum, Schweder e Ursin (1997), investigaram as várias queixas de saúde no trabalho em médicos noruegueses, onde identificaram que o baixo nível satisfação no trabalho estava significativamente associado com o relato de saúde subjectiva insatisfatória, operacionalizado por alto nível de queixas subjectivas de saúde;

Zalewska (1996), em estudos realizados junto a bancários da Polônia, verificaram a hipótese de que a satisfação com a vida depende com a satisfação com o trabalho e que bancários insatisfeitos com o trabalho constituem um risco elevado para a ocorrência de problemas de saúde, como os resultados identificam os trabalhadores insatisfeitos com o trabalho, isto è, menos satisfeitos com todos os aspectos do trabalho examinados (colegas, supervisores, conteúdo do trabalho, condições e organização do trabalho, desenvolvimento e salário) e constituindo um grupo elevado de risco para ocorrência de problemas de saúde; trabalhadores insatisfeitos demonstram ser mais susceptíveis à ansiedade depressiva em situações difíceis, que provavelmente dificultaria a organização das tarefas e seu desempenho, e se ressentiam dos efeitos do estresse causados pela subcarga, apresentando como sintomas como dores de cabeça, cansaço, corpo tenso, fraqueza muscular e dificuldades para respirar com mais frequência do que os trabalhadores satisfeitos;

Abouserie (1996) na sua investigação levada a cabo na Universidade no Reino Unido, sobre as fontes de estresse dos doentes, identificou uma correlação relativa e significativa entre estresse e satisfação no trabalho e uma relação inversa entre estes dois fenómenos;

Ramirez, Graham, Richards, Cull e Gregory (1996), estudaram os efeitos do estresse e satisfação no trabalho sobre a saúde mental dos médicos especialistas de hospitais do Reino Unido, constataram que satisfação no trabalho estava inversamente associada com exaustão emocional, despersonalização e morbidade psiquiátrica (depressão, perda de confiança, distúrbios do sono e outros sintomas). Do mesmo modo identificaram também o efeito protector da satisfação no trabalho sobre a saúde mental. Os aspectos do trabalho que apresentam maior contribuição para a satisfação no trabalho foram relações interpessoais satisfatórias, valorização e posição profissional, estímulo intelectual, recursos

e gerenciamento adequados. Os autores consideram os achados relevantes por indicarem que satisfação no trabalho protege a saúde contra o estresse;

Na mesma perspectiva do estudo sobre a saúde mental, Rocha (1996), ao estudar a relação entre a saúde-trabalho de analistas de sistema no estado de São Paulo, identifica a satisfação no trabalho como factor protector da saúde, como factor de diminuição na frequência de sintomas do “estado nervoso”, distúrbios, Nilo, vegetativos, alterações de hábitos alimenticios e problemas digestivos. Neste estudo a satisfação laboral também apareceu associada negativamente à procura de consulta médica e como factor de redução da interferência negativa do trabalho na vida familiar e pessoal. Os factores que apareceram associados à satisfação no trabalho foram: aprendizado constante, controle sobre o processo de trabalho, sentimentos de “ser um artista produzindo uma obra” (possibilidade de criação), e percepção de desafio na resolução de problemas;

O’driscoll e Beehr (1994) estudaram o comportamento da chefia, conflitos e ambigüidade de papéis e suas repercussões sobre os empregados administrativos dos Estados Unidos da América do Norte e da Nova Zelândia, identificaram que a satisfação no trabalho apresentou um efeito mediador importante nessas relações. Os autores apontam que quando indivíduos encontram incertezas, ambigüidades e conflito de papéis no contexto do trabalho, o principal resultado destas pressões é a insatisfação e o trabalho é então, relacionado a outras experiências negativas, dentre as quais o aumento do desgaste no trabalho. Aos autores concluem que tais resultados encorajam a continuação dos estudos sobre a satisfação no trabalho como um mediador importante entre as reacções dos indivíduos ás pressões e demandas do trabalho;

Rahman e Sen (1987), nos seus estudos referentes aos efeitos da satisfação no trabalho sobre a saúde de empregados em trabalhos repetitivos, em Bangladesh, observaram que funcionários altamente satisfeitos relataram níveis de saúde mental maiores e queixas de saúde mínima quando são comparados com trabalhadores com baixa satisfação no trabalho.

Deve-se lembrar que uma limitação dos estudos acima citados é seu desenho transversal, que impossibilita o estabelecimento de relação causal entre a satisfação no trabalho e saúde mental, uma vez que a exposição e evento são observados no mesmo corte temporal. Entretanto, este tipo de estudo oferece a avaliação das relações por meio das medidas de associação. Estas medidas têm a finalidade de avaliar a coincidência de uma dada patologia, ou evento relacionado à saúde, na presença de uma condição atribuída hipoteticamente como factor de risco Almeida Filho e Rouquayrol (1992).

A relação entre a saúde e a satisfação no trabalho é difícil de ser estabelecida, porque nem sempre está claro se satisfação produz saúde, se a saúde produz satisfação ou se as duas são resultado de algum outro factor Henne e Locke (1985). Se a direcção causal entre estes dois fenómenos já estivesse reconhecida com base em métodos para fazer afirmações epidemiológicas, um estudo transversal poderia partir deste conhecimento teórico para fazer afirmações sobre as associações identificadas. Porém, essa direcção causal ainda não está definitivamente estabelecida do ponto vista epidemiológico.

Uma outra limitação dos estudos epidemiológicos, tanto transversais como longitudinais é que não explicam a dinâmica das correlações identificadas. Outro estudo quantitativo de dados qualitativos permite descrever características de uma população ou amostra, bem como estabelecer associações, riscos e probabilidades entre variáveis. Mas, devido o seu carácter reducionista, tal tipo de estudo não contempla a investigação dos processos e dinâmica das relações observadas, limitando a análise de aspectos sociais ou subjectivos. Desta forma, esse tipo de estudo exige que se complemente a compreensão dos eventos, com outras estratégias tais como análises qualitativas, estudos de caso, busca de suporte em teorias já estabelecidas, estratégias que possibilitem explicar como se dão as trocas e determinações entre variáveis em estudo.

Ao discutir o uso das análises de associação como estratégia no estudo da satisfação no trabalho, deve-se ressaltar que uma correlação, por si só, não explica nada.

Embora uma forte estatística possa ajudar a clarificar relações teóricas, esta não mostra como alegada causa pode produzir seu efeito, o que seria esperado de uma teoria e, portanto esta técnica não exclui outras explicações vindas de outras fontes Locke (1976). Neste contexto, para a compreensão desses processos é necessário buscar respaldo teórico em outras áreas de conhecimento e em outros métodos (observacionais, análise de discurso, história oral, observação participante, grupo focal, pesquisa, acção, dentre outros), que colaborem e analisem ou expliquem como ocorrem estes processos. O sucesso da pesquisa neste domínio dependerá da construção da pesquisa fundamentada na fronteira ou no centro de um conjunto de conhecimentos teóricos já estruturados e nas realidades actuais Almeida Filho e Rouquayrol (1992).

Dessa forma, tanto para formulação de hipóteses como para o estudo das situações de doença esta pesquisa epidemiológica exige, além de uso de técnicas epidemiológicas, a busca de suporte teórico de outras ciências, como a bioestatística, a clínica, a imunologia, a antropologia, a sociologia, a psicologia Locke (1976). Assim na tentativa de um melhor entendimento de como se dão as relações entre a satisfação no trabalho e saúde, desta dinâmica, podem ser buscadas fontes na literatura científica e referência, como por exemplo, em dados de estudos qualitativos. Não haveria, portanto, uma oposição ou exclusão a priori entre estudos quantitativos, na temática de satisfação e saúde no trabalho.

Do ponto de vista metodológico também são necessários mais estudos, seja por meio de desenho epidemiológico longitudinal ou por método quantitativo, buscando confirmar a direcção causal, relações e significado entre a satisfação no trabalho e saúde, identificar e analisar melhor os aspectos que interferem nesta relação e caracterizar a dinâmica destas relações, de maneira a consolidar a compreensão dos impactos que o trabalho exerce sobre a saúde dos trabalhadores e da eficácia das intervenções. Desta feita, as estratégias qualitativas e quantitativas não mutuamente excludentes, ao contrário, o uso conjunto enriquece a compreensão e a acção sobre fenómenos tão complexos.

6.9.8. Satisfação no trabalho e na vida

Para além dos estudos já referenciados, outra questão importante que não pode ser esquecida, refere-se da contribuição da satisfação no trabalho para a satisfação na vida. Ela é considerada como indicadora do nível de felicidade e bem-estar emocional geral. De acordo com uma investigação levada ao cabo por Gallup, Bastianutti e Cooper em 1991, constatou que os americanos estavam satisfeitos com as suas vidas Hugick e Leonard (1991). Estudos sobre a satisfação na vida descobriram que ela se correlaciona com a satisfação no trabalho (por exemplo, Adams, King e King (1996); Judge e Watanabe (1993); Lance, Lautenschlager, Sloan e Varca (1989); Weaver (1978). Na base dos estudos realizados por Rain, Lain e Steiner (1991) encontraram três suposições de satisfação na vida e no trabalho que se influenciam mutuamente. A primeira é chamada contaminação, sugere que a satisfação (ou insatisfação) em uma área afecta ou contamina a outra Weaver (1978). Desta forma, problemas de insatisfação em casa podem afectar a satisfação no trabalho, e vice-versa. A segunda (compensação) afirma que a insatisfação em uma área de vida que será compensada em outra. Uma pessoa com um trabalho insatisfatório buscará satisfação em outros aspectos da vida. Um indivíduo com uma vida pessoal insatisfatória pode buscar satisfação no trabalho. A terceira suposição denominada segmentação nos declara que as pessoas no seu quotidiano dividem suas vidas e que a satisfação em uma área não tem relação com a satisfação em outra.

As suposições acima relatadas levam a previsões contraditórias sobre a correlação entre a satisfação no trabalho e na vida. A contaminação prevê uma correção positiva em que a satisfação no trabalho irá afectar a satisfação em outras áreas da vida. A da compensação prevê uma correlação negativa porque a insatisfação em uma área que será compensada pela satisfação em outra. Enquanto a segmentação por sua vez não prevê nenhuma correlação, porque as pessoas mantêm a satisfação com diferentes áreas da vida em “compartimentos” separados. Rain e outros (1991) ressaltam que, uma vez que as pesquisas encontraram uma correlação positiva entre a satisfação no trabalho e na vida, afirmam que a hipótese da contaminação é a única sustentada por estudos.

Assumindo a hipótese da contaminação esteja correcta, aproxima a questão de interesse na medida em que a satisfação no trabalho e na vida é correlata. As explicações têm indicado que satisfação na vida afecta a satisfação no trabalho. Através de um estudo longitudinal realizado por Judge e Watanebe (1993) no período aproximadamente de cinco anos, levou a concluir que ambas as explicações são correctas, isto é, a satisfação ou insatisfação no trabalho e na vida afectam uma à outra.

Apesar disso, tem sido dada pouca atenção à interação dos factores no trabalho (as características do trabalho) com os factores externos a ele (como os problemas familiares) nas experiências e reacções no trabalho. A total compreensão dos campos do trabalho e fora dele não será possível sem a melhor compreensão de como uma afecta o outro.

6.9.9 Actividade Sindical

Uma das consequências da ausência de satisfação é o incremento da actividade sindical por parte dos professores ou trabalhadores Feuille e Blandin (1974). Neste sentido, a insatisfação laboral, "ou seja," os níveis baixos de satisfação com facetas económicas, como é caso do pagamento e os benefícios implicam uma maior actividade sindical e que influem directamente na conduta do voto. Kochan (1980) afirmava que a insatisfação com os aspectos económicos do trabalho têm sido uma das causas da pertinência de muitos trabalhadores a sindicatos.

Nesta mesma perspectiva, outros autores assinalam que estas relações não são tão importantes se nos centrarmos nas outras facetas ,não económicas da satisfação laboral Muchinsky (1993). Todavia, Premck e Hunter (1988) ilustram que não está clara a relação entre distintas facetas da satisfação laboral e a sindicância. Segundo Khaleque (1993), confirma que os trabalhadores que não são membros de nenhum sindicato têm atitudes laborais mais favoráveis e possuem maior satisfação laboral correlação aqueles que parte a sindicatos. Desta feita, a explicação desta problemática nos oferece dois possíveis resultados. Os professores ou trabalhadores mais satisfeitos são os que tendem

aliar-se ao sindicato de modo estar mais cientes e informados sobre os seus direitos laborais e incrementando o seu nível de expectativa.

6.9.10 Estabelecimento de Metas

Este é um dos campos em que mais investigação tem se realizado da psicologia organizacional. Em termos gerais, tem se tentado a observar os efeitos que tem a variação nos métodos de estabelecimento de metas e os distintos tipos de metas sobre a satisfação no trabalho. Todavia, como tinha sido assinalado por Griffin e Beteman (1986:161) "o estabelecimento de metas tem influenciado ocasional e secundariamente sobre a satisfação, defensor da influência não consistente". Neste domínio, os estudos longitudinais evidenciam que o impacto positivo inicial que pode ter o estabelecimento de metas sobre a satisfação laboral desaparece em uns meses Ivancevich (1977).

6.9.11 Desenho do posto de trabalho

A relação entre as percepções e a satisfação tinha sido estudada através de experimentos laboratoriais White e Mitchel (1979) e nos estudos de campo transversais realizados por Hackman e Oldham (1976) e longitudinais Griffin (1981). As percepções do trabalho estão significativamente e positivamente relacionadas com a satisfação no trabalho e, inclusive, assumem que as mudanças nos atributos do trabalho produzem trocas nos atributos do trabalho.

6.9.12 Efeitos Potenciais da Satisfação no Trabalho

Acredita-se que o nível de satisfação ou insatisfação dos trabalhadores é um fato muito importante para os administradores devido à consequências que pode provocar em relação com os diferentes factores, como desempenho no trabalho, rotatividade, ausência ou absentismo (Davis e Newstrom, páginas 207-210): Nos últimos anos, a satisfação tem sido considerada importante, devido a seus efeitos potenciais que dizem mais respeito aos trabalhadores das organizações. De particular interesse é a relação entre a satisfação no trabalho e a saúde e o bem-estar.

Capítulo 7

7.1 Metodologia

Em qualquer estudo que se pretende realizar, a metodologia ocupa um lugar cimeiro que corresponde a princípios gerais que guiam a investigação Bulmer (1992). A produção de uma pesquisa consubstancia-se em definir com clareza algumas questões referentes a nível metodológico, assim como as estratégias que se vai seguir, utilizando métodos, técnicas e procedimentos que viabilizam a exploração do tema, de forma a realidade seja descrita com máximo de fiabilidade. O estudo em análise, na qualidade de ser um dos primeiros deste género, a ser investigado no contexto angolano, adaptou-se a investigação do tipo descritiva, que segundo o Gil (1992), possibilita a descrição das características de um determinado fenómeno, também estabelecer as relações entre as variáveis. O estudo está direccionado no domínio da educação, mais concretamente nas escolas secundárias da cidade do Uíge. Neste ramo do saber, as investigações consideradas descritivas permitem ao investigador compreender o comportamento do universo e seus elementos que sirvam de base da influência a este mesmo fenómeno. De tal forma, estas investigações descritivas requerem um planeamento rigoroso de recolha de dados, que exigem o uso de técnicas padronizadas, associadas, a estratégias quantitativas que procuram quantificar opiniões, atitudes e comportamento de uma estimada população ou fenómeno, demonstrando grande preocupação com a mensuração que exige em grande medida, emprego de técnicas estatísticas, Richardson (1992), Oliveira (2001) e Lakatos (2002).

Para recolha de dados relativos às principais variáveis, que se pretendeu analisar e testar com a realização desta pesquisa foi utilizado o método de observação directa extensiva, através de técnica do questionário, segundo a classificação de Marconi e Lakatos (2001). Segundo os autores, esta técnica consiste num conjunto de questões a serem respondidas por escrito pela população pesquisada, sem a presença do pesquisador. Richardson (1999) neste âmbito, refere algumas das vantagens da utilização desta técnica, dentre as quais se podem destacar:

Permite obter informação de um grande número de indivíduos simultaneamente ou em tempo relativamente curto;

Permite abranger uma área geográfica ampla, sem que haja necessidade uma formação demorada ao pessoal que aplica o questionário.

Apresenta relativa uniformidade de uma medição a outra, pelo de que o vocabulário, a ordem das perguntas e as instruções serem iguais para todos os inqueridos.

No caso o questionário anónimo, as pessoas podem sentir-se com maior liberdade para expressarem as suas opiniões.

O facto de a população alvo ter tempo suficiente para responder ao questionário pode proporcionar respostas mais reflectidas que as obtidas numa primeira aproximação ao tema pesquisado.

A tabulação e posterior análise estatística dos dados podem ser feitas com maior facilidade e rapidez que outros instrumentos (como entrevista, por exemplo).

Neste domínio, o objectivo deste estudo é entender, precisamente a percepção dos conceitos, práticas e graus de satisfação dos professores do ensino secundários em relação ao seu trabalho, bem-estar e qualidade de vida no trabalho, para além de identificar algumas variáveis que poderão influenciar no seu nível de satisfação. Para o Kerlinger (1980) acrescentam que os estudos descritivos possibilitam estudar as características, opiniões e comportamentos de amostras pequenas e que se presumem ser representativas de tais populações.

No entanto, por ter se observado nas escolas a ausência de professores com níveis aceitáveis, que pudessem fazer cobertura nestas Instituições, e por outro, algumas delas serem recentemente abertas no decurso da nossa pesquisa, de certo modo, não foi nos capaz de termos acesso um total de professores que podesse corresponder com as nossas expectativas, com relação à população. Desta feita, atendendo o referencial já exposto acima, somos obrigados nos limitar em trabalhar com uma amostra que correspondia o mesmo número de professores, conforme se pode observar na tabela nº2

a seguir apresentando os números dos professores que funcionam em cada escola secundária do II ciclo pesquisada e sua respectiva percentagem. Para nossa investigação, este não constitui um problema relevante para que possamos alcançar os objectivos que foram preconizados, uma vez que os professores que aí trabalham, já tinham criado uma percepção e avaliação dos aspectos relativos à qualidade de vida no trabalho.

Tabela Nº 3, Amostra de professores inqueridos a nível das escolas secundárias.

Instituições	Nº de professores	percentagem
INE	78	15%
PUNIV	85	17%
IMAK	72	14%
IMS	67	13%
IMAG	66	13%
IMP	62	12%
E IIº C BV	82	16%
Total	512	100%

Nota: Todos os dados referentes ao nº de professores foram fornecidos por cada instituição

Dos 512 inqueridos, 78 são do Instituto Normal da Educação com 15%, Escola Pré-Universitária (PUNIV) com 85 que corresponde 17%, Instituto Médio Agrária de Angola com 72 professores 14%, Instituto Médio Saúde foram inqueridos 67 professores com índice de percentual de 13%, Instituto Médio de Administração e Gestão inqueridos, 66 com 13%, Instituto Médio Politécnico avaliados, 62 com percentual de 12% e finalmente, Escola secundária do II ciclo Bem-Vindo com 82 professores inqueridos perfazendo 16%.

7.2 Caracterização da amostra

Uma das primeiras decisões a ser tomada em qualquer domínio a investigação, é a questão relacionada à especificação e a quantificação da amostra a analisar. Neste contexto, o recurso à amostragem para concretização deste estudo deveu-se, portanto pelo facto de ser uma estratégia que tem sido bastante usada em Ciências Sociais e comportamentais, cujo este âmbito se encontra enquadrada esta pesquisa e do mesmo modo, permitindo o investigador o não desperdício de recursos, colectando os dados em curto espaço do tempo e obter dados mais abrangentes e consistentes. Este estudo é caracterizado por quantitativo e constituído por 512 professores que directamente exercem as suas actividades nas sete Instituições secundárias do II ciclo, que esta província se dispõe, nomeadamente, o Instituto Médio de Educação (INE), Escola Secundária do II Ciclo- PUNIV, Instituto Médio Agrário de Kanguela (IMAK), Instituto Médio de Saúde (IMS), Instituto Médio de Administração e Gestão (IMAG), Instituto Médio Politécnico (IMP) e Escola secundária do II Ciclo do Bem-Vindo. A nossa amostra foi seleccionada de forma aleatória, composta por todos os trabalhadores que se encontram ligados no processo educativo nestas escolas atrás referenciadas. A amostra é compreendida na sua maioria por trabalhadores do sexo masculino, com um total de 387 que corresponde 75,6% e 125 do sexo feminino o que prefaz 24,4%. Com este propósito, iremos proceder à caracterização dos sujeitos constituintes da amostra, segundo o sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo de permanência e de experiência no local de trabalho. A variável idade deste estudo em análise, varia de 21-65 anos. De acordo com os objectivos expostos atrás, e por sua vez as variáveis, hipóteses, a primeira variável assumida é a idade, que se encontra distribuída em cinco grupos etários. As faixas etárias com maior índice participativo dos professores avaliados foram as de 21-30 anos (34,4%) e a de 31-40 anos (33,2%) respectivamente. Relativamente as demais faixas etárias que caracterizam a amostragem estão apresentadas na tabela nº 4.

Relativamente aos cinco grupos etários que compõe a nossa amostra e considerando o tempo permanência na instituição e da experiência laboral verifica-se um maior índice percentual nos inqueridos (80,1% e 62,1) que corresponde aos indivíduos

que estão entre 1 e 10 anos. Enquanto que as demais faixas etárias que caracterizam a amostragem serão apresentadas na tabela nº 4.

Tabela Nº 4, sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo de experiência e tempo de permanência.

Variáveis		N	%
Sexo	Homens	387	75,6
	Mulheres	125	24,4
Idade	21 – 30	176	34,4
	31 – 40	170	33,2
	41 – 50	96	18,8
	51 – 60	63	12,3
	61 – 65	7	1,4
Estado Civil	Casado	69	13,5
	Solteiro	443	86,5
Nível Esc.	3º Ano	223	43,6
	4º Ano	180	35,2
	5º Ano	109	21,3
Tempo de Exp.	01 – 10	318	62,1
	11 – 20	80	15,6
	21 – 30	65	12,7
	31 – 40	44	8,6
	41 – 50	5	1
T. Perman.	01 – 10	410	80,1
	11 – 20	69	13,5
	21 – 30	25	4,9
	31 – 40	6	1,2
	41 – 50	2	0,4

7.2.1. Modelos de referência teóricos

No âmbito desta pesquisa, considerando a análise das percepções das condições de trabalho, assim como a apreciação do nível de satisfação relativo à qualidade de vida laboral em que os professores exercem as suas actividades práticas, foram adoptados dois modelos teóricos de referencia.

O primeiro foi à classificação biopsicossocial- BPSO-96, apresentada por França (2003), e já descrita acima, que possibilitou agrupar as respostas dos pesquisados sobre a percepção do conceito e práticas de condições de trabalho dos professores, em função das diferentes categorias: biológica, psicológica, social e organizacional. A nossa preferência de trabalhar ou em escolher os indicadores biopsicossociais deveu-se de modo geral, com facto deste nos permitir uma visão mais ampla do conceito de QVL, a partir de uma perspectiva integrada do ser humano, que se consolida pela continua e permanente influência dos aspectos psicossociais, no contexto em que os professores desempenham esta actividade profissional. Quanto ao segundo modelo adoptado para este estudo, proporciona em analisar o nível de satisfação dos professores com a qualidade de vida laboral, foi modelo clássico de Richard Walton, criado em 1973, composto por oito dimensões e também descrito no capítulo anterior. Este modelo foi escolhido pelo facto de estar combinado com uma diversidade de dimensões de QVL, possíveis de serem aplicadas em distintos contextos sócio-culturais e por oferecer uma maior validade, em termos da sua aplicabilidade em diversos estudos sobre as condições de trabalho nos mais vastos sectores da actividade e grupos populacionais.

7.3 Instrumentos e Medidas

Para realização dos objectivos do trabalho e recolha de informações necessárias junto à amostra de professores das escolas secundárias da cidade do Ulge, escolhemos o tipo de investigação descritiva, utilizando a técnica do inquérito e com dois instrumentos: o Questionário de Qualidade de Vida Laboral dos professores com 35 itens de auto-preenchimento e o questionário de Satisfação laboral dos professores com 23 itens de carácter anónimo, através das quais se pretende medir a forma em que os

pesquisados se comportam atendendo as suas aspirações sobre condições de trabalho vividas nos seus locais de trabalho.

Para que se responda a cada um dos itens foram utilizadas como tal, as versões originais com duas escalas. A primeira versão do questionário usado para medir Qualidade de Vida laboral dos professores foi de cinco pontos, composta de oito dimensões do modelo de Walton (1973) e respectivos factores, já operacionalizados no capítulo 2, adaptado e traduzido por nós em português e avaliado para sua aplicação no estudo sobre Trabalho, Bem Estar e Qualidade de vida Laboral dos professores, que segundo Walton influencia directamente ao trabalhador. A selecção das oito dimensões permite nos adquirir com maior abrangência a amplitude dos aspectos básicos de situações de trabalho e por ser instrumento flexível na medida em que os critérios podem sofrer alterações em ordem de prioridade e ser arranjada de forma distinta para assumir outras importâncias de acordo a realidade do fenómeno em estudo.

A segunda versão do questionário de satisfação laboral do modelo de Meliá e Peiró (1984), aparece sob o formato de resposta de tipo Likert e é constituído por cinco partes ou factores: I. Satisfação com supervisão (6 itens) II. Satisfação com o Ambiente Físico do Trabalho (5 itens), III. Satisfação com Benefícios e Políticas da Instituição Escolar (5 itens), IV. Satisfação Intrínseca do trabalho (4 itens), V. Satisfação com a participação (3itena), com opções de respostas que nesta pesquisa pareceu ser mais adequada para o fim proposto. A cada um dos itens corresponde a uma escala de atitude respondida numericamente de 1à 5, com as seguintes categorias de respostas: totalmente em desacordo e 5 totalmente de acordo. A análise da escala de satisfação no trabalho incluída, nesta parte do questionário, revelou-se uma boa consistência interna, considerado por (Média & Pedro, 1989) por razões dos cinco factores terem apresentado índices de 0,89, 0, 81, 0, 76, 0,80, 0,78, ou seja, por cada dimensão ter sido superiores ao valor mínimo de 0,6. O questionário foi traduzido por nós em português e a tradução obtida foi novamente traduzida (back-translation) por outro professor com o domínio da língua espanhola.

Neste âmbito, a cada item é um enunciado de uma atitude, perante a qual o sujeito tem de indicar o seu grau de concordância, desde desacordo totalmente e acordo totalmente.

A escala de satisfação no trabalho apresenta algumas vantagens, tais como: é construção morosa e mais simples; costuma apresentar fiabilidade e validade elevadas, possibilitando, ainda, o estabelecimento de graduações de respostas; permitem o uso de itens que não se encontram relacionados de modo directo com as atitudes que pretende mensurar e por fim, a possível resposta a cada item permite um maior grau de informação sobre a atitude estudada. Ao todo são 58 itens a serem aplicados e distribuídos com uma escala correspondente aos indicadores de (satisfação no trabalho 23) e (de Q V L 35).

7.4 Procedimento Técnico

A nossa investigação prossegue com a colecta de dados no campo, após a autorização favorável por parte de cada uma das sete instituições de ensino em participar nos presentes estudo. O contacto posterior foi primeiramente realizado com a direcção das instituições do ensino conforme a sua estrutura, em seguida, apresentou-se o objectivo do estudo a fim de obter a autorização e o apoio para a aplicação dos instrumentos. Desta feita, o pesquisador procedeu à entrega dos questionários, tendo em conta a amostra definida. Posteriormente, a Direcção pedagógica de cada escola responsabilizou pela distribuição dos mesmos directamente aos professores afectos aos diversos turnos de trabalho. Os professores e directores das instituições de ensino foram esclarecidos de que tratar-se de uma pesquisa sem quaisquer efeitos avaliativos individuais e /ou institucionais e que as respostas seriam anónimas.

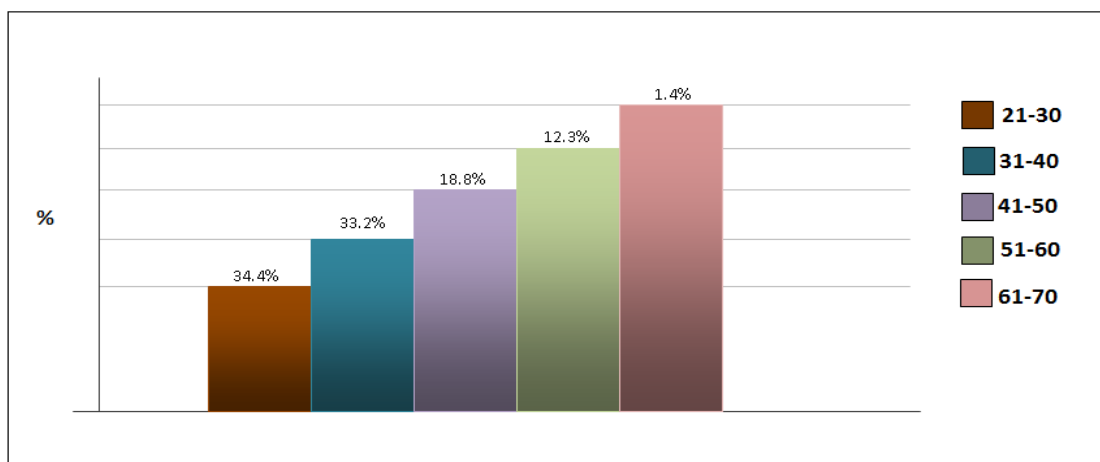
O contacto com algumas instituições escolares nem sempre foi aberto e flexível, tendo acarretado alguns constrangimentos de tempo para realização da pesquisa, devido o período em que decorria a nossa investigação ter coincido com gozo de férias de uma parte de professores. A aplicação do instrumento foi considerado de fácil compreensão na medida em que, todas as direcções das escolas contactadas, todos

os professores têm níveis aceitáveis sendo todos estudantes que frequentaram 3º, 4º e 5º ano no Instituto Superior de Ciências da Educação. Os instrumentos foram recolhidos uma semana após de ser entregues, apesar de termos registado constrangimentos, conforme as razões acima já consignadas. A aplicação do inquérito não obedeceu as “normas” estabelecidas no nosso projecto.

Definido o prazo de sete dias a partir da recepção dos questionários, para que os professores procedessem à devolução dos mesmos à Direcção de cada instituição. No entanto, na grande maioria das instituições, o prazo estabelecido teve que ser alongado, em alguns casos para mais de 15 dias, devido da demora verificada por parte dos professores em procederem a entrega dos questionários. Ainda, neste mesmo momento de aplicação foram surgindo algumas dificuldades relacionadas com o próprio questionário e, que na medida do possível foi se superando com esclarecimento adequado tendo em consideração o objectivo que pretende alcançar. Um maior obstáculo contactado consistiu no receio em responder as perguntas que compunha o questionário por parte de certos inqueridos, assim como, os directores das escolas, tendo em conta as conotações políticas que têm como base o período de guerra que o país viveu durante muitos anos. Com este referencial, algumas escolas não foram capazes de nos devolver o material que tinha sido lhes entregue, o que nos permitiu posteriormente, mudarmos a modalidade de aplicação do instrumento, que passou ser entregue directamente pelo próprio pesquisador em vez do director ficar com responsabilidade com tempo muito limitado de 30 minutos.

Dos 512 inqueridos, 78 são do Instituto Normal da Educação com 15%, Escola Pré-Universitária (PUNIV) com 85 que corresponde 17%, Instituto Médio Agrária de Kanguela com 72 professores 14%, Instituto Médio Saúde foram inqueridos 67 professores com índice de percentual de 13%, Instituto Médio de Administração e Gestão inqueridos, 66 com 13%, Instituto Médio Politécnico avaliados, 62 com percentual de 12% e finalmente, Escola secundária do II ciclo Bem-Vindo com 82 professores inqueridos perfazendo 16%.

Gráfico 2. Distribuição dos inquiridos por grupos etários

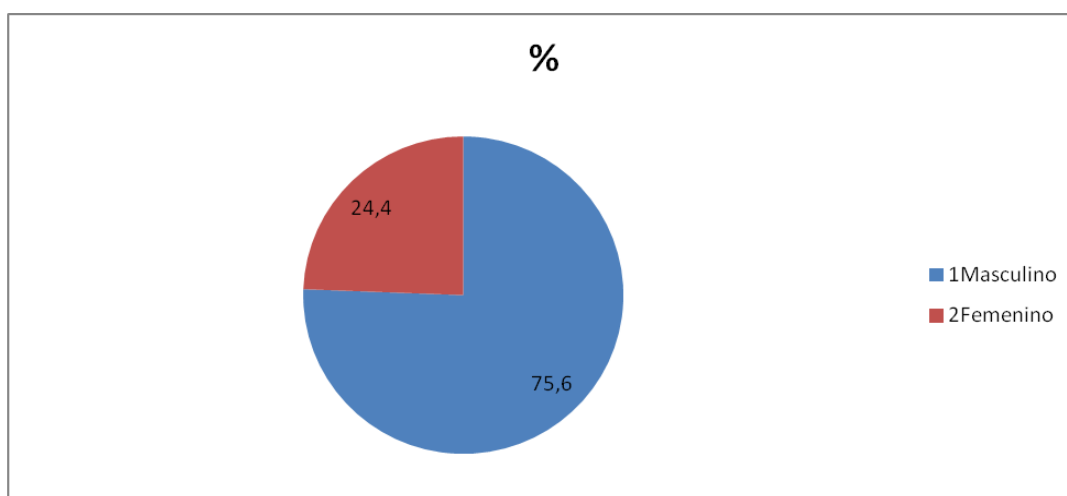


Fonte: nossa pesquisa

Pela distribuição apresentada no gráfico acima, destaca-se o equilíbrio entre os primeiros grupos etários, com relação ao número de indivíduos que estes apresentam. Relativamente a distribuição dos inqueridos por grupos etários, da inspiração visual do gráfico nº 2, observa-se que 34,4% do total dos inqueridos tem idade compreendida entre 21 e 30, dentro desta faixa é que constitui mais jovem. Enquanto que o outro grupo considerado médio com 33,2%. O quinto grupo é o que apresenta um número ou percentagem mais baixa de 1,4%, tendo em consideração a idade que compõe o mesmo.

Trabalhamos com todos os profissionais do ramo da educação colocados nas escolas secundárias, durante o tempo que nos foi dispensado pelos professores para este fim, demonstrando nos inquéritos o predomínio no gênero masculino com um percentual de 75,6% do total de amostra e 24,4% corresponde aos professores do gênero feminino, como podemos observar no gráfico nº 3 referenciado abaixo.

Gráfico Nº 3 de distribuição dos inqueridos por género

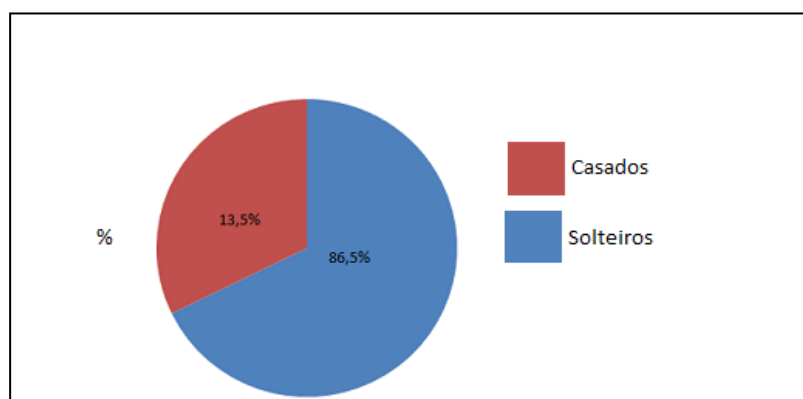


Fonte: dados da pesquisa

Relativamente, a esta distribuição por género, observou-se que a nossa amostra é caracterizada por certo perdomínio, por parte do género masculino com 75,6% e menores quantidades de indivíduos de 24,4% é constituída por mulheres.

A terceira variável independente foi considerada o estado civil dos professores inqueridos, na perspectiva de encontrar algumas diferenças entre o grupo de solteiros e casados, os que supostamente têm maiores níveis percentuais no que refere os sentimentos manifestados na percepção das condições laborais e conseqüentemente a menor representatividade neste estudo. Neste âmbito, acontece que os não casados oficialmente (“ por registo civil ou pela igreja, e que vivem em” união de facto”) a vida conjugal normal, nos documentos oficiais-bilhetes de identidade, na rubrica de estado civil

Gráfico Nº4 Distribuição dos inqueridos por estado civil.



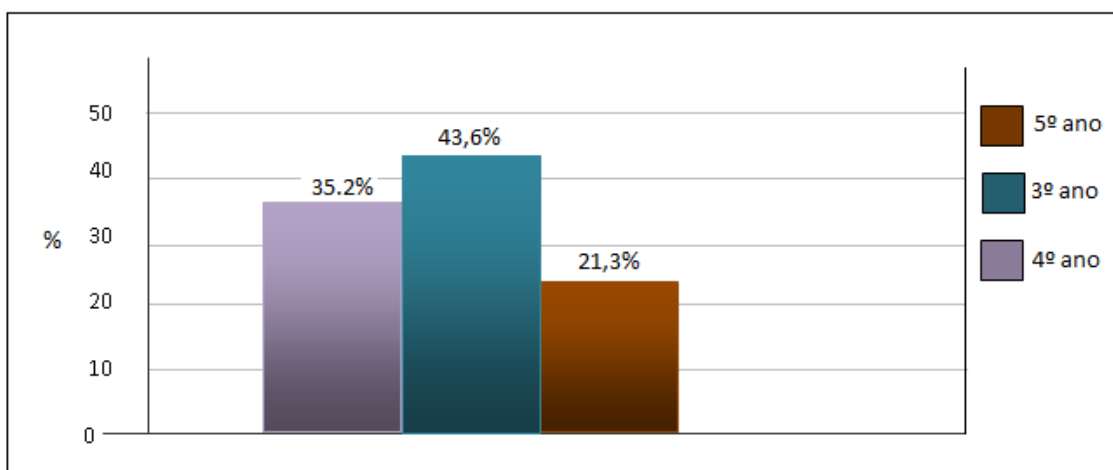
No gráfico 4, se observa a predominância dos “solteiros” com 86,5% contra os casados com 13,5% entre os professores inqueridos. Pelo o que os dados nos confirmam, conduz-nos uma dedução de que em sete escolas secundárias pesquisadas na urbe da cidade do Uige, se verifica menor número de professores casados em relação aos professores que constituem a classe dos solteiros.

O nível académico foi assumido como quarta variável independente, distingue os professores em níveis de formação adquirida no domínio desta carreira profissional. Esta variável caracteriza-se por um maior percentual aos professores com habilitações literárias correspondente à 3º ano com 43,6%, dos quais 33,6% masculinos e 10% feminino.

Quanto aos professores com formação equivalente a quarto ano de escolaridade, se observou uma percentagem 35,2%, sendo 24,8% professores e 10,4% professoras. Finalmente nesta variável, o último nível dos professores inqueridos diz respeito aos professores com quinto ano, com uma percentagem de 17,2% para masculinos e 4,1% para os femininos, o que prefaz o total 21,35 respectivamente.

Como tivemos a oportunidade de observar no gráfico nº 4, o maior predomínio dos professores pesquisados foi registrado naqueles considerados Bachareis na faixa etária que compreende entre 21-30 anos de idade com 43,6%.

Gráfico nº 5 Distribuição dos inqueridos por nível académico



Fonte: dados da Pesquisa

Quanto ao tempo de experiência nos locais de trabalho, pode ser caracterizado de modo geral, com a percentagem de 62,1% nos professores pesquisados com uma faixa etária que compreende a primeira classe de intervalo (1), o que significa entre os professores com a idade compreendida entre os 21-30 anos respectivamente, seguindo-se por aqueles com uma percentagem igual a 15,6% conforme ilustra a tabela em anexo.

Observando a tabela em anexo, constatou-se que, na medida em que idade dos indivíduos avança regista-se de forma progressiva a redução em termos percentuais, como os dados abaixo discriminados nos espelham: 12,7%; 8,6%; 1% pertencentes aos pesquisados que se encontra no 3º; 4º e 5º escalão dos grupos intervalos já acima mencionados, com elementos com idade compreendida entre 41-50A (3); 51-60A (4) e 61-70A(5).

Finalmente, na última variável independente referente ao tempo de permanência e segundo dados encontrados nos confirmam 80,1% é a percentagem recaída aos professores que em termos ocupacionais são considerados novos, pelo facto de cada um destes que compõe a classe (1), quanto ao tempo de permanência são indivíduos que oscilam entre 1, 2,3 anos de serviço etc.. Relativamente, a segunda classe (2) 13,5% dos inqueridos em ambos os sexos, consultar a tabela destes dados.

7.5 Interpretação e Análise dos Resultados

A partir dos itens dos questionários, tendo realizado uma análise factorial utilizando o método de rotação varimax, foram utilizados os 8 factores de qualidade de vida laboral QVL e 5 de satisfação laboral SL os que de acordo com os graus percentuais foram considerados com indicadores de variáveis dependentes, das dimensões do trabalho, bem-estar e qualidade de vida laboral, assim como as da satisfação laboral. Em continuação apresentamos a descrição de cada factor, indicando a percentagem de cada um deles explica, assim como os itens que compõe , e o índice percentual que

corresponde a cada um dos itens. Assim, as nossas variáveis dependentes se reúnem com seguintes factores:

7.5.1. Salário justo e Adequado (compensação)

A questão salarial é um ponto significativo no contexto de qualquer atividade profissional. Walton (1973) argumenta que todos os trabalhos para “ganhar a vida” e a compensação que se obtém com esse trabalho, constitui o aspecto fundamental quando se trata de analisar a qualidade de vida no trabalho.

Nesta categoria constatou-se que um percentual de expressivos professores avaliados que corresponde a cifra de 54,5% e seguindo-se por outros com uma percentagem de 36,9% afirmam em estar insatisfeitos ou mesmo muito insatisfeito correlação ao salário que estes usufruem. Enquanto que um número expressivo de professor manifesta a sua total insatisfação quanto ao salário que não deixa ser misério, contrariamente, 2,7% professores inqueridos, mesmo apercebendo das circunstâncias em que vivem, não deixam de acreditarem que a sua remuneração mensal lhes compensa. Percebe-se, ainda, que existe uma divergência de opiniões, fundamentalmente, no que diz respeito à avaliação por parte dos professores, que comparam a remuneração pessoal com os outros colegas que juntos trabalham numa mesma instituição. Dentro dos avaliados como podemos observar 44,7% e seguidos de 31,1% dos pesquisados consideram a compensação que se obtém em função ao trabalho realizado é considerado como algo insignificante, na medida em que este nada poderá solucionar, às várias situações que a própria vida impõe. Nesta mesma linha do pensamento, enquanto um reduzido número dos investigados manifesta inadequabilidade, 10,2% percebem ao contrário, considerando a remuneração recebida como algo compatível com relação as suas atribuições e responsabilidades. Esses itens são comprovados com o questionamento sobre o factor mais relevante para poder desenvolver o trabalho condigno nas instituições escolares, por onde estiverem colocados.

Por outro lado, quanto ao resultado e participação no trabalho, observou-se que dos 512 que compõem a nossa amostragem, 43% dos professores apesar destas instituições não apresentarem condições condignas para o melhor desempenho das suas actividades alegam em estarem convictos e satisfeitos com relação aos seus resultados e participação no trabalho, contra 22,3% e 15,4% dos professores, afirmam contrariamente, manifestando sua insatisfação quanto ao resultado e participação no seu local de trabalho.

No que concerne aos benefícios que o trabalho possa oferecer, os dados estatísticos deste indicador de QVL nos espelha que 45,3% dos professores inqueridos e seguindo-se por 34% professores que nessas instituições do ensino secundário reclamam rejeitados categoricamente, a não existência de qualquer benefício (alimentação, transporte, saúde, assistência médica e medicamentosa). Ainda, sobre a mesma questão se observa um percentual de 2,1% dos avaliados confirmam a existência de algo referente ao indicador que as escolas têm estado a oferecer tendo em consideração as possibilidades de cada instituição.

Também, é de salientar que, dos quatro itens avaliados da categoria (salário justo e adequado) de qualidade de vida no trabalho, constatou-se um total de 45,2% dos professores, dos quais, 5,7%, 13,5%, 13,15, e 12,9% respectivamente, que nem confirmam e nem desconfirmam a questão em causa sobre a remuneração financeira. Nesta mesma perspectiva da interpretação, deduziu-se de que este tipo atitude de se obster, talvez surjam por causa da inexperiência profissional e por outro, por razões de fubia que determinados docentes manifestam, tendo em conta incidência das perguntas da vida real das escolas do país e particular a província. Por meio da tabela pode-se notar de forma clara essa dispersão.

Tabela nº 5, níveis de satisfação com salário justo e adequado

Indicadores	Muito insat	Insat	Indeciso	satisf	Muito Satisf
I	36,9	54,5	5,7	2,7	0,2
II	31,1	44,7	13,5	10,2	6,4
III	15,4	22,3	13,1	43	5,9
IV	45,3	34	12,9	5,7	2,1

Fonte: dados da pesquisa.

7.5.2 Condições de Trabalho

Segundo Walton (1973), sugere que a organização deve oferecer aos seus trabalhadores um ambiente seguro e saudável para a realização de suas tarefas, além proporcionar horários justos, estrutura física adequada e demonstrar preocupação do bem estar. Nesta mesma perspectiva, a jornada de trabalho representa um dos esforços desenvolvidos para atender asexigências de tarefas, abrangendo os esforços físicos, cognitivos e psicoafectivos (emocionais) que são traduzidos como desgastes, segundo o Laurell e Noriega (1989), na capacidade corporal e psicológica dos trabalhadores. A organização do trabalho determina as cargas definidas como exigências ou demandas psicológicas do processo do trabalho. As jornadas do trabalho também estão presentes no trabalho do professor e que podem destacar-se: cargas físicas que correspondem com as exigências na materialidade externa e que se modificam na interação com o corpo (interação ambiental), e cargas psicológicas ou disposição psicológicas que adquirem materialidade do próprio corpo e se expressam por meio dele (reações emocionais), que influência directa ou indirectamente na saúde dos professores.

Na pesquisa realizada, sobre a categoria condições de trabalho e para caracterizar a jornada de trabalho, foram identificados e avaliados seis itens diferentes referentes a aspectos das condições de trabalho geradores de desconforto físico e mal estar psicológico entre os professores. Numa escala de cinco pontos foi identificada uma hierarquia decrescente de percepções de jornada de trabalho, conforme mostra o

expressivo percentual, assinalando, os diferentes problemas que historicamente fazem parte da qualidade de vida no trabalho dos docentes no desenvolvimento das suas actividades nas instituições. Assim, como foi dito na abordagem anterior, nesta também, se constata grandes desacordos quanto às opções.

Com esta oportunidade de observarmos os dados fornecidos pela pesquisa relacionada ao indicador denominado jornada de trabalho, constata-se que a menor discordância incide nas duas primeiras colunas a esquerda da nossa pontuação, tendo em conta a escala em uso deste estudo, com um total de 16,% e 20,5% respectivamente, que consideram em estar muito insatisfeitos com a sua jornada de trabalho, ou com as exigências que este impõe. Neste indicador de qualidade de vida laboral, os que mais percentagem apresenta correspondem aos professores que manifestam a sua maior satisfação com um percentual de 46,5%, dos quais 34,2% são do sexo masculino e 11,9%feminino. Neste contexto, pela cifra percentual registada, permitiu nos reduzir que, quanto à jornada de trabalho do género masculino ao exercer as suas funções no ambiente de trabalho seguro e saudável. E finalmente, neste item 11,7% dos inqueridos não tiveram qualquer influência que lhes pudesse contar em responder satisfatoriamente nem insatisfatoriamente a respeito da questão exposta.

De acordo com resultados obtidos no indicador relativo ao volume do trabalho, este espelha-nos que a percentagem mais elevada é de 38,3% referente aos indivíduos consideram estar muito satisfeito com volume de trabalho, seguidos pelos professores com 5,5% que manifestam de igual modo satisfação no tocante a carga de trabalho.

Ainda, neste domínio, percebe-se que, para além destes que no mesmo indicador confirmam a sua satisfação respeito da questão com, 23,4% e 16,2% dos avaliados apresentam os seus sentimentos de inquietação dizendo que estão muito insatisfeitos com a carga de trabalho. E na última instância, 16,4% dos inqueridos , limitaram-se em responder que não se encontram satisfeitos nem insatisfeitos quanto às condições de trabalho (volume).

Quanto ao uso de tecnologia, e como podemos constatar nos dados estatísticos que caracterizam a nossa amostra, isto é, entre os professores e professoras pesquisados, o maior percentual recai nas duas primeiras colunas da escala. Estas evidenciam que 37,7% e seguidos por 35,4% dos professores inqueridos nestas instituições do ensino secundário, manifestam os seus sentimentos de insatisfação quanto às condições que certas escolas pressintam, clamando a falta de materiais e boas condições de uso e em número suficiente para o desenvolvimento de suas actividades. Consequentemente, por várias razões, muitos dos inqueridos, com um percentual de 9,6% aclaram em considerar a inexistência das condições de trabalho (uso de equipamentos) não lhes satisfazem, nem lhes insatisfazem, o que significa para estes, desconhecem a importância que têm os materiais e equipamento técnico no decorrer das suas actividades educativas.

Por outro, um número não considerável e insignificante de professores pesquisados, que corresponde a 13,9% e 3,3% afirmam que as condições de trabalho são satisfatórias para o desempenho das tarefas que lhes são incumbidos superiormente.

No total, dos avaliados neste indicador referente à celebridade das condições de trabalho, 30,9% dos homens inqueridos, contra 8,4% das mulheres, o que préfaz 39,3% e seguindo-se por um percentual de 14,3%, consideram a “celebridade” das condições laborais em referência como satisfatórias. Desta feita, com perspectiva de análise, constatou-se a existência de uma diferença maior, entre os indivíduos que consideram a celebridade como algo muito satisfatório com uma percentagem muito ínfima de 2,3%, contra 14,3% que caracterizam este indicador de muito insatisfeito.

De igual modo, observa-se 21,1% dos indivíduos investigados preferiram em não se pronunciarem, nem a favor e nem contra ao indicador de condições de trabalho, o significa, para eles, a bem dizer este não produz grande diferença que possa dificultar o funcionamento do processo educativo.

Como os resultados deste indicador qualidade de vida no trabalho nos espelham, e como é óbvio, não existe grande discrepância no tange a percentagem

apresentada nas duas primeiras colunas da escala. A segunda coluna denominada insatisfeito (2) evidência um percentual de 46,1% e 37,3 dos professores que confirmam a sua maior insatisfação (1) no que refere avaliação feita sobre os equipamentos e a segurança individual ou colectiva que estes estabelecimentos possam oferecer para sua proteção.

Todavia, como os dados estatísticos nos ilustram, não existe uma diferença disminal muito significativa, correlação com os que manifestam maior satisfação e a satisfação com os materiais e segurança para protecção pessoal que escolas dispõem.

Entretanto, em relação ao último item relacionado com o cansaço que o trabalho possa originar, constatou-se que a maior percentagem de 42,2% incide aos inquiridos que neste estudo apresentam os baixos níveis de satisfação quanto à fadiga que volume do trabalho tem proporcionado na saúde física e mental dos profissionais e seguidos de um modo geral, por 14,8%, que no âmbito do mesmo factor não podem ser indiferentes.

Para além dos resultados obtidos anteriormente neste indicador qualidade de vida no trabalho, contrariamente, notou-se um percentual de 19,7% e 2,1% dos avaliados que apesar de perceber dos transtornos, os efeitos que este pode vir produzir para a saúde física e mental dos mesmos, não evitaram em responder a questão em causa de forma satisfatória. A satisfação que estes apresentam neste item tão delicado, leva-nos a concluir de que o cansaço é tido como um algo momentâneo e passageiro no contexto laboral. Ainda, por sua vez, 21,1% avançam a ideia de que, pela análise feita sobre o volume que trabalho impõe afirmam em não estar satisfeitos, nem insatisfeitos quanto à fadiga que o trabalho possa lhes provocar no organismo.

7.5.3 Uso e desenvolvimento da capacidade no trabalho

A possibilidade dos trabalhadores de adquirir os seus conhecimentos e aptidões é a terceira categoria proposta por Walton. Ela sugere com resgate de valores

esquecidos por Taylorismo, motivando as pessoas a actuar efectivamente no desenvolvimento institucional, e procurando valorizar sua auto-estima e sua realização enquanto ser humano e trabalhador.

Nesta variável foram avaliadas cinco questões. A primeira, relacionada com a tarefa da sua actividade no seu local de trabalho, foi a que apresentou maior concordância com 60%, enquanto os itens referentes à possibilidade de execução de tarefas e trabalhos, a possibilidade que lhe foram concedidas obtiveram respectivamente, os índices de 57% e 54,9%.

Nesta categoria, o percentual mais significativo de discordância é observado na afirmação relacionada com a tarefa da sua actividade no local de trabalho, na qual obteve 2,7%, dos quais 2,1% masculino e, 6% feminino.

Conclui-se, desta forma que a maioria dos professores e segundo o cálculo geral, consideram que possuem as competências necessárias no desenvolvimento das suas capacidades no seu trabalho.

7.5.4 Quanto às Oportunidades de Crescimento e Segurança

No concernente a quarta variável de QVL argumenta-se que a essência de uma grande relevância de carreira reside em locais de trabalho onde o trabalhador, professor tenha a sua capacidade reconhecida e valorizada de forma que este consegue oportunizar o crescimento profissional e o desenvolvimento pessoal, bem como a propiciar segurança quanto a sua permanência no emprego.

Neste contexto, observaram-se maiores sentimentos de satisfação ao considerar que existe possibilidade de crescimento profissional nas instituições do ensino secundários inqueridas, ao se registar um percentual favorável de questões respondidas com 46,1% e seguindo-se dos que mantiveram de igual modo, os sentimentos de concordância referentes ao segundo indicador (treino e exercícios) que estes realizam por sua parte no desenvolvimento das suas actividades com 44,3 %. Nesta mesma perspectiva

de análise, passou-se aos problemas relacionados com incentivos que estes estabelecimentos do ensino têm proporcionado para os seus profissionais no aumento do nível académico. Essa afirmação mediante os dados estatísticos nos confirma obteve 38.8%, e na base destas demonstrações reais, levaram-nos a dedução de que, por parte dos órgãos competentes, da direcção, algo tem sido disponibilizado, através de alguns programas, seminários de capacitação, cursos de âmbito geral, concursos públicos, de forma a aumentar as habilidades e capacidades e elevar a motivação dos profissionais.

Ainda, nesta vertente, sobretudo a questão de demissão, ou seja, de abandono dos docentes dos seus locais de trabalho, constatou-se de que este item obteve um percentual correspondente a 21,9%, o que nos ilustra que, a demissão tem sido pouco notória nas escolas secundárias. Contrariamente, caracterizando os dados acima expostos sobre o indicador em análise, referente ao abandono ou não dos docentes nos seus locais de trabalho, 34,4% dos inqueridos discordam com as afirmações avançadas anteriormente, de que a abandono por parte dos docentes tem sido um fenómeno impraticável nas instituições nesta urbe da cidade.

Para além, de uma existência considerável de insatisfação com um percentual de 34,4%, 24,8%, 20% e 17,4% e de número de obtenções com 21,3%, 20,9% e 18,8% em responder a favor ou contra sobre esta categoria, pode-se concluir que, a maioria dos inqueridos considera que os órgãos competentes têm prestado uma atenção especial e adequada, em disponibilizar, oportunidades de crescimento e segurança dos seus profissionais de carreira.

7.5.5 Integração Social em seu Trabalho

Na perspectiva de Walton (1973), afirmava os níveis satisfatórios de integração social podem ser atingidos por meio de um bom relacionamento interpessoal na organização, onde haja sentimentos de comunidade, ausência de preconceitos, apoio e respeito mútuo entre seus integrantes.

Ao analisar esta categoria, constatou-se que, segundo os seus indicadores nos aclararam de uma forma profunda, que existe uma concordância satisfatória referente as responsabilidade por parte de equipa de trabalho e colegas no seu funcionamento com um percentual de 56,1%, contra 14,3% dos avaliados que consideram a responsabilidade por parte dos demais nas instituições é um ideal, seguidos por inqueridos que se apercebem a existência de valor dos seus ideais e iniciativas com 50,8%, dos quais 37,5% homens e 13,3% mulheres, no desenvolvimento das suas actividades nos locais de trabalho. Nesta mesma sequência de análise, não podemos meter de parte aos pesquisados que preferiram em responder satisfatoriamente aos indicadores relativos ao clima de camaradagem e a discriminação que se tem registado nas instituições avaliadas com 49,9% e 32,2%.

Ainda, neste contexto, outros depois de uma reflexão da questão em análise responderam contrariamente as afirmações com um percentual de 25,2%, 13,1%, manifestando, todavia, a sua total insatisfação no tange ao indicador que esta se dispõe.

Entretanto, em relação à questão que trata do relacionamento com os demais colegas e supervisores no local de trabalho, como se pode observar no gráfico nº 6, as respostas quantificam de forma equivalente, a um índice de 14,5%. Esta percepção percentual gerou um dado alarmante, do qual pode levar a dedução que confirma a existência de um modo geral, pessoas desrespeitadas, sofrendo perconceitos ou mesmo sendo bebeticiadas injustamente, em detrimento dos outros. Este é um dado que pode ser visto com mais atenção e maior profundidade porque este constitui, pois um sentimento coletivo que nesta porporção pode vir a mudar consideravelmente as concepções dos indivíduos prejudicados, gerando como consequência insatisfação, descontentamento, a exclusão social, a repudia, e podendo tornar-se um grande obstáculo motivacional ao desenvolvimento, tanto da pessoa como do órgão pelo qual é responsável.

Em relação ao item em análise, como os dados nos espelham 14,3% dos professores inqueritos não apresenta nenhuma posição que nos possa ilustrar os

sentimentos manifestados, em relação ao grau de satisfação ou insatisfação referente ao indicador de qualidade de vida no trabalho.

Conclui-se, deste modo que, a maioria dos professores nestas instituições escolares consideram que as suas ideias e iniciativas têm merecido todo um apoio considerável, que lhes possa permitir a desempenhar mais motivação na realização das suas acções independentemente.

Tabela Nº6 de Níveis de satisfação com a integração social no trabalho

Indicadores	Muito Insatisf	Insatisf	Indeciso	Satisf	Muito Satisf
I	13,1	25,2	18,2	32,2	11,3
II	5,7	14,5	14,6	44,9	20,3
III	4,1	14,3	14,3	56,1	11,3
IV	3,1	15,4	17,8	50,8	12,9

Fonte: dados da pesquisa

7.5.6 Constitucionalismo (Respeito à Lei) em seu Trabalho.

Neste pressuposto teórico, Walton (1975) afirma que existe a necessidade de princípios que tornem claro os direitos e deveres dos trabalhadores, conduzindo suas acções e permitindo que se previnam contra atitudes arbitrárias por parte dos gestores.

Dentro desta categoria foi tratado um tópico que buscava um posicionamento pessoal quanto ao cumprimento dos directos do trabalho e a actuação sindical e outro referente à liberdade de expressão dos pontos de vista e de participação.

Como podemos observar o primeiro indicador relativo a esta categoria de qualidade de vida laboral, apresentou-nos no total dos avaliados, 43,2 % que consideram que estão satisfeitos com a existência dos direitos e 21,3%, dos que dizem não saber ou indiferentes, e 20,3% e 7,1% dos inqueridos discordam manifestando a sua insatisfação

quanto à existência do primeiro, seguidos por 7,8% dos inqueridos que ilustram satisfação no concernente aos direitos e deveres no local de trabalho.

No segundo indicador observou-se um percentual de 48,2% e 8 % de concordância dos que consideram que as instituições têm demonstrado um clima laboral de amizade, que tem como reflexão a existência de livre expressão no seio deste colectivo de profissionais e 21% dos inqueridos que se abstem em relação a direito e à repressão que possa existir.

Por fim, como podemos constatar nos dados estatísticos espelhados 18,2% e 4,5%, são os que preferiram em afirmar a inexistência nessas escolas secundárias, do fenómeno, contrariamente do que tivera sido exposto anteriormente ao primeiro item desta categoria. Em termos de respostas constatamos que, em algumas categorias os maiores índices encontrados refletem de modo geral, na possibilidade de tudo quanto os indicadores nos confirmam e principalmente, quando se trata da quarta pontuação da escala (4), isto é, que manifesta a satisfação. Além do mais, o tal facto torna-se menos aceitável a partir de momento em que se verifica a inexistência de algumas características particulares de cada instituição como, por exemplo, as constantes reclamações que se têm registado no tocante os salários incompatíveis, o mau enquadramento, mesmo nível académico categoria ou grupo diferente e a rotatividade.

Todavia, os altos índices que os indicadores nos confirmam leva em acreditar que nas instituições, os professores têm merecido todos os seus direitos e deveres no trabalho, o que implica dizer que, a actividade sindical tem assumido um papel muito reduzido como parceiro neste processo, o que faz com que muitos dos avaliados desconhecem, ou melhor, não valorizam de forma integral as suas acções. Este talvez, seja um dos motivos e outro mais plausível para justificar o alto índice gerado nesta questão.

No item referente aos rendimentos e lei no local de trabalho ilustra-nos um percentual expressivo de satisfação com 49%, seguidos de 11,3% que consideram a

distribuição dos rendimentos e a aplicação da lei nestas instituições tem sido facto que deve ser credível. Contrariamente, do que referenciamos se observou um percentual de 12,9% 2 4,9% dos investigados, discordam tudo quanto se trata da questão em epígrafe, manifestando para efeito, a sua indignação no respeito o rendimento e respeito pelas regras no local de trabalho.

Enquanto alguns regeitam categoricamente a existência de qualquer de lei, outros nesta mesma categoria de qualidade de vida laboral, continuam firmes em não alterar o grau de sentimentos, insistido deste modo, em aclarar nessa vertente que não estão a favor nem contra daquilo que é o rendimento e regras no estabelecimento do ensino.

E finalmente, neste último indicador, apresenta no sentido ascendente um índice de 55,9% de concordância, o mais alto verificado neste factor, considerando a existência de respeito quanto às características e particularidades individuais, seguidos de 13,7% dos iguais reafirmam a satisfação como um facto. Os resultados confirmam de que 16,6% dos inqueridos se abstem em não estar satisfeitos nem insatisfeitos com relação às características e particularidades individuais. Na mesma perspectiva de análise, neste factor constatou um número pouco significativo com percentual de 10,4% de discordância e seguindo-se 3,5% dos docentes avaliados que manifestam a sua insatisfação por falta de respeito que tem se registado nos locais de trabalho no desenvolvimento das suas actividades.

Em suma, podemos concluir que a maioria dos inqueridos nesta categoria considera que os seus direitos e deveres têm merecido uma atenção, o que nos permite deduzir que as instituições têm cumprido na integra e com eficácia os deveres.

7.5.7 O Trabalho e o Espaço Total na Vida

Segundo o Walton (1973), sugere que o trabalho não deve ocupar todo o espaço na vida de uma pessoa e, portanto, exige o equilíbrio entre as duas partes de modo que uma não prejudique a outra, se faz necessário.

Observando os dados apresentados na última categoria, verificou-se um percentual de 53,9% dos avaliados que consideram em haver a existência de uma boa influência e equilibrada entre o trabalho e a família de certa maneira, que não haja prejuízo entre as partes. Neste contexto, como a percepção não é algo colectiva 17% dos inqueridos, constituem o índice dos pesquisados que preferiram em não manifestarem a favor e nem contra, (nem satisfeito e nem insatisfeito) no tange a questão. Enquanto que dos professores inqueridos 11,9% e 4,5% reafirmam os seus sentimentos contrariamente, em relação aos primeiros, considerando que apesar de encontrarmos uma percentagem reduzida, a nossa posição é inalterável.

Ainda, nesta cenda interpretativa, um índice considerável de 51,8% dos professores pesquisados que apostaram em reafirmar a sua satisfação quanto questão relacionada com o trabalho e horas extras. Em consonância os dados, mais uma vez, podemos constatar uma persistência em termos percentuais de 17% dos avaliados que não estão satisfeitos nem insatisfeitos correlação trabalho e as horas do lazer nas instituições pesquisadas.

Apreciados os depoimentos através dos resultados daqueles que percebem satis fatoriamente, assim, como os que ilustram a sua insatisfação nesta categoria, 14,8% e 5,3%, são os que mantiveram sua posição em afirmar que estão muito insatisfeitos em relação ao tempo do lazer que seu trabalho se dispõe, visto que, não tem havido qualquer equilíbrio que possa justificar em ambas as partes. O que significa dizer que, o trabalho tende e continua sempre a arruinar a outra parte.

Relativamente, ao último indicador de qualidade de vida laboral, notou-se um índice percentual de 52,5% dos avaliados que apresentam a sua maior satisfação quanto ao plano das actividades e descanso que o trabalho tem oferecido. Dos professores pesquisados 15,4% pensaram em não se pronunciar de forma favorável nem desfavorável quanto aos sentimentos que estes possam manifestar a respeito da questão. Contrariamente aos professores favoritos do plano, 14,8% e 5,3% avaliados protestam e consideram dizendo que não existe qualquer intenção que pode perspectivar um plano de actividades e descanso que possa proporcionar um desenvolvimento de actividades com maior eficácia.

7.5.8 Relevância Social do Trabalho

Esta categoria está relacionada com as imagens que as instituições secundárias possuem perante a comunidade, a qual Walton (1973), afirma a influencia de QVL dos professores, que percebem não só os papéis benéficos da organização, mas também o efeito social da sua actividade.

A relevância social no trabalho uma das categorias que não mostra índices de satisfação muito demasiado altos e equilibrada em todos os seus indicadores que a compõe. Por meio da tabela Nº 7 abaixo, espelhamos os resultados que comprovam os sentimentos percebidos por parte dos inqueridos, que foram 52,7% à 19,1%; 49,6% à 12,9%; 45,7% à 20; 7%; 40% à 7,6% e 39;6% à 19,7% respectivamente, que afirmam considerando, que tudo quanto faz menção ao orgulho e a realização, a imagem, a interação da instituição na comunidade, quanto ao serviço e qualidade do produto, assim, como a política dos recursos humanos influenciam a qualidade de vida laboral de uma forma satisfatória a comunidade.

De acordo com os resultados obtidos na tabela nº 7, e tendo em consideração sequência lógica dos itens desta, 11,5% a 3,7%, 16,6% a 6,6%, 14,5% a 3,7%, 14; 5% a 4,9%, e 22,3% a 11,1% correspondem aos avaliados que não se contentam com o nível de serviço prestado, assim como a qualidade de produto produzido. Neste contexto,

afirmam que não existe qualquer orgulho de trabalho por parte da comunidade, na medida em que o produto não tem correspondido com as próprias exigências, notando-se a ausência no seio do produto, a falta de capacidade, a falta políticas de recursos humanos, qualidade que corresponda com o mercado do trabalho que a sociedade impõe. Para eles, segundo a análise feita, leva-nos a uma dedução de que, estas instituições sediadas nesta urbe, não jogam nenhuma influência na qualidade de vida no trabalho dos profissionais, que directa ou indirectamente percebem os papéis benéficos da organização, assim, como o efeito prejudicial que pode produzir na sua actividade.

Enquanto, muitos dos pesquisados desconhecem a importância que tem a presença de uma imagem da institucional na comunidade, outros nesta mesma perspectiva, fazem uma reflexão distinta, na qual 18,9 18%, 17%, 15,6% e 12, 9% têm vindo a considerar que não estão satisfeitos, nem insatisfeitos em relação à relevância social do trabalho na região. Estas abstenções registadas neste domínio têm a ver com a inexperiência, principalmente, para aqueles que são novos no exercício desta carreira e por outro poderia ser por não entender devidamente as questões levantadas, que compunha o questionário.

Tabela nº7, Resultados de Níveis de relevância social e a importância do seu trabalho

Indicadores	Muito Insatisf	Insatisf	N/S, N/Insat	satisf	Muto Satisf
I	3,7	11,5	12,9	52,7	19,1
II	6,6	16,8	17	39,6	19,7
III	3,7	14,5	15,6	45,7	20,5
IV	4,9	14,5	18	49,6	12,9
V	11,1	22,3	18,9	40	7,6

Fonte: dados da pesquisa

Conclui-se, apesar da existência de um número muito ínfimo dos insatisfeitos e os que se abstem, talvez por não souber a importância e o orgulho que um indivíduo deve ter quanto ao trabalho que desempenha, assim como o papel que este tem para com a

sociedade, os resultados encontrados nesta categoria nos demonstram a existência de índices altos e equilibrados, correspondendo desta feita, com a expectativa, respondendo de forma satisfatória e firme as questões levantadas

7.6 Resultados Sobre a Relação Entre os Grupos de Variáveis Independentes –Idade, Género, Estado Civil, Nível Académico, Tempo de Experiência e Tempo Permanência com às Variáveis Dependentes- e Categorias de Qualidade de Vida Laboral

Neste âmbito, vamos apresentar segundo a ordem de variáveis independentes, factores que supostamente exercem alguma influência, mais precisamente na percepção das condições de trabalho. Assim sendo, apresentamos em primeiro lugar os resultados sobre a influência da variável idade sobre as variáveis dependentes, a iniciar com o Salário, seguindo-se com os resultados sobre as Condições de trabalho, Uso da sua Capacidade no trabalho, Oportunidades que o trabalho oferece Integração social em seu trabalho, Constitucionalismo, Espaço que o Trabalho ocupa na Vida, e finalmente com a variável Relevância Social, fechando assim relação variável idade com o leque dos indicadores de qualidade de vida laboral dos professores secundários.

Em seguida apresentaremos os resultados que referem a influência de outras variáveis independentes, como o Género, Estado cívil, Nível académico, Tempo de experiência e por último o Tempo de permanência.

Em cada uma das relações, apresentaremos as diferenças existentes nos grupos, em termos percentuais permitindo-nos deste modo, a dedução, sobretudo do nível de significatividade estatística dessas diferenças e, conseqüentemente chegar a uma conclusão da análise feita, sobre os resultados encontrados em cada grupo etário correspondente.

7.6.1 Análise factorial da relação entre a variável idade em relação à variável Salário justo e Adequado.

Havendo cinco grupos etários como categoria da variável independente, justamente, fez-se o cruzamento da variável idade e variável dependente salário para análise estatística das diferenças de graus de percepções em termos percentuais de distintos grupos, no que refere à compensação salarial como um dos factores que indica a qualidade de vida laboral.

De acordo com os resultados apresentados na primeira linha da tabela nº 8, encontramos um percentual mais alto de 19,1% e 10,7% dos inqueridos que no seu pensar afirmam em estar insatisfeito no que refere ao salário que auferem, correspondente ao maior grupo dos professores com idade compreendida entre 21-30 anos, contra 1,4% e 0,2% que alegam estar muito satisfeitos e por último 2,9% foram as abstenções registadas neste indicador de qualidade de vida laboral.

No segundo grupo etário, o maior percentual de 18,6% e 12,1% sobre a comparação do salário com os demais colegas recaiu para os avaliados que manifestam a sua insatisfação e tristeza. 1%, talvez por falta atenção ao responder o questionário tiveram a mabilidade em considerar positivamente esta comparação do salário e 1,6% dos inqueridos ao refletirem profundamente aos salários praticados, optaram em responder nem a favor, nem contra quanto a esta questão tão delicada.

Quanto à percepção do terceiro grupo no que refere ao primeiro item sobre o salário, este, não foge da regra dos que antecederam, mantendo uma maior existência percentual de 9,4% e 8,4% respectivamente, dos que manifestam a sua insatisfação, seguindo-se de 0,2% dos avaliados que confirmam o salário satisfatório e 0,8% abstenções.

Entretanto, numa perspectiva sequencial, tanto o quarto e quinto grupo etário como pode se observar os resultados nas tabelas sal4 e sal5 em anexo, as maiores

percentagens de 7,6% e 4,1%, assim como a de 0,8% e 0,6% recaiu aos que consideram a incompatibilidade salarial.

Nesta análise feita, leva nos concluir que nesse primeiro indicador de qualidade de vida laboral, a maior percentagem recaiu aos professores com a idade compreendida entre os 21-30 anos, com 19,1% e 10,7% e seguindo-se por segundo grupo que obteve 18,6% á 12,1% no que se refere à relação que existe entre a variável idade e o salário. De um modo geral, nesta perspectiva de análise, segundo os dados estatísticos nos espelham que todos os professores pertencentes aos cinco grupos investigados mantiveram firme em considerar de uma forma absoluta, de que, os salários que usufruem são insuficientes para fazer em face de essa convivência social actual.

Quanto ao segundo indicador referente à primeira categoria do nosso questionário, se observou que, dos cinco grupos etários que compõe a nossa amostragem, a primeira classe tem vindo a manter a sua liderança com uma percentagem de 14,3% e 10,5% dos insatisfeitos que não se contentam com o salário comparado com os demais colegas nesta mesma carreira profissional. E contrariamente, aos primeiros nessa faixa etária, 3,9% e 0,2% consideram os salários satisfatórios e 5,5% dos inqueridos pensam em responder nem a favor, nem contra no que concerne o indicador.

Consequentemente, a análise do segundo grupo relativo aos professores com a idade compreendida entre os 31-40 anos, encontramos um percentual de 14,8% e 9,4% dos avaliados insatisfeitos, quanto a sua remuneração salarial, contra 3,5% e 0,2% deste mesmo grupo que manifesta a sua satisfação afirmando que o salário em comparação com os demais é considerado justo e adequado.

A percepção tida pelo terceiro grupo sobre o indicador referente ao salário em comparação com os demais colegas nas escolas secundárias nesta urbe constatou-se que o maior número dos avaliados que compõe esta fase etária, espelha-nos que 9,2% e 6,3% foi à percentagem dos inqueridos que apresentam os seus sentimentos de insatisfação ao se perceber e comparando o seu ordenado mensal difere dos demais colegas com o

mesmo nível acadêmico e categoria vencendo o salário mais elevado correlação os demais professores que juntos trabalham na mesma instituição.

Ainda neste item relativo à comparação e como os dados estatísticos confirmam 1,6% que corresponde ao total oito professores investigados neste grupo etário, a respeito da questão, não manifestam qualquer sentimento que esteja a favor, nem contra sobre o salário praticado. Na mesma perspectiva de análise, este indicador de qualidade de vida no trabalho, no seu contexto geral, é que menos professores satisfeito apresentam com 1,8%. No quarto grupo etário, ao avaliar a mesma questão, 12,3% dos professores inqueridos o que prefaz o total de 63, 5,9% e 4,3% destes, persistem em reclamar apresentando a sua insatisfação pelo magro salário, contra 1% dos que afirmam em estar de acordo com a mensalidade comparado com os demais colegas. Por último, 1,2% dos professores alegam em não apresentar sentimentos a favor, nem contra quanto à comparação.

Finalmente, este grupo ao se aperceber-se este item da categoria de qualidade de vida no trabalho, atendendo o reduzido número que compõe, 0,6% é a percentagem dos inqueridos insatisfeitos.

Em suma, tanto aqueles considerados recém enquadrados com menor idade, assim como os que têm maior idade neste ramo educacional, consideram que o seu salário comparado com os outros colegas de serviço é inadequado e manifestam aos seus sentimentos contra o fenômeno. Contrariamente, aos dados estatísticos observados nos dois primeiros itens desta categoria, um percentual de 14,8% e 3,1% corresponde aos inqueridos do primeiro grupo etário, concordam de forma satisfatória com os resultados e a participação deles no trabalho, contra 7,4% e 4,7% dos professores insatisfeito neste indicador. Neste contexto, 4,3% é total dos avaliados que preferiram abster-se relativamente quanto aos resultados produzidos nas escolas e a participação destes no trabalho.

O grupo compreendido entre 31-40 anos de idade afirma em estar muito satisfeitos em relação a sua participação no trabalho com uma percentagem de 14,3%,

contra uma percentagem semelhante à anterior de 7,8% e 4,9% dos que discordam, dizendo que no seu local de trabalho não se verifica qualquer resultado participativo que esteja em benefício do trabalhador. Desta feita, neste item 4,1% dos professores nestas instituições, não se encontram satisfeitos, nem insatisfeitos com os resultados e a participação dos mesmos nas tomadas de decisões.

De acordo com os resultados que este item nos apresenta 9,6% e 3,5% é a percentagem correspondente ao terceiro grupo etário, isto é, dos professores que responderam satisfatoriamente a questão relacionada com os resultados e a participação que os professores possam ter nas instituições do ensino secundário. Todavia, nesta classe de acordo com os dados estatísticos apresentados 3,7% e 1,8% dos pesquisados discordam de modo geral a existência de vestígios de resultados que sejam participativos, apesar de termos observado maior percentual neste indicador de qualidade de vida no trabalho.

Como a percepção dos fenômenos nunca é colectiva, na nossa interpretação constatamos que, no seio deste grupo professores em referência, 3,5% ignoram tudo quanto já mencionado, optando em afirmar sobre o item, que não estão contra, nem a favor quanto aos resultados e participação dos mesmos nos seus estabelecimentos de ensino.

Nesta mesma cenda de análise de dados, o quarto grupo nos apresenta um percentual de 4,3% e 2,7% que é recaído aos inqueridos que continuam a manifestar a sua insatisfação lamentando, seguindo-se por 3,7% dos avaliados que directa ou indirectamente concordaram que nas respectivas escolas tudo corre de forma satisfatória, no que concerne a questão em análise.

Ainda, dentre os inqueridos, na mesma faixa etária, 1% se abstém limitando em responder não contra nem a favor, quanto possa existir na escola por onde cumpre o dever como profissional.

E finalmente, neste indicador QVL, constatou-se 1,4% dos sete professores que compõe o quinto grupo etário, 0,6% é o percentual dos inqueridos que manifestam de forma satisfatória quanto à participação no seu posto de trabalho. De igual modo, o grau percentual dos insatisfeitos não difere dos anteriores na medida em que apresentam a mesma percentagem de 0,6% contra. E um professor neste grupo que corresponde 0,2% preferiu abster-se não declarando seja a favor, nem contra a respeito do resultado e participação dos professores tarefas decisivas.

No quarto indicador relativo à primeira categoria de qualidade de vida laboral, 15% e 0,9% dos inqueridos pertencentes ao grupo considerado maioritário da nossa amostragem (21-30) anos de idade, ao analisar o item concluíram dizendo que as instituições pela forma de gerência, assim como o seu modelo de supervisão fechada que têm vindo a utilizar, não nos oferecem benefícios extras que possa garantir um aumento considerável de motivação nos professores nas escolas. Apesar de um número considerável de indivíduos terem manifestado sua insatisfação, pela má distribuição que se regista nos benefícios extras, constata-se dos 34,4% que compõe este grupo, treze professores o que prefaz 2,5%, embora com alguns percalços da própria vida social, pensaram contrariamente, afirmando satisfatoriamente quanto ao apoio que a supervisão possa oferecer aos beneficiários.

Após a manifestação das inquietações por parte de alguns membros do grupo, 5,3% dos avaliados absteram-se salientando que os seus sentimentos, a respeito não estão a favor, nem contra os benefícios extras.

Ainda dos 170 professores inqueridos que constituem o segundo grupo, isto é, de (31-40) anos de idade, o que corresponde 33,3%, e como podemos observar na tabela em anexo, onde encontramos o cruzamento entre a idade e o item referente aos benefícios extras, 14,3 e 11,3% é percentual dos avaliados que discordam quanto à existência destes benefícios nesses estabelecimentos de ensino.

Relativamente, a esta questão, 2,5% e 1,4% corresponde aos professores que persistem em afirmar a existência destes dos bens materiais, o que significa que tudo

para eles corre satisfatoriamente. Enquanto que 3,7% dos pesquisados mostram a sua indiferença ao considerar que não estão satisfeitos, nem insatisfeitos, talvez por não entender devidamente o conteúdo do questionário, levou lhes a optar na abstenção deste tão importante indicador e por outro tem a ver com factor político, tendo em conta os maus momentos vividos no passado histórico.

O grupo compreendido entre (41-50 anos), tem predomínio percentual de 9,2% e 6,8% que não foge da regra, isto é, sempre é recaído por parte dos professores, que desde itens anteriores nunca deixar de lamentar sobre o procedimento dos seus supervisores na gestão dos bens e, sobretudo quando se refere de alimentação, transporte, saúde, seguindo-se de um número muito ínfimo de 0,6% dos avaliados, que talvez por razões de fobia e por outra por fanatismo partidário leva a responder positivamente a questão tão delicada como esta. Como não deixa de ser, 2,1% dos inquiridos manifestaram o seu desejo de não apoiar a favor, nem contra a respeito deste grande indicador de qualidade de vida no trabalho.

Considerando, o menor número que constitui o quarto grupo, observou-se dos professores avaliados 5,9% e 4,5%, pensaram responder de maneira clara, que tudo quanto diz respeito aos benefícios extras não satisfazem seus objectivos, expectativa, padrões e preocupações. Entretanto, nesta questão 0,2% dos inqueridos decidiram com toda precisão e sem receio respondendo positivamente, de que apesar serem poucos, não se limitou em manifestar os sentimentos percebidos sobre a questão em referência. E por último, nesta perspectiva sequência de análise, no quinto grupo constatou-se um percentual de 1% e o, 4% dos professores insatisfeitos e nenhum contra, e como podemos acompanhar neste cenário de dados estatísticos desta categoria de qualidade de vida laboral, o maior predomínio está sem qualquer sombra de dúvida esteve sempre a favor de todos os grupos, mais concretamente aos professores insatisfeitos, o que significa que, a maioria dos grupos que constituem a nossa amostra está unânimes em afirmar que os seus benefícios extras nas escolas secundárias não têm sido distribuídos cabalmente.

7.6.2 Análise factorial da relação entre o tempo de experiência em relação á variável salário

Tabela Nº 8, resultado dos distintos grupos com tempo de experiência em relação à variável salário.

Tempo de Exp.	Muito Insatisf	Insatisf	N/S,N/Insat	satisf	Muito Satisf
	%	%	%	%	%
Iº	21,9	34,4	3,7	2	0,2
IIº	6,1	8,4	0,8	0,4	0
IIIº	4,7	6,8	0,8	0,4	0
IVº	3,9	4,5	0,2	0	0
Vº	0,4	0,4	0,2	0	0

Fonte: dados da pesquisa

No que se refere ao salário, pelo exposto, podíamos esperar que os menos experientes profissionalmente, os recém enquadrados, sejam mais insatisfeitos com o salário e mais desmotivados, seguidos por aqueles que afirmam estarem satisfeitos com a remuneração salarial.

Pelos dados apresentados na segunda coluna da tabela, destaca-se que os professores com menos tempo de experiência, considerados novos na carreira docente e que constituem o primeiro grupo etário, obtiveram um percentual maior em relação aos da segunda linha, sendo o predomínio dos primeiros com 34,4% e os segundos com 8,4%. Observando e comparando os resultados, 0,4% dos professores é a percentagem dos que possuem maior idade compreendida entre 61- 65 anos com mais tempo de experiência laboral. Vistos os resultados, deste indicador, nos dão os motivos para aceitar a hipótese alterna que aspira que existe desequilíbrio salarial entrem os professores nas instituições escolares inqueridas.

7.6.3 Análise factorial da relação entre o tempo de experiência em comparação ao salário dos demais colegas.

Tabela Nº 9, dos resultados dos cinco grupos etários, em relação ao tempo de experiência em comparação ao salário dos demais colegas.

T Exp	Muit Insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit Satis
	%	%	%	%	%
1-10	18	27,3	9	7,4	0,4
11-20	5,7	7,2	1,8	0,8	0
21-30	4,9	5,5	1,2	1,2	0
31-40	2,5	4,1	1,4	0,6	0
41-50	0	0,6	0,2	0,2	0

Fonte: dados da pesquisa

Os dados apresentados na primeira linha da tabela nº. 9, demonstram que os professores com menos tempo de experiência laboral, manifestam maior insatisfação, em comparação aos professores da segunda linha, isto é, dos que pertencem o grupo etário que compreende a idade dos 31-40 anos, comparando o seu salário com os mais colegas, sendo o valor percentual daqueles que pela vez conseguiram o seu primeiro emprego, com a inexperiência laboral, obtiveram 27,3% e 18%, seguidos por avaliados da mesma linha que consideram apesar de várias circunstâncias da vida, o seu salário comparado com os demais colegas é satisfatório, com 7,4%.

No segundo grupo etário, apesar de possuir maior idade, e mais experiência relação aos primeiros, não fogem da regra quanto aos sentimentos manifestados, maior índice percentual de 7,2% e 5,7% dos inqueridos recai para aqueles menos satisfeitos e 0,8% nesta mesma linha, consideram salários satisfatórios comparados com os dos seus colegas.

Nesta perspectiva de análise, o terceiro grupo como pode observar apresenta os avaliados mais idóneos em relação aos anteriores, que de um modo geral, obtiveram a

percentagem 5,5% e 4,9% dos menos satisfeitos, seguidos por professores que acharam por bem que comparando o ordenado com outros colegas são satisfatório com 1,2%, talvez as afirmações de género possam surgir por razões de não fazer uma reflexão profunda sobre o custo vida em si ou por falta comunicação entre mais colegas.

E finalmente, muitos professores por motivos vários, nesta mesma linha limitaram-se em não responder nem a favor, nem contra a este item, talvez por fanatismo político, na medida todo e qualquer professor tem por conhecimento a disparidade salarial existente nas escolas entre os professores da mesma categoria, outros oferecem mais e os demais não. O descontentamento manifestado nos grupos anteriores, no que se refere ao salário indigno comparado com os outros é o mesmo, visto que tanto nos dois grupos subsequentes o cenário não altera, na medida em que se verifica, segundo os dados estatísticos demonstram, tanto os novos com menos tempo de experiência, assim, como os têm mais tempo de experiência na carreira docente, o seu sentimento é de dor manifestando menor satisfação, sendo o maior índice percentual dos insatisfeitos é de 4,1% e 2,5%, contra 0,6% dos avaliados satisfeitos pela comparação que fazem do seu salário e 1,4% as abstenções.

Neste indicador de qualidade de vida laboral, e como os dados nos espelham na tabela nº..., 0,6% é o maior índice que reflete este último grupo referente aos inqueridos insatisfeitos com mais tempo de serviço, seguidos por 0,2% dos professores que comparam o seu salário com os demais satisfatoriamente.

Observando os dados apresentados nesta tabela nº..., relacionados à percepção da comparação salarial, destaca-se que todos os grupos etários, atendendo o tempo de experiência de cada indivíduo, levam-nos a deduzir que a maioria dos professores avaliados sustentam grande desagrado no que respeita a remuneração salarial, desta feita, verifica-se a existência de diferença dismoral nos salários praticados nas escolas secundárias.

Para efeito, salienta-se que, nos cinco grupos etários, constata-se uma semelhança no que se refere à percepção da comparação que fazem sobre a diferença salarial registada em cada estabelecimento de ensino.

7.6.4 Análise factorial da relação entre a variável independente- tempo de experiência em relação a participação no trabalho

Tabela Nº 10, Resultados entre a variável independente- tempo de experiência em relação participação no trabalho.

T Exp	Muito Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Muito Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	7,6	12,5	7,8	29,1	4,9
11-20	2,7	3,7	2,7	6,3	0,2
21-30	1,6	4,1	20	4,9	0,2
31-40	3,5	1,6	0,4	2,5	0,6
41-50	0,2	0,4	0,2	0,2	0

Fonte: dados da pesquisa

Nesta secção esperamos ter mais conhecimentos sobre diferenças perceptivas dos professores dos distintos grupos, no que respeita a categoria salário justo e adequado, mais concretamente no seu indicador- participação no trabalho.

Observando os dados apresentados na tabela nº.8., relacionados à percepção dos inqueridos no trabalho, destaca-se os professores satisfeitos na primeira linha da tabela com um percentual de 29,1% seguidos por aqueles, que por várias razões contrariam os primeiros, manifestando insatisfatoriamente, em relação a sua participação no trabalho com 12,5% e 7,8% corresponde à percentagem dos avaliados que se abstem neste indicador de qualidade de vida no trabalho.

Nesta lógica sequencial, destacam-se os inqueridos do segundo grupo etário, que afirmam estar satisfeitos com um índice de 6,3%, seguidos por insatisfeitos em relação a sua participação no trabalho com 3,7%. Neste contexto, 2,7% dos avaliados preferiram absterem-se quanto à participação deles ou não no trabalho.

A terceira linha da tabela nº..., apresenta-nos 20%, a maior percentagem encontrada em comparação aos demais grupos que compõe este indicador, afirmando que apesar de tudo, não estão a favor, nem contra de tudo quanto se trata a respeito da participação, talvez esta se deveu por razões destes terem acompanhado a desconsideração dos seus esforços, quanto ao trabalho.

Como podemos observar no quarto grupo etário regista-se menor diferença na percepção da participação dos professores, tanto para os insatisfeitos, assim, como os satisfeitos, sendo o índice percentual para cada lado é de 3,5% e 2,5% respectivamente. Ainda, nesta linha de pensamento, sobre a questão em análise, 0,4% dos inqueridos constituem as abstenções dos professores, que directamente ou indirectamente afirmam em não estar em condições de responder a favor, nem contra quanto à participação no trabalho.

E finalmente, neste indicador, o quinto grupo etário é o que maior diferença percentual nos apresenta comparando com os demais resultados dos grupos anteriores analisados. Pelo o que podemos aperceber estes dados, refletem em parte, o número ínfimo dos inqueridos constituem o mesmo, apesar de se observar um percentual maior de 0,4% dos que se manifestam menos insatisfeitos.

7.6.5 Análise factorial da relação entre a variável independente-tempo de experiência em relação os benefícios extras (alimentação, transporte, saúde,medicamentosa).

Tabela Nº11, relação entre a variável independente - tempo de experiência em relação os benefícios extras (alimentação, transporte, saúde, medicamentosa).

T Exp	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	muit Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	29,1	18,9	8,4	4,1	1,6
11-20	6,6	6,6	1,4	0,8	0,2
21-30	4,7	5,1	2	0,6	0,4
31-40	4,7	2,7	1	0,2	0
41-50	0,2	0,6	0,2	0	0

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os resultados apresentados na primeira linha da tabela nº11., observou-se uma maior percentagem nos avaliados com menos tempo de experiência, recai aos que são considerados novos nesta carreira docente com 29,1% e 18,9% manifestando a sua insatisfação no que se refere aos benefícios extras que a escola pode oferecer, seguidos por aqueles que de um modo geral, quanto ao tempo de experiência laboral são indivíduos que estão inclusos no 2º, 3º, 4º 5º grupo etário respectivamente.

Considerando os resultados de análise da variável benefícios extras das três últimas classes, comparados com os seus dados estatísticos mostram o seguinte: sem dúvida analisados os resultados estatisticamente, podemos comprovar que não se regista qualquer diferença entre os grupos em referência, visto que o grau percentual que compõe as três últimas linhas da tabela nº..., foi reduzindo gradualmente, na medida em que o número dos inqueridos constantes em cada grupo etário procedia à diminuição, tendo em conta o tempo de experiência.

Perante esta situação podemos concluir que não se verifica diferença significativa no que respeita as percentagens referentes à percepção dos sentimentos que os professores possam ter sobre os benefícios extras, que nos permita deduzir que o tempo de experiência pessoal, a pessoa experiente percebe melhor as condições de trabalho, ou seja, os seus benefícios em relação aos do primeiro grupo etário, na medida em que os maiores índices, tanto para os que têm menos tempo de experiência, como os com mais tempo de experiência vivenciam os mesmos conflitos internos, manifestando esses, a sua insatisfação perante este indicador.

Todavia, atendendo a relevância significativa dos itens constituintes deste factor demos-lhe o nome de “salário justo e adequado”. Entre as afirmações ou indicadores citados podemos destacar que revelam os sentimentos dos professores ao seu salário em comparação com os demais colegas, a participação do professor no trabalho como é vista e a satisfação com os benefícios extras (alimentação, transporte, saúde, medicamentosa) que a instituição possa oferecer.

De facto, acreditamos que aceitação sentimental e afectiva podem representar uma base bastante firme para o desenvolvimento de qualidade de vida no trabalho. O item constituinte deste factor considerou relevantes como indicador de QVT dos inqueridos, porque refletem a percepção da sua qualidade de vida e as suas perspectivas como profissional no sentido de dar o seu contributo e ser útil a sociedade. Estas atitudes fazem parte das condições de trabalho de um trabalhador.

7.6.6 Relação entre a variável tempo de permanência em relação à variável salário

De acordo com os resultados apresentados primeira linha da tabela nº.10...abaixo mencionado, observamos que a percentagem mais alta no que se refere a permanência dos inqueridos recai aos professores com menos de dez anos (21-30) de trabalho e que têm vindo a manifestar a sua insatisfação em relação o salário, com um percentual de 44,3% e 28,9% respectivamente, seguindo-se por aqueles que, apesar de termos os menos anos nesta instituição, consideramos adequado e satisfatório o nosso

salário, com apenas 2% e 4,7% dos indecisos. Nesta mesma tabela, precisamente, na segunda classe de professores com o tempo permanência que ronda entre 11-20 anos, (31- 40) embora com um índice percentual reduzido, 7,2% e 4,5% diz respeito aos insatisfeitos, seguindo-se por quatro avaliados que se abster com 1% e 0,8% dos que manifestam com todo o agrado em comparação com primeiros insatisfeitos.

Na terceira linha dos pesquisados, como podemos acompanhar, observa-se infelizmente um percentual de 2,5% e 2,3% respectivamente, dos professores insatisfeitos com 21-30 anos de permanência, o que significa que o descontentamento é fenómeno reinante no seio dos professores que constituem as escolas secundárias, tanto para as duas últimas classes segundo o que podemos constatar nesta relação.

Tabela Nº12, resultados da relação entre o tempo de permanência em relação o salário

T Perman	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	28,9	44,3	4,7	2	0,2
11-20	4,5	7,2	1	0,8	0
21-30	2,3	2,5	0	0	0
31-40	0,8	0,4	0	0	0
41-50	0,4	0	0	0	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.7 Análise factorial da relação entre tempo de permanência em relação o salário comparado com os demais colegas.

Tabela Nº 13, resultados da relação entre variável tempo de permanência em relação o salário comparado com os demais colegas.

Tperman	muit Insat	Insat	N/S,N/insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	24,8	35,5	10,4	8,8	0,4
11-20	4,7	6,1	2	0,8	0
21-30	1,6	2,3	1	0,4	0
31-40	0,4	0,6	0	0,2	0
41-50	0	0	0,2	0,2	0

Fonte: dados da pesquisa

Com base os resultados constantes na tabela nº13, esses nos espelham que dos 410 professores avaliados com o tempo permanência constante na primeira linha desta, que equivale 80,1%, observou-se nestas escolas secundárias, segundo os dados estatísticos nos apresetam os menos satisfeitos nas cinco classes representam uma maior percentagem com 35,5% e 24,8%. Entretanto, a sequência percentual das classes foi reduzindo consoante o número dos avaliados, na medida em que tempo de experiência ia aumentando, embora termos constatado 53 professores (10,4%) que pensaram, todavia, em absterem-se em relação à variável em análise. Para além, destes insatisfeitos e os que se abstem, 8,8% constituí a percentagem dos avaliados que manifestam a sua satisfação com a variável.

Em suma podemos afirmar que, atendendo os dados que a tabela nos ilustra chegamos à conclusão de que independentemente do tempo de permanência de cada indivíduo, deduzimos de que todos os inqueridos estão solidários em desconsiderar os salários, predominando desta feita, a insatisfação no seio dos demais colegas.

7.6.8 Relação entre variável tempo de permanência em relação à participação dos professores no trabalho

Analisados os resultados das cinco classes que compõe a nossa amostra, na tabela nº14 abaixo mencionada verificamos que cenário percentual dos dados estatísticos nas duas variáveis anteriores sofreu uma alteração brusca na medida em que a insatisfação predominante foi substituída por inqueridos satisfeitos com um índice de 35,5% e 5,7% contra 17,2% e 11,5%, dos avaliados menos satisfeitos com a sua participação no trabalho, seguindo-se por professores da segunda classe manifestam os seus sentimentos de insatisfação com uma percentagem muito ínfima de 3,1% e 2,5%. Ainda, nesta mesma linha, registou-se 29 professores que corresponde 5,7% consideram satisfatória a participação nas actividades laborais da escola.

Observa-se ainda, dos vinte e cinco inqueridos que fazem parte a terceira classe desta tabela, 1,6% afirma estar satisfeitos com variável e contrariamente, 1,4% dos avaliados discordam afirmando que quanto à participação deles no local de trabalho é considerada de forma negativa, isto é, não tem consideração de tudo que estes possam executar para o desenvolvimento.

Para as duas últimas linhas da tabela, o fenómeno reinante e de maior percentual localiza-se para os que discordam, afirmando mais uma vez que a participação dos mesmos não é tida com todo agrado, pela grande desconsideração que têm vindo a sofrer os seus esforços no domínio laboral.

Tabela Nº 14, resultados entre variável tempo de permanência em relação à participação no trabalho.

T Perman	Muit insat	Insat	N/S,N/insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	11,5	17,2	10	35,5	5,7
11-20	2,5	3,1	2,1	5,7	0
211-30	0,8	1,4	1	1,6	0,2
31-40	0,6	0,4	0	0,2	0
41-50	0,2	0,2	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa

7.6.9 Relação entre o tempo de permanência em relação aos benefícios extras

Como já vimos nas relações entre o variável tempo de permanência e os indicadores de qualidade de vida laboral apresentados nas relações anteriores, como salário, a comparação feita pelos avaliados em relação ao seu salário com os demais colegas, assim, como a participação no trabalho, não foi possível encontrar diferenças substanciais entre as classes no que se refere à apreciação das variáveis em relação às percentagens, visto que os maiores índices sempre foram recaídos por avaliados menos satisfeitos.

De acordo com os resultados na primeira linha de tabela nº 15, constatamos que a maior percentagem de 37,9% e 24,8% no que se refere aos benefícios extras é da classe dos professores que têm o tempo de permanência de 1-10 anos, sendo os que menos acreditam a não existência de benefícios extras nas escolas secundárias, seguindo-se dos que consideram que os benefícios nestas instituições é um facto real com 4,7% e 2,1%. Desta feita, 10,5% dos inqueridos nesta classe, não evitaram em afirmarem que, os seus sentimentos não estão a favor nem contra em relação a esta variável dependente.

A segunda classe constituída por elementos com 11-20 anos de permanência, observou-se de que dos 69 professores que compõe a mesma 6,6% e 4,5% discordam manifestando os seus sentimentos de insatisfação com relação aos benefícios extras, afirmando deste modo, fazer referencia destes bens nas escolas constituí um ideal. Todavia, observando a tabela, constata-se uma semelhança dos resultados já analisados anteriormente, na maioria das variáveis verificamos um grau percentual muito reduzido dos inqueridos que consideram de forma satisfatória esses indicadores de qualidade de vida do trabalho.

Pelos resultados apresentados na terceira, quarta e quinta classes da tabela nº13, verificma-se o predomínio dos que disconcordam coma variável dependente com um percentual de 2%, 0,8% e 0,2% respectivamente. Como podemos observar, o índice percentual desta variável foi reduzindo consideravelmente, de forma não encontrarmos qualquer símbolo que nos possa justificar a existência dos avaliados que manifestam os sentimentos de satisfação, e que estejam a favor dos benefícios que as escolas secundárias possam oferecer nos seus trabalhadores. Sendo assim, estes três últimos indicadores de qualidade de vida no trabalho, se assemelham mais entre eles no que se refere à apreciação que fazem destas variáveis. Será então, que a primeira classe dos professores, tendo aspirações mais altas para o seu futuro ou sendo mais críticos perante a realidade actual, não acham que a falta desses benefícios no local de trabalho desfrutam a sua qualidade de vida no trabalho, assim como os seus directos como profissionais na sociedade?

Pelo o que podemos concluir a apreciação que cada indivíduo faz no que concerne à percepção das condições de trabalho, como o salário, a comparação que estes fazem com os demais colegas em relação ao salário, a sua participação no trabalho e aos benefícios extras, não está em função a mais tempo de permanência, visto que, os dados estatísticos que a tabela abaixo nos ilustra, assim como, os anteriores referentes a estas variáveis demonstram claramente, que a classe que compreende os avaliados com 1-10 anos de permanência é a mais representativa nas aspirações, em relação às demais classes que compõe a nossa pesquisa.

Tabela nº15, relação entre o tempo de permanência em relação aos benefícios extras (alimentação, transporte, saúde, medica medicamentosa).

T perman	Muit Insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
1.10	37,9	24,8	10,5	4,7	2,1
11-20	4,5	6,6	1,6	0,8	0
21-30	2	2	0,8	0,2	0
31-40	0,8	0,4	0	0	0
41-50	0,2	0,2	0	0	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.10 Relação entre a variável independente idade em relação à jornada de trabalho (Quantidade de horas semanais).

Nas instituições investigadas constatou-se de que os professores do primeiro grupo etário, que compõe a primeira linha da tabela nº16, foram os que manifestam maiores índices de “satisfação” ou “mesmo” “muita satisfação” com relação a sua jornada de trabalho semanal, com um percentual de 12,5% e 1% respectivamente. Na mesma linha, em análise aparecem os professores “muito insatisfeitos” ou mesmo insatisfeitos com uma percentagem de 9,2% e 9%, manifestando o seu descontentamento e mal-estar docente, embora sendo substancialmente menos numeroso do que os focados na vertente da satisfação e os factores a ela associados e 2,7% é o índice dos que afirmam estar indecisos neste item de QVL.

Analisando os avaliados do segundo grupo etário, observou-se que, 16,2% dos professores, manifestam o seu maior agrado quanto a sua jornada de horas semanais, seguindo-se nesta mesma linha, os que manifestam permanentemente o seu carácter negativo em virtude de quantidade de horas semanais que são sujeitos com 5,3% e 3,3%.

E 5,7% foi à percentagem dos que se absteram em virtude desta jornada de horas semanais, dizendo que nem estão contra e nem a favor quanto este indicador.

Relativamente, ao terceiro grupo etário constatou-se da mesma forma como se verifica nos resultados que antecederam “satisfação” ou “muito satisfeito” com quantidade de horas semanais, apesar de se revelar um acentuado decréscimo percentual, com pouco mais de 9,4%, seguindo-se dos inqueridos que manifestam a sua insatisfação, a respeito das horas semanais que lhes são impostas com 3,7% e 2,5%. Neste item a redução percentual persistente é característica principal registada como podemos observar na tabela 14 abaixo descrito, 7,2% constitui o índice dos professores satisfeitos do quarto grupo etário, com a idade compreendida entre 51-60A, em virtude as suas horas e da mesma forma, 2,3% e 1,2% corresponde aos professores menos satisfeitos. Finalmente, no quinto grupo (61-65A) constatou-se um percentual de 0,8% e 0,4% dos avaliados que manifestam estar satisfeitos com quantidade de horas semanais.

Pela análise efectuada, neste indicador de Qualidade de Vida Laboral, esta espelha-nos que nos cinco grupos etários investigados em torno de quantidade de horas semanais, em que sujeitos os professores, revelam que 46,1% da amostra respondeu afirmativamente a questão “sobre o seu sentimento com a jornada de trabalho.

Tabela Nº16, Relação entre a variável independente idade em relação à jornada de horas semanais.

Idade	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
21-30	9	9,2	2,7	12,5	1
31-40	3,3	5,3	5,7	16,2	2,7
41-50	2,5	3,7	2,1	9,4	1
51-60	1,2	2,3	1	7,2	0,6
60-65	0	0	0,2	0,8	0,4

Fonte: dados da pesquisa

7.6.11 Relação entre a variável independente idade em relação a volume de trabalho.

Com base os dados estatísticos da tabela nº 17, constatamos nessa primeira linha, um maior índice de 9% e 8,8% no primeiro grupo etário dos professores, cujos mesmos manifestaram a sua insatisfação com este indicador de QVL, seguindo-se por investigados com um percentual de 8%, que afirmam estar satisfeitos com volume de trabalho que estes estão sujeitos a desenvolver. Analisados os professores satisfeitos/insatisfeitos, 7,6% é recaído pelos professores que por sua vez, abstem-se quanto ao volume de trabalho.

No segundo grupo etário (31-40 A), talvez por ter mais idade, o maior índice em torno das aspirações dos professores investigados na percepção das condições de trabalho, (volume de trabalho) inverteu-se de insatisfeitos para os mais satisfeitos, seguindo-se os avaliados menos satisfeitos, com um percentual de 5,7% e 4,3% e do mesmo modo, se observa 5,1% dos inqueridos, talvez por não compreender devidamente a questão, optaram em não concordância e nem discordância a respeito a este indicador.

Na sequência da análise dos resultados, apesar de ter sido observado um decréscimo gradual, 6,8% é o maior índice constatado nesse terceiro grupo etário dos professores que afirmam com toda plenitude a sua satisfação, relativamente no que concerne a este item, relacionado ao seu volume de trabalho dos docentes, seguindo-se pelos inqueridos que apresetam os seus sentimentos de menos satisfação com 5,7% e 2,3% respectivamente, e 2,7% dos avaliados indecisos.

A redução gradual das percentagens nesta tabela é considerada como característica comum constatada neste domínio, visto que, desde segunda linha verifica-se uma sequência gradual de percentagens. Sendo 5,9% constituem o índice dos professores investigados do quarto grupo etário, que afirmaram estar “satisfeitos” ou “mesmo” muito satisfeitos pelo volume de trabalho que as suas actividades impõem.

Relativamente, a variável 3,1% e 0,8% dos avaliados persistem em não mudar de posição, insistindo em afirmar que apresentam os seus sentimentos de descontentamento, que originam consigo o desgaste e a desmotivação. Efectivamente, dos inqueridos, 1% é a percentagem correspondente as abstenções constatadas nesta faixa etária, em relação ao volume de trabalho.

Finalmente, no quinto grupo relativo aos professores inqueridos e segundo os resultados constatados, seis professores, o que prefaz 1,2% diz respeito aos avaliados satisfeitos correlação a variável em análise. E com não deixa de ser, não se observa na tabela 15, qualquer algarismo que possa confirmar o índice gradual, dos investigados que manifestam os sentimentos de menos satisfeitos em relação ao volume de trabalho dos inqueridos.

Como acabamos de verificar nos dois primeiros itens relativos às condições de trabalho, não se constatou grandes diferenças, mas sim, de um modo geral, o decréscimo gradual em ambas vertentes constituiu traço semelhante e comum observado nos dados estatísticos que ilustra esta tabela.

Tabela 17, resultados da relação entre a variável idade com o volume de trabalho

Idade	Muito insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit satisf
21-30	8,8	9	7,6	8	1
30-40	4,3	5,7	5,1	16,4	1,8
41-50	2,3	5,7	2,7	6,8	1
51-60	0,8	3,1	1	5,9	1,6
60-65	0 0	0	0	1,2	0,2

Fonte: dados da pesquisa

7.6.12 Relação entre a variável idade em relação a uso de tecnologia

Dos 176 (34,4%) professores que constituem o primeiro grupo etário, com um número considerável que corresponde a 14,8% e 12,7% dos avaliados, afirmam em estar muito insatisfeitos com relação ao uso da tecnologia nas suas actividades, seguindo-se por professores que contrariamente aos primeiros que compõe o mesmo grupo, com 3,1%, manifestam os sentimentos considerando o uso das tecnologias nas escolas tem sido um facto e sendo 3,1% dos inqueridos que se abstem em relação ao item relativo à QVL.

Relativamente, nesta perspectiva de análise dos resultados, no segundo grupo observou-se um índice de 13,3% e 12,3% dos professores avaliados, atendendo a importância que reveste indicador de qualidade de vida no trabalho, não fugiu a regra em manifestar de um modo geral, os seus sentimentos de menos satisfação, pela falta do uso da tecnologia nos estabelecimentos escolares. Contrariamente aos anteriores, 3,1% dos professores mantiveram firme em considerar satisfatoriamente, a respeito da variável em análise e 2,7% é o índice que corresponde às abstenções dos inqueridos nesta mesma linha.

Apesar de existir um decréscimo gradual, o índice dos menos satisfeitos tem vindo assumir liderança com percentual de 8,6 e 5,3%, contra 2,1% dos inqueridos que afirmam estar satisfeitos, talvez por questões relacionadas à política educacional vigente. É de salientar que, o índice dos inqueridos satisfeitos é mesmo com os que se abstem com 2,1% respectivamente.

No grupo correspondente aos professores com a idade compreendida entre 51-60 anos, 4,9% dos pesquisados, manifestam a sua satisfação no que concerne o uso da tecnologia de ponta nas escolas médias. De igual modo, neste grupo etário, 2,9% responderam negativamente ou mesmo insatisfatoriamente a respeito do indicador, considerando que a tecnologia em nestas escolas, não se ajustam e realidade actual, e assim sendo, 1,2% dos quais, abstem-se relativamente no que se refere o uso de tecnologia.

Efectivamente, neste item que sustenta o uso de tecnologia, apenas dos sete professores investigados que constituem o último grupo etário e que correspondente a 1,4%, encontramos um percentual de 0,6% e 0,2% dos avaliados que manifestam os sentimentos afirmando estar muito satisfeitos no que se refere a esse indicador, contra 0,1% dos insatisfeitos e enquanto às abstenções constatou-se uma percentagem 0,4% dos que não apóia qualquer que seja o sentimento manifestado.

Quanto aos resultados encontrados, lava-nos a deduzir que os professores, neste indicador de qualidade de vida no trabalho, confirmam dizendo que o uso da tecnologia não tem sido das melhores, isto é, não acompanham a evolução actual das tecnologias.

Tabela Nº 18, resultados da relação entre a variável idade e Uso de tecnologia

Idade	Muit Insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit Satisf
21-30	14,8	12,7	3,1	3,1	0,6
31-40	12,3	13,3	2,7	3,1	1,8
41-50	5,3	8,6	2,1	2,1	0,4
51-60	2,9	2,9	1,2	4,9	0,4
61-65	0	0,2	0,4	0,6	0,2

Fonte: dados da pesquisa

7.6.13 Relação entre a variável idade em relação a celebridade no trabalho

Na primeira linha de Tabela Nº 19., apresentamos de forma gradual os resultados dos cinco grupos etários em relação à celebridade no trabalho dos profissionais enquadrados nas escolas secundárias.

De acordo com os resultados, encontramos que a maior graduação no que se refere à apreciação da celebridade no trabalho, é dos avaliados que têm níveis mais

baixos de apreciação de celebridade no trabalho ou mesmo “insatisfeitos,” com 13,7% e 3,9%, seguindo-se por aqueles que, segundo a apreciação feita, afirmam estar muito satisfeitos com relação à celebridade no trabalho com uma elevação percentual de 8,4% e 7,8% dos professores indecisos quanto à questão em análise.

Atendendo a validade que esta categoria de qualidade de vida laboral tem no desenvolvimento das suas actividades, os professores do segundo grupo etário, de igual modo, não deixam de manifestar os seus sentimentos direccionados a insatisfação com a celebridade no trabalho, com percentual de 12,3% e 4,1%. Efectivamente, neste tipo de análise que se faz como a apreciação dos aspectos perceptivos das condições de trabalho varia de indivíduos a outro, um número correspondente a 9,4% dos professores inqueridos, afirmam que apesar de termos passado uns momentos mais delicados nos locais de trabalho, consideram positivamente a celebridade registada no trabalho.

Na terceira linha constituída por professores do grupo etário compreendido entre os avaliados com idade de 41-50A com relação à celebridade no trabalho, verificou-se a mesma lógica sequencial e percentual, com a vantagem recaída para os que confirmam a sua insatisfação com 8,2% e 3,9%. E Inversamente aos dados obtidos acima, 2,5% e 0,8% constituí o índice percentual dos que consideram “muito satisfeito” ou “mesmo” satisfeito” a sua celebridade na escola e 3,3% de abstenções.

Dos 63 professores que compõe a quarta linha, que corresponde a um índice de 12,3%, observou-se que o maior poder explicativo com relação ao item revela-se aos que manifestam menos satisfação com relação à variável dependente com índice superior de 4,9% em relação aos que confirmam sua maior satisfação, a respeito do indicador de QVL. Na medida em que aumenta sua insatisfação, diminui o seu sentimento de satisfação com um percentual de 2,7%. Após apresentação dos sentimentos dos satisfeitos e insatisfeitos, 2,5% é grau percentual dos professores que directa ou indirectamente, afirmam dizendo que não estão a favor, nem contra no que se refere à celebridade constatada no local de trabalho.

No último grupo, como resultado pode nos confirmar, o índice, embora seja muito ínfima, a análise indica a predominância dos satisfeitos com um percentual 0,6%, inversamente ao que temos vindo acompanhar no decorrer dos cinco grupos etários. Desta feita, como podemos observar 0,2% dos professores, nesta última linha de tabela, nos revelam ter menor satisfação com celebridade no trabalho. E 0,4% é o índice relativo das abstenções observadas com relação a este item relacionado à celebridade laboral.

Tabela Nº19 resultados da relação entre a variável idade com celebridade no trabalho

Idade	Muit Insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit Satisf
21-30	3,9	13,7	8,4	7,8	0,6
31-40	4,1	12,3	6,4	9,4	1
41-50	3,9	8,2	3,3	2,5	0,8
51-60	2,1	4,9	2,5	2,7	0
61-65	0,2	0,2	0,4	0,6	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.14 Relação entre a variável idade em relação ao equipamento e segurança individual ou colectiva.

Os resultados da relação entre as variáveis idade e equipamento e segurança individual evidenciam que aos professores com menor idade, com um percentual de 17,2% e 14,6% manifestam menos satisfação com relação ao equipamento e segurança na medida em que estes reclamam por melhores condições de trabalho (equipamento e segurança no local de trabalho. Neste grupo etário, como podemos observar na tabela abaixo, 1,2% constituiu o grau percentual dos professores, talvez por várias razões, afirmam em estar de acordo ou mesmo satisfeitos, com os equipamentos e segurança que a instituição possa oferecer no desenvolvimento das suas actividades educativas. Contrariamente, com os resultados que esta tabela no ilustra, 1,4% dos inqueridos se abstem com relação estabelecida.

Na segunda linha, os dados estatísticos confirmam a predominância dos professores, que continuam por reclamar por melhor equipamento e segurança no emprego, com um percentual de 16,8% e 11,7%, de modo a garantir lhes uma qualidade de vida no trabalho e 1,6% e 0,4% é a percentagem corresponde aos professores que avaliam as escolas positivamente, afirmando, apesar das circunstâncias vividas existem as mínimas condições laborais. E 2,7% dos inqueridos, não manifestam qualquer sentimento que estivesse a favor nem contra a este indicador de qualidade de vida labora.

No terceiro grupo da tabela nº 20 apesar de existir um decréscimo percentual, os professores insatisfeitos predominam com 9,8% e 4,9% em comparação aos inqueridos satisfeitos com relação a este item com 1,6% e 0,4% respectivamente e 2,1% é a percentagem que corresponde às abstenções registadas.

Os resultados obtidos no quarto grupo dos professores apontam que, a maior percentagem observada é recaída aos inqueridos que persistem em ver melhor equipamento e segurança individual nas escolas secundárias, com um índice de 4,5% e 3,5%. Contrariamente aos resultados dos primeiros, 2,5% é índice corresponde aos inqueridos que manifestam os seus sentimentos de satisfação correlação o equipamento e segurança pessoal que as instituições secundárias oferecem no desenvolvimento das suas actividades educacionais. E por último apresentamos o índice gradual dos que se abstem em relação a este indicador, com 1,6%, afirmando que não estão de acordo, nem contra ao equipamento e segurança que as escolas dispõem para que levemos as actividades a bom termo.

No quinto grupo etário constatamos uma redução do índice percentual dos professores que manifestam a sua insatisfação no que concerne o item de QVL, com 0,4%. Após os insatisfeitos, 0,4% e 0,2%, corresponde aos avaliados, por várias razões responderam positivamente a questão referente equipamento e segurança pessoal que pode existir nas escolas secundárias nesta urbe da cidade do Uige. E finalmente, 0,4 é percentagem dos professores que se abstem efectivamente com este indicador relacionado com as condições de trabalho.

Tabela Nº 20, resultados da relação entre a variável idade com equipamento e segurança individual

Idade	Muit Insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit satisf
	%	%	%	%	%
21-30	17,2	14,6	1,4	1,2	0
31-40	11,7	16,8	2,7	1,6	0,4
41-50	4,9	9,8	2,1	1,6	0,4
51-60	3,5	4,5	1,6	2,5	0,2
61-65	0	0,4	0,4	0,2	0,4

Fonte: dados da pesquisa

7.6.15 Relação entre a variável idade em relação ao cansaço ou fadiga causada pelo trabalho.

No que se refere à idade, pelo exposto, podíamos esperar que os já enquadrados profissionalmente, sejam mais cansados com o trabalho e menos motivados segui-la do que os que nunca trabalharam neste ramo profissional.

Pelos dados apresentados na tabela Nº21., destaca-se que os professores com menor idade e com menos experiência laboral obtiveram um percentual superior de 16,8% neste item relacionado com o cansaço em relação aos já enquadrados profissionalmente, e com maior idade, manifestando desta feita, a sua satisfação a respeito o cansaço que este indicador de qualidade de vida laboral pode provocar aos profissionais. Relativamente, a esta apreciação dos professores, constatou-se de que apesar de existir um grande número dos inqueridos nesta linha que confirmam a sua satisfação, 7,2% e 2%, afirmam ainda que sejam reduzidos, não tiveram o receio de apresentar os seus sentimentos de desagrado quanto ao cansaço que o trabalho produz no decorrer das actividades. Dos quais 6,3%, dizem não têm palavras apronunciar, correlação a fadiga no trabalho.

No segundo grupo etário, apesar de ter-se verificado um decréscimo gradual em relação o número de professores e consequentemente a percentagem a respeito, a característica apresentada acima mantém, não sofrendo qualquer alteração na medida em que a maior percentagem dos avaliados continua ser dos que apresentam os seus sentimentos de forma positiva e satisfatória no respeito a fadiga no trabalho, com 15,4% e 2,7%, alegando de que não existe nenhuma actividade humana, seja qual for, que não causa cansaço no organismo.

Assim sendo, nesta mesma perspectiva de análise, e segundo podemos constatar na segunda linha de tabela, 6,4% e 2,3% é a percentagem encontrada dos que não sofreram qualquer influência que permitisse a esses responder a favor em relação a este indicador relacionado com as condições de trabalho. Todavia, como a percepção dos sentimentos é algo que difere de um indivíduo para outro, 5,5% dos inqueridos, ao refletir a questão em causa, decidiram em absterem-se com este item relativo a fadiga dos professores perante o trabalho.

Como podemos observar, os resultados espelhados nesta terceira linha, e como já tivera sido referenciado acima, o número dos professores satisfeitos em relação a fadiga no trabalho, apesar deste fenómeno ser o provocador do mal-estar docente, o seu índice neste âmbito tem vindo a permanecer com um percentual de 10,5% e 2,7%, contrariamente dos dados estatísticos encontrados anteriormente, sendo, 2,7% e 1% é o índice constatado dos professores inqueridos que manifestam a sua insatisfação relativamente a tudo quanto a fadiga no trabalho pode causar no indivíduo, no desenvolvimento das suas actividades.

Os resultados apresentados na quarta linha da tabela Nº21, demonstram que 6,6% é a maior percentagem dos professores que constituem a nossa amostra, que apreciaram de modo positivo o fenómeno, embora este ser o causador do mal-estar docente, e inversamente a estes dados, observa-se um índice muito reduzido de 1,4 e 1,2% dos que pensaram em responder insatisfatoriamente, que a fadiga como causador mal nunca

poderia ser considerado em todas as circunstâncias de forma satisfatória, tendo em conta as consequências que este pode vir a causar no decurso das suas actividades profissionais.

Efectivamente, analisados os dados constantes no quinto grupo etário, verificamos que, dos sete professores, correspondente (1,4%), observamos um percentual de 1% dos avaliados, manifestando a sua grande satisfação no que se refere ao fenómeno, talvez por causa da má interpretação e por outro, por não entender a questão levantada. Quanto aos professores insatisfeitos, verificamos um decréscimo na qual, simplesmente, um dos professores inqueridos, simplesmente, 0,2% dos quais negam profundamente, dizendo que é contraditório a existência de dados estatísticos que estejam a favorecer um fenómeno como cansaço no trabalho, sendo este o promotor das doenças psicossomáticas dos profissionais.

Relativamente, a análise que se faz, o zero por cento das abstenções dos professores sobre o fenómeno cansaço, constituem mais que uma prova evidente que nos confirma que, esta questão não podia merecer qualquer resposta satisfatória no seu contexto geral.

È interessante, que apesar da fama de que a “fadiga” causada pelo excesso de jornada de trabalho, como “um provenitor de várias doenças psicossomáticas dos professores, o que se pode entender que os professores inseridos nas sete escolas secundárias que compõe esta realidade laboral, manifestam maior satisfação no que refere o cansaço. Será que a explicação para isso podemos procurar na teoria do Herzberg F.ert. alii, citado por Chiavenato I.(2003:95), sobre os factores relevantes para a motivação do trabalho humano, entre os quais o salário, as condições de físicas do trabalho e benefícios sociais, situados ao nível inferior da pirâmide hierárquica, não constam como factores de motivação mais apenas factores higiénicos que facilitam o trabalho.

Tabela Nº 21, resultados da relação entre a variável idade com o cansaço causado pelo trabalho

Idade	Muit Insat	Insat	N/S, N/insat	Satisf	Muit Insat
	%	%	%	%	%
21-30	6,1	14,8	7	9,5	0,6
31-40	4,7	12,9	7,2	8	0,4
41-50	3,1	8,8	3,9	2,3	0,6
51-60	1	5,3	2,7	2,9	0,4
61-65	0	0,4	0,2	0,6	0,2

Fonte: dados da pesquisa

7.6.16 Relação entre variável idade em relação à autonomia no trabalho.

Com base os dados estatísticos espelhados na tabela Nº22, estes nos confirmam que os professores nas respectivas escolas, por onde labutam, a existência de autonomia laboral, o que nos permite deduzir que os professores não se sentem marginalizados correlação a oportunidade que lhes são oferecidas na tomada de decisões nos seus locais de trabalho, visto os resultados na primeira linha de tabela demonstram o maior índice de 16,8%, dos investigados é recaída pelos professores que manifestam a sua satisfação ou mesmo muita satisfação no concernente a variável em análise.

Neste mesmo grupo etário de professore, como não deixa de ser, 7,2% dos inqueridos afirmam estar menos satisfeitos com as oportunidades que lhes são dadas relativamente nas tomadas de decisões, já que esses se consideram de professores esquecidos, enquanto que, 6,3% constituí a percentagem das abstenções dos professores, que por tanto pensar, optaram por não estar a favor nem contra a este indicador em causa.

Na segunda linha de tabela é composta pelos professores com idade compreendida entre 31-40A, dos quais, 15,5% é a maior percentagem verificada dos inqueridos que por sua vez, manifestam os sentimentos de satisfação ou mesmo muito satisfeito, no que se refere à autonomia que tem sido dada a esses, em participar na tomada das decisões no local do trabalho, seguindo-se por índice percentual de 6,4% e 2,3%, professores inqueridos que, pela apreciação feita do item, não tiveram outra hipótese, a não ser apenas de manifestar a sua discordância, considerando automaticamente, a autonomia como um ideal nestas escolas, tendo em conta, a forma tão unilateral pela qual, que as medidas têm sido tomadas nas escolas, não “obedecendo” as “opiniões” do coletivo. Após satisfação/insatisfação dos professores, 5,5% dos mesmos se abstém correlação ao indicador, visto que, pela apreciação avaliativa da supervisão das escolas não nos possível dar uma resposta favorável nem desfavorável a esta questão tão delicada como “autonomia” no trabalho.

Os resultados expostos na terceira linha de tabela nos confirmam mais uma vez que existe uma constância no que diz respeito os dados que estão sendo observados, relativos às aspirações dos professores, na medida em que a maior percentagem de 10,4% e 2,7% é recaída aos professores que se orgulham pela atenção que lhes é prestado nas tomadas de decisões, seguindo-se por que manifestam a sua profunda insatisfação ou muita insatisfação pelo facto destes serem desconsiderados ou desvalorizados nas decisões a ser tomadas correlação as actividades educativas. Como é óbvio, nos interessa também relatar que, nove professores que corresponde o índice de 1,8%, dos que afirmam não estar satisfeito nem insatisfeito com tudo quanto tem sucedido nas sete escolas secundárias.

Na quarta e quinta linha de tabela em análise, constata-se de igual modo, pela avaliação feita, indica-nos mais nunca que os professores satisfeitos são os mais representativos com índice gradual de 6,6% e 1%. Ainda, nesta perspectiva de análise observa-se um decréscimo percentual de 1,4% e 1,2% dos avaliados insatisfeitos que por sua vez afirmam com toda sinceridade, o não reconhecimento das suas capacidades intelectuais nestas instituições escolares, implica de certo modo, a não participação dos mesmos na tomada de decisões.

Segundo os resultados apresentados nas cinco linhas que compõe a tabela Nº 22, entre a relação da variável idade dos professores em relação a autonomia no trabalho, confirma-se um certo desequilíbrio entre os professores satisfeitos e os insatisfeitos, quanto ao uso de capacidade dos demais no trabalho. Relativamente, pelos resultados acima expostos desta relação veremos que em todos os grupos etários que compões a nossa amostra, a maior percentagem de 16,8% convergeu aos professores satisfeitos com a autonomia que é lhes atribuída na tomada de decisões no trabalho.

Todavia, que apesar de termos acompanhado as constantes lamentações nas escolas, no que se refere a tomada das decisões de forma unilateral e visto que esta “prática” tem vindo afectar a motivação dos professores, assim como, o seu desempenho no trabalho, pela falta de não considerar as suas capacidades, o que se pode se entender os professores, recém inseridos, isto é, o grupo etário com a idade compreendida entre 21-30A, nesta realidade laboral, manifestam a maior satisfação nesse indicador de QVL. Será a explicação para isso podemos procurar nos estudos realizados pelos autores como Gursel, Sunbul e Sari (2002) e Scoot, Cox e Dinham (1999) a satisfação profissional progride de forma inversa aos anos de carreira, sendo os professores mais velhos, quem evidencia menor satisfação no trabalho.

Tabela Nº 22, resultados da relação entre a variável idade com autonomia no seu trabalho

Idade	Muit Insat	Insat	N/S,N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
21-30	2	7,2	6,3	16,8	2,1
31-40	2,3	6,4	5,5	15,4	3,5
41-50	1	2,7	1,8	10,5	2,7
51-60	1,4	1,2	2,3	6,6	0,8
61-65	0	0,2	0	1	0,2

Fonte: dados da pesquisa

7.6.17 Relação entre a variável idade em relação com a tarefa da sua actividade no local de trabalho

No segundo item desta categoria de qualidade de vida laboral, apresenta os resultados, da diferença entre os cinco grupos etários em relação a percepção da tarefa do professor da sua actividade no local de trabalho, os que nos permitiu apurar o grau percentual destes e verificar dentro destes grupos etários, se contenta ou se manifesta com maior nível de satisfação no desenvolvimento da tarefa da sua actividade. Deste modo, podemos observar as hipóteses levantadas sobre a nossa investigação.

De acordo com os resultados encontrados, na primeira linha de tabela Nº 23, correspondente aos professores de menor idade que constituí a nossa amostra, constatamos que, o maior grau percentual de 20,1%, é dos avaliados que apreciam satisfatoriamente a tarefa da sua actividade no trabalho, seguindo-se pelos inqueridos que pensam de forma inversa sobre aquilo que é a tarefa da sua actividade, com percentual que oscila entre 4,1% 0,8%, manifestando a sua insatisfação e 4,3% diz respeito, aos professores que, após apreciação feita sobre o item em causa, decidiram em não manifestar a favor nem contra a este indicador de QVL.

Ao contrário do que esperávamos, e de acordo com os resultados apresentados na linha dois de tabela Nº23., observamos que o maior percentual, no que se refere o item relacionado à tarefa da sua actividade no trabalho, é dos professores que se contetam com maior satisfação, com um índice de 20,7%, seguindo-se de modo geral, pelos inqueridos que não se contetam nem sequer, com a tarefa da sua actividade, sendo, índice encontrado é de 3,3% e 1% respectivamente. Nesta mesma linha em referência, 21 professores, que corresponde a 4,1%, fazem menção aos avaliados que, após a análise afirmam em não estar a favor nem contra este indicador.

Na terceira linha da tabela, apesar de termos constatado um decréscimo percentual, e como os resultados nos confirmam, o maior índice verificado de 10,2% é dos professores que acham estar muito satisfeitos correlação à tarefa da sua actividade no local de trabalho, seguindo-se os professores muito insatisfeitos com tudo quanto possa ser a tarefa da sua actividade, com um percentual muito reduzido de 2,5% e 0,6% e felizmente, 1,8% dos inqueridos ao refletir a questão, não encontraram outra solução a não ser a de abstenção.

Uma das características verificada neste item é sequência ordenada das percentagens dos professores concordantes nos cinco grupos etários, relativamente, a apreciação que estes efectuam correlação a tarefa da sua actividade no local de trabalho.

Neste contexto, de acordo os resultados espelhados na quarta linha de tabela Nº23., confirmam 7,8% e 2,7% é o índice que testemunha as respostas conferidas pelos professores com a idade compreendida entre 51-60A e que manifestam nesta amplitude a satisfação, seguindo-se nesta perspectiva sequencial, os professores insatisfeitos com um percentual de 1,2% e 0,4%. Após as atitudes referentes à concordância e não concordância constatou 0,2% das abstenções dos professores indecisos com a tarefa da sua actividade laboral.

Na última linha correspondente aos professores do quinto grupo etário, dos sete inqueridos que compõe esta faixa etária, (1,2%) é a percentagem confirmada dos professores que manifestam sem reserva os seus sentimentos satisfatórios correlação a tarefa da sua actividade no local do trabalho como se pode constatar na tabela Nº23., este grupo etário é considerado único, atendo os resultados que este apresenta, onde não se registou nenhum dos avaliados que tivesse manifestado o seu sentimento de desagrado quanto à questão em causa.

Desta forma, com base as apreciações feitas pelos professores, sobre este indicador de QVL permitiu- nos fazer a sua inclusão, nos estudos realizados pelos autores como Kyriacou e Sutcliffe (1979), Lopes (2000) e Gonçalves (1992, citado por Malta, 1999)

a satisfação profissional tende ser mais elevada junto dos professores mais velhos e mais experientes.

Tabela Nº 23, resultados da relação entre a variável idade com a tarefa da sua actividade no local de trabalho

Idade	Muit Insat %	Insat %	N/S, N/Insat %	Satisf %	Muit Satisf %
21-30	0,8	4,1	4,3	20,1	5,1
31-40	1	3,3	4,1	20,7	4,1
41-50	0,6	2,5	1,8	10,2	3,7
51-60	0,4	1,2	0,2	7,8	2,7
61-65	0	0	0	1,2	0,2

Fonte: dados da pesquisa

7.6.18 Relação entre a idade em relação à possibilidade da execução de tarefas e trabalhos

Considerando os resultados expostos na tabela Nº24., abaixo sobre a possibilidade de execução de tarefas ou não pelos professores nas suas instituições escolares, constatamos na primeira linha desta, um índice percentual mais elevado de 18,6%, dos professores que se sentem estarem muito satisfeitos em virtude destes terem pensado que nos seus locais de trabalho ha possibilidade de execução de tarefas tendo sido uma realidade, seguindo-se dos inquiridos que negam absolutamente, a possibilidade de existência de uma execução de tarefas com percentual de 3,7% e 1,4% e como a apreciação perceptiva dos factos não pode ser a mesma para todos os professores, 8,4% corresponde neste âmbito aos que não estão a favor nem conta a este item.

De acordo com os resultados expressos na segunda linha de tabela Nº24. , apresentam-nos o maior índice percentual de 18,9% entre os grupos etários em relação à percepção da possibilidade da execução de tarefas por parte dos professores nas suas

instituições por onde estes se encontram trabalhando, manifestando por sua vez, a sua plena satisfação correlação a questão em análise, seguindo-se pelos professores insatisfeitos com uma percentagem de 5,1% e 1,6%, considerando esta possibilidade da execução nas escolas como um ideal e por último encontramos 4,5% dos inqueridos que pensaram em manifestar os seus sentimentos de modo diferente, optando neste contexto, pela abstenção.

Apesar de constatararmos ou de registar-se uma redução percentual nos resultados que a tabela Nº24., possa nos ilustrar, a maior característica observada neste indicador de QVL é a persistência percentual dos professores que têm vindo manifestar a sua maior satisfação, no que se refere à categoria e mais concretamente na possibilidade que lhes é concedida na execução de tarefas no trabalho, com 11,1%, seguindo-se pelos professores que, pela apreciação feita, não evitaram em considerar ou dizer que nas escolas onde estes trabalham nunca lhes foi atribuída nenhuma possibilidade que permitisse a levar a bom termo a execução plena das tarefas educativas, sendo assim, 2,1% e 0,6% constituí o índice dos professores insatisfeitos ou mesmo muito insatisfeitos neste âmbito laboral. Com esta análise será que todos estão de acordo com as posições tomadas? Eu creio que não. No seio dos demais, 12 dos avaliados (2,3%) manifestam sentimentos diferentes, para eles, no que refere ao indicador em análise, não têm qualquer posição que vai a favor ou contra.

Na quarta linha de tabela acima referenciada, encontramos o maior predomínio percentual de 7,4%, dos inqueridos que afirmam em estar satisfeitos com tudo quanto diz respeito ao uso de capacidades no trabalho, seguindo-se por professores insatisfeitos ou muito insatisfeitos com um índice percentual de 1,4% e 1%. Nesta análise, de igual modo, observou-se 1,6% dos avaliados que se abstem, dizendo que não sabem como responder esta questão relacionada com a possibilidade de excussão de tarefas no trabalho, na medida em que esta possibilidade não condiz com realidade.

Como podemos observar, na última linha constituída por professores de faixa etária com idade compreendida entre 61-65A, 1% é percentagem dos avaliados que

afirmam mais uma vez, a sua satisfação correlação a este indicador de qualidade de vida laboral. E por último, neste grupo etário, não se constatou qualquer índice dos professores que manifestasse sentimentos contra este item tão delicado.

Tabela Nº 24, resultado da relação entre a variável idade com a possibilidade da execução de tarefas e trabalhos

Idade	Muit Insat %	Insat %	N/S, N/insat %	Satisf %	Muuit satisf %
21-30	1,4	3,7	8,4	18,6	2,3
31-40	1,6	5,1	4,5	18,9	3,1
41-50	0,6	2,1	2,3	11,1	2,5
51-60	1	1,4	1,6	7,4	1
61-65	0	0	0	1	0,4

Fonte: dados da pesquisa

7.6.19 Relação entre a variável idade em relação à avaliação feita no local do trabalho.

Correlação a avaliação feita, o maior predomínio encontra-se aos professores recém enquadrados, isto é, os do primeiro grupo etário da nossa amostra, com índice de 17,2%. Segundo a apreciação feita por eles nesta perspectiva, consideram muito boa a avaliação que lhes é feita no decurso das suas actividades no local do trabalho. Contrariamente aos que se contentam com tudo quanto que é realizado no local do trabalho, 4,9% dos professores inqueridos manifestam o seu descontentamento correlação as más avaliações que seus supervisores têm feito quanto ao trabalho realizado e 7,8% corresponde aos inqueridos que não confirmam estas duas verdades acima já consignadas, optando pela abstenção.

Na segunda vertente desta tabela Nº25., constatamos um percentual de 18% dos professores, que de igual modo, não fugiram a regra dos anteriores, afirmam em estar de acordo com as boas avaliações que têm sido levados a cabo a nível superior, correlação as

actividades desenvolvidas pelos professores no local do trabalho, seguindo-se por outros que não deixaram de apresentar os seus sentimentos de insatisfeito ou mesmo muito insatisfeito com mau relacionamento que é lhes prestado nas avaliações no seu local de trabalho com uma percentagem de 4,3 % e 1,8% respectivamente. Na mesma linha observa-se ainda, 5,9% dos avaliados, por várias razões decidiram em absterem-se com respeito o indicador de QVL.

De acordo com os resultados encontrados na terceira linha, ou seja, no terceiro grupo etário, 9% é a percentagem que correspondente aos professores inqueridos que manifestaram os seus sentimentos de agrado com avaliação feita pelo trabalho desenvolvido nas instituições escolares, seguindo-se por aqueles que alegam os motivos, de que as avaliações que têm tido lugar nas escolas secundárias não são das melhores, com percentual de 3,3% e 1 %. Ainda, nesta mesma linha observou-se 3,9% dos inqueridos que pensaram em obsterem-se, considerando que pelas avaliações que têm sido acompanhadas ao longo das suas actividades nestas escolas, não lhes permitiu estar a favor nem contra, no que respeita o item em estudo.

Relativamente ao quarto grupo etário desta tabela Nº25, apesar de um decréscimo percentual que se Regis ta neste domínio dos resultados encontrados em cada grupo de professores, 5,5% e 2,3% é o índice dos avaliados, que de um modo geral, manifestaram satisfatoriamente e com todo agrado, no se refere à avaliação que é feita por parte da direcção, no que diz respeito às actividades desenvolvidas no local do trabalho. Nesta mesma senda constatam-se ainda, um percentual de 2,1% e 0,8% dos professores insatisfeitos correlação as avaliações das actividades. Nesta perspectiva de análise, dos 63 professores que corresponde (12,3%), constatamos 1,6% dos inqueridos, segundo a apreciação feita confirmam dizendo que não estão em altura de responder de modo positivo nem negativamente, quanto à questão em causa.

Como podemos observar os resultados constantes nesta última linha do quinto grupo, verifica-se um equilíbrio percentual, na medida em que, tanto por parte dos inqueridos satisfeitos como insatisfeitos, os seus índices numéricos não diferem muito,

visto que os ambos os pólos nos apresentam-nos 0,4% do pólo positivo e 0,4% do pólo negativo. E finalmente, 0,2% é valor percentual dos que se absteram relativamente no que se refere à avaliação feita no seu local do trabalho.

Tabela 25 resultado da relação entre a variável idade com avaliação feita no local de trabalho

Idade	Muit Insat	Insat	N/S, N/insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
21-30	2,1	4,9	7,8	17,2	2,3
31-40	1,8	4,3	5,9	18	3,3
41-50	1	3,3	3,9	9	1,6
51-60	0,8	2,1	1,6	5,5	2,3
61-65	0	0,4	0,2	0,4	0,4

Fonte: dados da pesquisa

7.6.20 Relação entre a variável idade em relação às responsabilidades que lhes foram concedidas.

Dos 176 professores inqueridos que corresponde a 34,4%, que compõe o primeiro grupo etário constatou-se um maior perdomínio percentual de 19,3%, daqueles que afirmam de um modo geral, apesar de serem novos nesta acção educativa, pensam em estar muito satisfeito pelas responsabilidades que lhes são incumbidos no decurso das suas actividades, seguindo-se nessa mesma linha de tabela Nº 26, os avaliados insatisfeitos com 2,9% e 1,6%, que depois de profunda reflexão, no que concernem as responsabilidades que lhes possam ser atribuídas consideram de não a ver qualquer sinal positivo, que lhes garante em assumir um cargo de responsabilidade que justifique a sua existência, na medida em que somos tratados como profissionais inexperientes. Analisados os dados referentes aos satisfeitos/insatisfeitos inqueridos, 6,4% dos mesmos alegam contrariamente aos anteriores, considerando de que quanto a este indicador não

nenhum argumento que permita fazer depoimentos, apenas nos limitamos em abster com esta questão em causa.

De acordo com os resultados apresentados na segunda linha, isto é, dos professores da classe compreendida entre 31- 40A de idade, nos confirmam a persistência dos inqueridos que continuam a manifestar sua maior satisfação com 16,4%, contra 5,7% e 1,4% dos que afirmam em estar muito desmotivado no que se refere às responsabilidades, tendo em conta a forma discriminatória como têm sido concedidas nas respectivas escolas. Como é óbvio, após uma constatação dos demais, nesta mesma sequência de análise dos resultados, 5,3% é o índice percentual dos que preferiram em afirmarem ou mesmo responder a questão sem tomar qualquer posição que identifique o seu favoritismo ou sua contrariedade sobre as responsabilidades concedidas nas escolas secundárias.

No terceiro grupo etário desta tabela Nº26, constatou-se a frequência de 10,5% dos mesmos professores que manifestam a sua maior satisfação com as responsabilidades que lhes são confiadas, considerando eles as mínimas experiências já adquiridas ao longo do tempo conduziu-lhes de certo modo, responder com todo agrado a questão em referência, seguindo-se por aqueles inqueridos com uma percentagem de 2,5%, que afirmam embora forem poucos, daquilo que puderam constatar sobre as responsabilidades concedidas, não lhes convence, por este motivo continuam afirmar em não estar de acordo com o que se passa com atribuição de cargos nas instituições escolares e de igual modo, 2,5% é a percentagem correspondente dos professores a abster no que se refere às responsabilidades.

Com base os resultados encontrados na quarta linha da tabela acima, nos demonstram que, os professores responderam sem reserva e com toda a satisfação a este indicador de qualidade de vida laboral relacionado com as responsabilidades, com um percentual equivalente a 7,8%. Para os insatisfeitos nesta linha de pensamento observou-se apenas, 0,4% dos professores que confirmam a sua maior tristeza pela forma discriminatória que estes têm acompanhado a atribuição das responsabilidades nos seus

locais de trabalho. Assim sendo, nesta perspectiva de análise, 2,1% constituí o índice dos inqueridos, de uma forma ou outra e segundo a apreciação optaram por não dar qualquer depoimento que esteja a favor nem contra relativamente ao indicador.

No último grupo etário, verificou-se apenas 1% dos professores supostamente considerados de experientes pelo grupo onde está enquadrado e como óbvio, não deixar de manifestar de forma positiva os seus sentimentos referentes a este indicador denominado de responsabilidades que lhe foram concedidas, seguindo-se por aqueles que directa ou indirectamente continuam a lamentar e desmotivados correlação ao item da categoria de QVL, com percentual de 0,2%.

De acordo com os resultados apresentados nos cinco itens que compõe esta categoria de qualidade de vida laboral, nos permitiu deduzir que, apesar de alguns professores ter manifestado a sua insatisfação relacionada às responsabilidades que lhes foram concedidas no decorrer das suas actividades, conclui-se que maior percentagem foi de professores satisfeitos e que consideram as responsabilidades concedidas por eles, como um facto.

Tabela Nº 26, resultados da relação entre a variável idade com responsabilidade que lhe foram concedidas

Idade	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
21-30	1,8	2,9	6,4	19,3	3,9
31-40	1,4	5,7	5,3	16,4	4,5
41-50	0,8	2,5	2,5	10,5	2,3
51-60	0,4	0,4	2,1	7,6	1,8
61-65	0	0,2	0	1	0,2

Fonte: dados da pesquisa

7.6.21 Relação entre variável independente tempo de experiência em relação com a jornada de trabalho.

De acordo com os dados apresentados na primeira linha de tabela Nº27, relacionados com a jornada de trabalho, podemos observar uma diferença entre avaliados insatisfeitos e satisfeitos que constituem esta linha, visto que os professores muito insatisfeitos ou mesmo insatisfeitos obtiveram um índice de 12,5% e 12,1%, que é inferior em relação aos professores satisfeitos, com uma percentagem de 26,6%. Isto leva-nos a crer que existe uma diferença na apreciação, na interpretação entre os professores com mesmo tempo de experiência no que se refere à jornada de trabalho. A limitação que cada professor tinha na interpretação do questionário, levou alguns professores em não saber qual é posição ideal para poder responder as questões expostas, razão para quais, 7, 6% dos inqueridos limitaram-se em obster.

Observando os dados estatísticos apresentados na segunda linha da mesma tabela abaixo exposta, constatamos o seguinte: dos 80 professores que compõe a linha em análise, que corresponde 15,6%, encontramos um percentual de 7% dos professores que concordam profundamente pela sua jornada de trabalho, o que é superior em relação aos inqueridos insatisfeitos, cujo índice foi de 4,3% e 2% respectivamente, seguindo-se por aqueles que, por sua forma individual de análise e de apreciar este indicador de qualidade de vida laboral, limitaram-se em não tomar qualquer posição que estivesse a favor nem contra correlação quantidade de horas semanais, com 1,6%.

Os dados apresentados na terceira linha de tabela Nº27., demonstram que professores satisfeitos em relação à jornada de horas semanais, continuam a exhibir um índice percentual superior de 6,6%, em relação aos professores que de uma forma ou outra continuam a lamentar o seu maior desagrado com um índice máximo de 2, 3%. Nesta linha, como os dados podem confirmar 1,8% foi à percentagem correspondente aos professores indecisos em responder esta questão referente à jornada de horas semanais.

Verificados os resultados expostos na quarta linha da mesma tabela referenciada, que nos fornecem um percentual de 5,1%, apesar de este ter vindo a sofrer um

decrécimo correspondente a redução gradual de número de professores de cada classe, cujo estes não deixaram de manifestar a sua satisfação no que se refere à jornada de trabalho e os insatisfeitos 1,4% foi à percentagem dos que continuam a considerar a quantidade de horas semanais continua ser um obstáculo no desenvolvimento das suas actividades. E na terceira coluna da pontuação encontramos a mínima percentagem de 0,6% dos inqueridos que não apoiam qualquer posição que seja satisfatória nem insatisfatória no que se refere à quantidade de horas semanais.

De acordo com tempo de experiência dos inqueridos, na quinta linha encontramos um índice percentual de 0,8% dos professores que afirmam de forma satisfatória em relação à jornada de trabalho, confirmando mais uma vez que, este indicador tem correspondido na medida do possível com as nossas expectativas laborais, seguindo-se dos professores que ao refletirem a relevância deste indicador, não expressaram qualquer sentimento que fosse de encontro à questão, a não apenas os de abstenção com percentual de 0,2%.

Portanto, ao analisar os resultados que expressam a tabela abaixo referenciada, constatamos que existem diferenças significativas de níveis de satisfação entre os cinco grupos de professores no que se refere à quantidade de horas semanais, sabendo que a maior percentagem encontrada de 26,6%, foi dos inqueridos satisfeitos com menos de dez anos de experiência. Neste contexto, podemos deduzir de que os professores com menor idade e menos de experiência são os manifestam mais níveis de satisfação correlação aos avaliados com mais tempo de experiência do trabalho.

Tabela Nº 27, resultados da relação entre à variável tempo de experiência com a jornada de trabalho

Idade	Muit Insat	Insat	N/S, N/ Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
21-30	12,1	12,5	7,6	26,6	3,3
31-40	2	4,3	1,6	7	0,8
41-50	1,2	2,3	1,8	6,6	0,8
51-60	0,8	1,4	0,6	5,1	0,8
61-65	0	0	0,2	0,8	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.22 Relação entre à variável tempo de experiência em relação o volume de trabalho.

De acordo com os dados estatísticos espelhados no segundo indicador de qualidade de vida laboral, estes apontam que o maior percentual encontrado de 22,1% diz respeito aos professores com um a dez anos experiência nesta carreira profissional, e que continuam confirmar a sua maior alegria no que concerne a quantidade de horas semanais que lhes são concedidas ao longo das suas actividades, seguindo-se pelos profissionais da mesma linha, que de modo geral, pensam ao contrário dos demais que lhes antecederam, insistindo cada vez mais pela negatividade, não deixando de manifestar a sua insatisfação no que se refere à jornada de trabalho com um índice de 13,9% e 12,9%.

Apesar de maior sentimento satisfação/insatisfação registada nessa primeira linha de tabela Nº26, um total de cinquenta e cinco professores que corresponde a 10,7% foi à percentagem dos inqueridos que não concordam nem desacordam com correlação a jornada de trabalho que estes têm vindo a cumprir no exercício das actividades.

Dentre 80 professores inqueridos na segunda linha o que perfaz 15,6%, encontramos um índice de 5,7% dos avaliados com 11 à 20 anos de experiência, que manifestam com todo agrado no que se refere o seu volume de trabalho, seguindo-se neste mesmo grupo, pelos professores que menos satisfeitos se encontram pelo volume de trabalho que lhes são atribuídos no decurso das actividades educativas com um percentual de 4,5%. E por último constatou-se 3,9% de abstenções correlação ao indicador em análise.

Na terceira linha e como os resultados nos ilustram, observa-se um índice de 5,3% dos inqueridos satisfeitos de modo pela qual é racionalizada com uso de tecnologia nas tarefas na instituição, seguindo-se pelos que manifestam menos satisfação com tudo quanto respeita ao uso de tecnologia de ponta nas escolas secundárias nesta urbe com 2,9% e 1,8% respectivamente. Neste âmbito interpretativo dos resultados, observou-se ainda um percentual de 1,4% dos que não apoiam nem estar a favor da ideia de que o uso da tecnologia nas instituições investigadas fosse um facto real. Na base dos resultados encontrados na tabela Nº26, leva nos deduzir de que existe um pequeno desequilíbrio relativo no uso de tecnologia nas escolas, tendo em consideração o índice percentual que é nos apresentado na tabela abaixo mencionada.

Relativamente, a quarta linha de tabela em análise conseguiu constatar a maior percentagem de 4,5% e 1,2% é recaído aos inqueridos com 31 à 40 anos de experiência, que afirmam uma mais a sua satisfação, relativo a uso de tecnologia nas tarefas que lhes são incumbidos, seguindo-se dos inqueridos que apesar de estarem no mesmo grupo e pela apreciação feita manifestam sua insatisfação com um índice 2%, visto que, ao falarmos das condições de trabalho, não basta o uso do conteúdo teórico, os discursos utópico, mas sim, devemos primar pela prática. Após, os professores que manifestam o seu desagrado, dois quais que corresponde 0,4% alegam em não concordar nem discordam no que se refere o uso de tecnologia nas tarefas.

Na última instância, surgem os professores que compõe a quinta linha de tabela Nº28 onde foi observada apenas a percentagem de 0,8% dos inqueridos satisfeitos, o que é superior a dos avaliados insatisfeitos com 0,2%.

Considerando as experiências dos professores nos cinco grupos, constatou-se diferença percentual entre os insatisfeitos e os satisfeitos inqueridos nesta tabela Nº 28, na medida em que o maior índice foi dos inqueridos que neste indicador de qualidade de vida laboral avaliam de forma satisfatória o seu volume de trabalho. Também é de salientar que, pelos dados apresentados, permitem-nos deduzir de que ter mais tempo ou anos de experiência não significa apreciar melhor as condições de trabalho que possam existir no local do trabalho.

Tabela Nº 28, resultado da relação entre à variável tempo de experiência com volume de trabalho.

T Exp	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
21-30	12,9	13,9	10,7	22,1	2,5
31-40	1	4,5	3,9	5,7	0,6
41-50	1,8	2,9	1,4	5,3	1,2
51-60	0,6	2	0,4	4,5	1,2
61-65	0	0,2	0	0,8	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.23 Relação entre à variável tempo de experiência em relação o uso de tecnologia nas tarefas.

De acordo com os resultados apresentados na primeira linha da tabela Nº. 29 observamos que o índice mais elevado de 25% e 24,2%, no que se refere o uso de tecnologia nas tarefas é do primeiro grupo dos professores insatisfeitos com menos de dez anos de experiência, seguindo-se nesta mesma linha dos avaliados que manifestam a

sua satisfação com 6,1% correlação ao indicador e 5,1% corresponde aos professores indecisos quanto ao uso de tecnologia nas suas tarefas.

O decréscimo gradual da percentagem dos professores insatisfeitos foi uma das características constatadas na segunda linha de tabela acima mencionada com 4,9% e 5,9%, seguindo-se do mesmo modo, dos avaliados que mantiveram firme com a sua posição dizendo que, apesar de se verificar uma percentagem muito ínfima de 2,% e 1%, estes não deixam de manifestar a sua maior satisfação a respeito, embora não haver tecnologia moderna que acompanhe as nossas tarefas nas instituições secundárias. Como é obvio, nas apreciações feitas por inqueridos constatamos enquanto outros optam pela satisfeitos/insatisfeitos sobre o indicador, outros com um índice 2% abstem-se afirmando que não estão de acordo nem desacordo no que se refere o uso de tecnologia.

Observando os dados apresentados na terceira linha, relacionados como uso de tecnologia nas tarefas, não se evidencia qualquer aumento referente à característica anterior, visto que os professores insatisfeitos continuam a comandar índice percentual com 5,3% e 3,7 % e felizmente 2% dos inqueridos satisfeitos consideram que o uso de tecnologia nas tarefas um facto credível nos locais de trabalho. Na mesma lógica do pensamento, dos 65 professores (12,7%) que formam o grupo dos avaliados de 21-30 anos de tempo experiência, 1,6% dos avaliados afirmam em não ter palavras a respeito do item, a não ser apenas apresentar a sua abstenção.

Na base dos dados estatísticos apresentados na quarta linha, leva-nos a crer que o maior índice percentual de 3,3% é recaído aos professores que manifestam com todo agrado a sua satisfação relativa ao uso de tecnologia nas tarefas, seguindo-se dos inqueridos com um percentual 2,1% e 16%, que discordam o uso de qualquer meio técnico, que esteja relacionado com as tarefas nas escolas secundárias. Relativamente, a este grupo composto por inqueridos com o tempo de experiência que ronda entre 31-40 anos, 1% é a percentagem dos professores que não estão a favor nem contra o indicador de qualidade de vida laboral.

Dentre os cinco professores (1%) que representam o último grupo dos avaliados com tempo de experiência estimada de 41 à 50, observamos 0,6% é a maior percentagem encontrada dos pesquisados que de um modo geral, afirmam estar satisfeito no que se refere ao item em referência, seguindo-se dos professores que continuam a lamentar pelas péssimas condições de trabalho que dispõe com percentual de 0,2%, principalmente, no que concerne a falta de meios técnicos que possam corresponder com a formação dos professores.

Tabela nº 29, resultados da relação entre à variável tempo de experiência com uso de tecnologia nas tarefas

T Exp	Muit Insat %	Insat %	N/S,N/Insat %	Satisf %	Muit Satisf %
1-10	25	24,2	5,1	6,1	1
11-20	4,9	5,9	2	2	1
21-30	3,7	5,3	1,6	2	0,2
31-40	1,6	2,1	1	3,3	0,6
41-50	0,2	0,2	0	0,6	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.24 Relação entre à variável tempo de experiência em relação às celebridades do trabalho.

De acordo com os dados expressos na primeira linha de tabela Nº30, e com vista analisar as apreciações nos cinco grupos dos professores que constituem a nossa amostra, observou-se nesta mesma linha um percentual de 23% dos inqueridos que confirmam a sua profunda insatisfação no que se refere a celebridades no trabalho seguindo-se de modo geral, dos avaliados que manifestam sentimentos de satisfação com um índice de 16,2%, o significa que apesar de terem os mesmos anos de experiência no domínio educacional deferem do modo como cada professor avalia as condições de

trabalho. Enquanto os outros aspiram à satisfação e insatisfação em relação à celebridade, como é próprio numa pesquisa, 13,3% foi a percentagem dos professores indecisos, afirmando que não existe evidências claras a respeito da variável em análise.

Na segunda classe dos professores com 11 à 20 anos de serviço ou experiência observou-se um índice superior de 7,2% dos avaliados insatisfeitos em relação à celebridade das condições de trabalho que as instituições escolares oferecem, seguindo-se por aqueles, que afirmam estarem satisfeitos a respeito da celebridade de condições de trabalho com 2,9%. Como podemos constatar neste grupo, 2,9% são a percentagem correspondente às obtenções.

E acordo com resultados expressos na terceira linha da tabela acima referenciada se observa um percentual de 5,5% dos professores com 21-30 anos de experiência e que confirmam estar insatisfeitos no que se refere à celebridade das condições de trabalho nos estabelecimentos de ensino secundário, seguindo-se por sete professores que corresponde a 1,4%, afirmando que apesar de várias circunstâncias que o ensino vive não deixam de manifestar a sua maior satisfação no que se refere à celebridade. E 2,7% dos inqueridos são o total dos que afirmam atender as suas aspirações perceptivas, assim como a avaliação feita não está em condições de poder responder satisfatoriamente, nem insatisfatoriamente a este indicador de QVL. 8,6% é a percentagem que totaliza os professores que compõem o quarto grupo dos avaliados com mais de trinta e um de experiência profissional na carreira docente, na qual observamos predomínio dos professores insatisfeitos com um índice de 3,5%, seguindo-se por 2% dos inqueridos que consideram satisfatórias as condições nos seus locais de trabalho. Nesta análise, ainda pude-se constatar 1,8% dos professores que se absteram quanto à celebridade das condições de trabalho.

Finalmente, no quinto grupo dos professores com maior experiência profissional se observa a maior percentagem de 0,6% recaída aos que preferiram responder satisfatoriamente a este indicador de qualidade de vida laboral, seguindo-se por

professores que, depois de uma reflexão analítica decidiram em não tomar qualquer posição que estivesse a favor ou contra a questão em causa.

De acordo com os resultados, acima exposto leva-nos a concluir que apesar de termos encontrado no quinto grupo uma percentagem maior de 0,6%, aos professores satisfeitos correlação a celebridade, não nos esqueçamos nesta análise constata-se de que dos quatro primeiros grupos dos professores, o primeiro com professores com menos anos de experiência profissional é o que apresenta maiores sentimentos de insatisfação com 23%, no que se refere à celebridade das condições de trabalho. Neste contexto podemos salientar que o facto dos professores estarem no mesmo grupo devem manifestar os mesmos sentimentos correlação aos indicadores de QVL.

Tabela Nº 30, resultados da relação entre à variável tempo experiência com a celebridade do trabalho.

T Exp	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Muit Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	8	23	13,3	16,2	1,6
11-20	2,3	7,2	2,9	2,9	0,2
21-30	2,5	5,5	2,7	1,4	0,6
31-40	1,4	3,5	1,8	2	0
41-50	0	0	0,4	0,6	0

Fonte: dados da pesquisa

7.6.25 Relação entre à variável tempo de experiência em relação o equipamento e a segurança individual ou colectiva.

Observando os dados apresentados na primeira linha de tabela Nº31., relacionado com o equipamento e segurança para a protecção individual ou colectiva, evidencia diferenças entre os professores satisfeitos e insatisfeitos nos cinco grupos que constituem a nossa amostragem, visto que os professores insatisfeitos nestes estabelecimentos de ensino secundário, com menos anos experiência profissional, isto é, com 1 à 11 anos

obtiveram um índice percentual de 29,1% e 26%, muito superior em relação aos professores que de uma maneira geral manifestam sentimentos satisfatórios com um percentual de 2,9% e 0,4%.

De igual modo, como os dados da segunda linha de tabela abaixo nos espelham, a maior percentagem de 7,4% e 5,5% regista-se aos professores que persistem na inadequação ou na insatisfação em relação ao equipamento e segurança individual ou colectiva, seguindo-se por professores que consideram as escolas dispõem de melhores condições de trabalho com 1,6%. Nos grupos como as apreciações são individuais, 1,2% corresponde aos professores indecisos quanto ao equipamento e segurança individual ou coletiva.

Os dados apresentados na terceira linha da tabela Nº31 demonstram que o maior predomínio percentual de 5,5% é recaído aos professores menos satisfeitos com a falta de equipamentos modernos que correspondam com as exigências da época. Nesta mesma linha em análise, constata-se um índice de 1,4% dos inqueridos satisfeitos ou “mesmo” muito satisfeito em relação ao equipamento e segurança individual que as Instituições oferecem no desenvolvimento das actividades. E de uma maneira geral, 1,8% correspondem à percentagem dos professores que não estão a favor nem contra com a existência de equipamento e segurança individual.

Apesar de se verificar um decréscimo percentual nos cinco grupos que formam esta unidade de observação, o maior índice nesta quarta linha da tabela em referencia continua a ser dominado pelos professores que não cessam de exigir a quem de direito o melhor equipamento e segurança individual com 3,9% e 2%, seguindo-se por professores que embora com mais anos de experiência em relação aos grupos que antecederam, julgam eles que as escolas oferecem melhores condições de trabalho um percentual de 1,4%. Como se pode observar 1,8% é a percentagem referente aos que abstem em relação ao equipamento e segurança individual ou colectiva nas escolas médias.

De acordo com os resultados apresentados na quinta linha da tabela Nº31, apesar de ser muito magra, a maior percentagem foi invertido para os professores satisfeitos com equipamento e segurança individual com um índice de 0,4%, seguindo-se por professores que manifestam os sentimentos de insatisfação com 0,2%. E da mesma forma, 0,2% é a percentagem dos que dizem que não existe razões de manifestarmos qualquer sentimento satisfatório, nem insatisfatório na questão em análise.

Neste contexto, referenciando os dados observados neste indicador, podemos concluir que existem diferenças entre os cinco grupos no concernente o tempo de experiência profissional dos professores, visto que a percentagem de 29,1% apresentada nos cinco grupos que constituí a nossa amostra incide muito nos professores insatisfeitos com menos tempo de experiência. Este facto leva-nos a crer que o ter mais tempo de experiência na profissão, não pode ser entendido como factor primordial na apreciação das condições de trabalho numa determinada empresa ou escola. Relativamente, a apreciação feita pelos grupos, destaca-se o quinto grupo dos professores, por não ter apresentado qualquer índice percentual que pudesse manifestar um sentimento de insatisfação neste indicador relacionado com o equipamento e segurança individual ou colectiva no trabalho

Tabela Nº 31, resultado da relação entre à variável tempo de experiência com o equipamento e a segurança para protecção individual e colectiva

T Exp	Muit Insat %	Insast %%	N/S, N/Insat %	Satisf %	Muit Satisf %
1-10	26	29,1	3,7	2,9	0,4
11-20	5,5	7,4	1,2	1,6	0
21-30	3,7	5,5	1,8	1,4	0,4
31-40	2	3,9	1,4	1,2	0,2
41-50	0,2	0,2	0,2	0	0,4

Fonte: dados da pesquisa

7.6.26 Relação entre a variável tempo de experiência em relação a fadiga causada pelo trabalho

De forma indirecta a comparação da fadiga causada pelo trabalho com o tempo experiência dos professores, poderia esboçar algumas respostas à esta questão. Neste sentido interessa-nos analisar os resultados da tabela seguinte. Observando os dados espelhados na primeira linha da tabela acima, relacionado com a fadiga causada pelo trabalho, destaca-se uma diferença entre os dois polos de professores insatisfeitos e os satisfeitos. Segundo o que podemos constatar nesta análise, os professores insatisfeitos obtiveram um índice percentual de 26,2% a 9,4%, que é superior em relação ao pólo dos professores satisfeitos no que se refere à fadiga causada pelo trabalho com 13,1%. Ainda, pelos resultados que nos espelha a tabela em referencia, 12,5% é a percentagem correspondente aos professores que se abstem, não manifestando qual sentimento a favor nem contra em relação a variável fadiga.

Os dados apresentados na segunda linha da tabela em discussão demonstram mais uma vez a superioridade dos professores insatisfeitos com o cansaço que o trabalho possa provocar no desenvolvimento das actividades 6,4%, seguindo-se por 2,9% de professores satisfeitos, talvez por razões várias e tendo em conta o tempo de serviço, não têm levado em consideração o cansaço provocado pelo trabalho. Como temos a oportunidade de observar, 3,7% dos professores estão indecisos em responder esta questão tão delicada do trabalho.

Apesar de existir 1,2% dos professores persistem nesta linha em apreciar o cansaço como uma questão própria que acompanha qualquer domínio atividade, a maior percentagem de 5,5% foi obtida pelos inqueridos insatisfeitos, que segundo eles, pelo tempo de experiência leva-nos deduzir que não é possível um professor que sofre tanto desgaste profissional estar a favor de fadiga causada pelo trabalho. Isto, talvez aconteça por indivíduos que não acompanham actividade docente de forma regular. E, 2,9% corresponde a neutralidade dos professores, apesar do tempo experiência não souberam

qual era resposta adequada para responder a questão relacionada a fadiga causada pelo trabalho.

Dos quarenta e quatro professores (8,6%) que constituem a quarta linha da tabela Nº32, dezoito professores que corresponde a 3,5%, continuam apresentar os seus sentimentos de insatisfação pela fadiga no trabalho. Apesar de não haver diferença significativa entre os insatisfeitos, 2,3% é percentagem dos que apreciam a fadiga no trabalho como algo que não pode afectar o funcionamento normal das actividades educativas. Observando os resultados expressos na tabela acima, 1,8% correspondem às abstenções dos avaliados que mantiveram firmes em não tomar qualquer decisão a favor nem contra, no que se refere ao cansaço no trabalho.

No quinto grupo dos professores com mais tempo de experiência laboral, obtiveram um percentual de 0,6%, dos inqueridos que sempre existem em apresentar os seus sentimentos de menos satisfação no que tange a fadiga que o trabalho tem vindo a originar no seio dos demais docentes no decurso das suas actividades, que é superior em relação aos professores satisfeitos 0,2%. Ainda, neste mesmo grupo 0,2% é o índice percentual dos professores que se abstem no que se refere ao cansaço que o trabalho tem provocado no desenvolvimento das actividades.

Apesar de termos constatado alguns professores que apreciam o cansaço como algo normal no decurso do trabalho, a maior percentagem observada nos cinco grupos é dos professores que manifestam sua insatisfação com respeito a fadiga do trabalho com 26,2%. Perante este resultado podemos confirmar que existe diferença significativa entre os professores insatisfeitos e satisfeitos dos cinco grupos pesquisados tendo em consideração tempo de experiência de cada grupo.

Tabela Nº 32, resultado da relação entre à variável tempo de experiência com fadiga causada pelo trabalho.

T Exp	Muit Insat	Insat	N/S, N/Insat	Satisf	Satisf
	%	%	%	%	%
1-10	9,6	26,6	12,5	13,1	1
11-30	2,1	6,4	3,7	2,9	0,4
31-40	2,5	5,5	2,9	1,2	0,6
41-50	0,8	3,5	1,8	2,3	2
51-60	0	0,6	0,2	0,2	0

Fonte :dados da pesquisa

7.7 Resultados Sobre os Níveis de Satisfação no Trabalho dos Professores no Contexto Laboral.

De forma a analisar o grau de satisfação apresentado pelos professores no seu âmbito laboral, procedeu-se o cálculo de alguns parâmetros de Estatística descritiva, distinguindo da satisfação geral (avaliação da satisfação e a insatisfação).

7.7.1 Satisfação com Supervisão

Na perspectiva dos autores, Griffin e Beteman (1986) consideram uma parte da definição dada por Locke, indica que a satisfação laboral é um construto global obtido através de facetas específicas de satisfação com o trabalho, o pagamento, a supervisão, os benefícios, as oportunidades de promoção, das condições de trabalho, os colegas e as práticas da organização.

Analisando assim, primeiramente, a categoria sobre satisfação com supervisão a qual vem associada com os sentimentos de total desacordo e total de acordo, ou seja, de satisfação e insatisfação com relação ao indicador de satisfação laboral, observa-se que

dos 75,6% professores que compõe a nossa amostra, como se pode constatar o maior predomínio está expresso aos avaliados que manifestam a sua satisfação em relação à possibilidade de manter a comunicação interna com com índice percentual de 19,5%, seguindo-se por inqueridos que afirmam que possibilidade de comunicação interna nas escolas médias entre a direcção e os subordinados como algo inexistente, com 18%. E 15% é o resultado dos professores indecisos no que respeita a esta categoria da satisfação laboral.

Relativamente, a este indicador, ao analisarmos, verificou-se de que dos 24,4% do género feminino, 6,6% incrementam os seus sentimentos de discordância em relação ao item em análise, e 5,9% foi o índice dos que afirmam mais uma vez que apesar de várias circunstâncias evidenciadas, a comunicação entre a supervisão e os docentes não tem sido, uma das melhores; e nesta mesma lógica seqüencial 4,9% é percentual das mulheres indecisas.

No segundo item relativo a este factor, se observa um predomínio percentual de 29,9% dos professores que afirmam em estar de acordo a respeito ao indicador que evidencia que uma melhor supervisão se expressa através de um clima que mesma instituição possa manifestar, seguindo-se por inqueridos que incrementam o seu total desacordo em relação ao clima laboral com 12,9%. Após, da concordância e desacordo total dos professores relativamente ao indicador desta categoria, 22,7% afirmam em não encontrar outra vertente a respeito a não a de indecisão.

Com base os dados estatísticos observam-se um predomínio percentual das avaliadas que consideram a adequação da supervisão nas escolas secundárias é algo que se apercebe na base do grau de relacionamento manifestado pelos seus trabalhadores no decurso das suas actividades laborais com 11,9%. E como a percepção é algo individual, 4,9% foi à percentagem das professoras que constituem o nosso universo que optaram em considerar a não existência de algum indício de clima laboral que satisfaz os trabalhadores e que possa permitir um bom desempenho profissional. Nesta perspectiva, no mesmo grupo encontramos 5,7% das avaliadas indecisas em responder este indicador

relacionado com a adequação da supervisão e sua expressão através do clima laboral que uma empresa possa oferecer aos seus trabalhadores.

No terceiro indicador desta categoria encontramos uma maior percentagem de 28,9% recaída aos professores, após de ter compreendido perfeitamente a afirmação relativa ao esforço que direcção deveria incrementar na resolução das dificuldades, estes por sua vez, vieram manifestar a sua total discordância no que se refere ao indicador deste factor, seguindo-se por aqueles inqueridos que expressam a sua maior satisfação afirmando que estão em plena concórdia com índice percentual de 11,9%. Considerando as variações percepçionais dos indivíduos no domínio de qualquer pesquisa, 9% é o índice recaído aos inqueridos que apresentam os sentimentos de indecisão no que se refere ao item em epígrafe.

Na seguência de análise dados obtidos neste item, se obteve um percentual favorável de respostas de 11,5% e 5,7% respectivamente, das professoras que por sua vez, manifestam os sentimentos de discordância ou mesmo de total discórdia quanto à possibilidade de suposto esforço por parte da direcção em resolver questões relacionadas aos inqueridos nas suas escolas, seguindo-se de professoras que incrementam a sua satisfação concordando de que, a direcção tem feito o possível em resolver os problemas seus subordinados na execução das suas actividades, com índice percentual de 3,7%. Após os depoimentos dos inqueridos e inqueridas neste item se obssrva um percentual de 2,9% dos indiferentes ou dos que sabem uma resposta adequada em relação à questão em análise.

Como podemos constatar estes resultados leva-nos deduzir que neste item, os dois gêneros apresentam um perdomínio percentual de 40,4% dos inqueridos, que de forma geral, incrementam sentimentos de discórdia afirmando não existe um inventual esforço por parte da direcção que possa resolver as suas dificuldades nas instituições onde esses exercem as suas funções.

Com base os resultados relacionados com o apoio recebido por parte da direcção , ao que se obteve um percentual favorável de resposta de 35% 25,8% respectivamente, dos professores que maniesfam os seus sentimentos de desagrado no concernente a este indicador, seguindo-se por inqueridos que confirmam a existêmcia de apoio maral e material por parte dos seus gestores, apesar de vários constrangimentos, com precentual de 7,4%. Em geral, numa dada investigação, todos não poderão manifestar os mesmos níveis de satisfação em relação aos objectivos perconizadospor um determinado investigador, para efeito neste âmbito se obteve um percentual correspondente a 5,5%, dos inqueridos que não souberam ou foram indiferentes ao manifestar sua opinião no que se refere .ao apoio recebido.

Nesta perspectiva, ao analisar o índice percentual das mulhres se obteve 9,4% das avaliadas declarou discordar as afirmações que propõem opiniões da existênciade apoio por parte da direcção da instituição, enquanto que 2,3% consideram satisfatório o apoio recebido. E de acordo os resultados, apenas 2,1% das professoras manifestaram a sua indecisão nerta questão. Observando os resultados obtidos leva-nos a concluir que tanto os inqueridos, assim como as professoras têm vindo a manifestar o seu desagrado discordando relativamente quanto o apoio que as direcções das escolas secundárias possam garantir aos seus subordinados.

A possibilidade de sancionar e castigar os trabalhadores quando realiza a tarefa mal é o quinto item desta categoria, na qual se obteve uma percentagem superior de 30,9% dos avaliados concordantes e satisfeitos de que quando dos colegas realiza mal a sua tarefa, tem como única solução a sanção disciplinar, seguindo-se por inqueridos, que após uma reflexão sobre a questão pensaram contrariamente aos anteriores, incrementando sentimentos de profunda insatisfação ou mesmo da sua total discordância, com percentual numérico de 14,8% e 9% respectivamente, evidenciando de que a sanção e castigo não seria a melhor via a optar neste contexto laboral, mas sim a divertênciade, tendo em consideração a complexidade desta actividade. Nesta lógica seguecial de análise, 11,7% dos professores não encontraram uma resposta, mas sim a de manifestar a sua indiferença relativa a questão.

De acordo com resultados referentes a este item, demonstram que dos 24,4% do gênero feminino que compõem a nossa amostragem se obteve 9,2% das avaliadas, que incrementam os sentimentos de agrado concordando de uma forma plena a aplicação de sanções e castigos aos inqueridos que por ventura tenham realizado mal as actividades que lhes são emcumbidas superiormente, seguindo-se por avaliadas que incrementam os sentimentos de discórdia com índice de 4,1% e 3,1%. Contrariamente aos anteriores, 3,5% é percentagem de respostas das mulheres evidenciaram em não tomar qualquer posição inerente ao indicador desta categoria.

Com base os dados levam-nos a concluir que apesar de termos apercebido aparentemente as consequencias que acaretam a aplicação da sanção e castigo no seio dos trabalhadores, contrariamente, se observa um índice percentual superior de 30,9% dos avaliados que consideram a aplicação da sanção e castigo com melhor método de disciplinar aqueles que mal executam ou realizam as actividades incorrectamente, talvez esta percentagem de respostas leva-nos a creer que os inqueridos não tinham compreendido a questão colocada desta categoria de satisfação laboral.

Finalmente, a última questão desta categoria, referente a oferta de oportunidades que são consignadas na promoção e formação de quadros, por sua vez, apresentou um a sua total discordância, afirmando que a inexistência de ofertas deste indicador nas escolas secundárias, tanto que ele foi apontado como sexto item mais importante, tem vindo a provocar a desmotivação ou insatisfação dos trabalhadores. Contrariamente aos anteriores, 4,1% e 4,7% foi o número percentual daqueles que confirmam ou que expuseram a oferta de oportunidades de promoção e formação de quadros nos estabelecimentos do ensino ntem sido um facto consumado e positivo, enquanto 5,9% não souberam ou foram indiferentes ao manifestar a sua opinião.

Continuando a análise dos resultados obtidos, verifica-se um índice de 12,1% e 8,8%, das inqueridas que reafirmam mais uma vez, a sua discordância ou mesmo a total discordância dizendo que não existe nas instituições escolares sinais positivos que

tenham ilustrado a oferta deste tão importante item, seguindo-se daquelas professoras, talvez por questões fanatismo político pensaram em responder positivamente ou satisfatoriamente o indicador com percentual de 1,2% e 1% respectivamente, e opostamente, aos que antecederam se obteve 1,4% das mulheres que apenas mantiveram indiferentes não sabendo qual seria a melhor opinião nessa questão.

Tabela Nº 33, resultado de níveis gerais em relação à Satisfação com supervisão.

Satisf C/ Superv	Itens	TD	D	Ind	DA	DT
		%	%	%	%	%
	1	22,1	24,6	20,5	25,5	7,4
	2	7,4	17,8	28,3	41,8	4,7
	3	28,9	40,4	11,9	15,6	3,1
	4	35,2	44,3	7,6	9,8	3,1
	5	12,1	18,9	15,2	40	13,7
	6	37,3	44,5	7,2	5,3	5,7

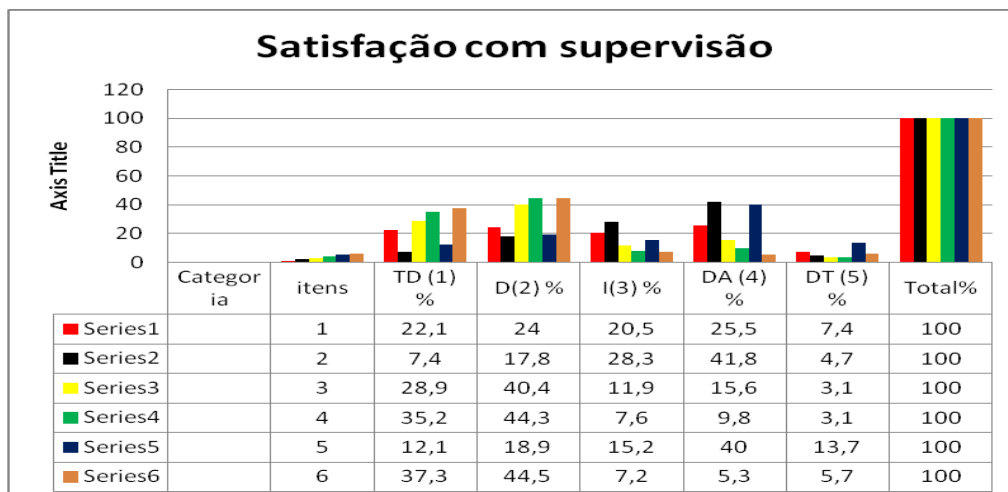
Fonte: nossa pesquisa

Em consonância os baixos níveis de satisfação laboral expressados pelos 512 professores inqueridos, aparecem os resultados relativos aos sentimentos experimentados no exercício da docência em relação a primeira dimensão (satisfação com a supervisão).

Tendo em atenção os valores percentuais expressos na tabela Nº 33, podemos verificar que os sentimentos mais experimentados no exercício da profissão docente, no que concerne aos seis itens desta categoria que são efectivamente, oferecer as oportunidades que são designados na promoção e formação de quadros (37,3% e 44,5% e o apoio recebido pela direcção (35,2% e 44,3%), seguindo-se-lhes em terceiro lugar o esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola (28,9% e 40,4%). O próprio sentimento de satisfação é escolhido por intermedio itens, a adequada supervisão

expressa-se pela percepção do seu clima laboral (41,8% e 4,7%) e sancionar e castigar quando a tarefa está mal (40% e 13,7%) dos docentes

Gráfico Nº6, resultado de níveis gerais em relação a satisfação com supervisão



7.7.2 Satisfação com Meio Ambiente físico do trabalho

As organizações devem oferecer aos seus trabalhadores um ambiente físico seguro e saudável para a realização das suas tarefas, além de proporcionar, estrutura física adequada e demonstrar preocupação com bem estar. estar Walton (1973). Foram avaliados cinco itens referentes a satisfação com ambiente físico de trabalho oferecido pelo estabelecimento do ensino, na qual obtivemos grandes desacordos quanto as opiniões.

Como se percebe, as maiores discordâncias relacionadas com ritmo das negociações sobre contratação dos benefícios estão recaídas aos inqueridos que evidenciam a sua total insatisfação ou discordância com 18,2% e 16,2% respectivamente, que é sensivelmente superior em caso dos homens. A outra parte dos avaliados, por sua vez, consideram a existência de um bom ritmo de negociações de contratações dos benefícios nas instituições secundárias evidenciando quase 7,8% e 0,4%, respectivamente. Ultimamente, como se pode visualizar 33% é o maior percentual dos que manifestaram a sua indiferença neste indicador de satisfação global.

Por outro lado, dos 24,4% das inqueridas que compõem esta pesquisa, se obtve 5,7% e 4,9% reclamam da falta de um bom ritmo de negociações das contratações dos benefícios, seguindo-se por avaliados que confirmam a existência nas escolas deste indicador com um percentual 2,9% e 0,6%. Nesta perspectiva, 10,4% foi o índice das inqueridas, de uma forma indecisa, que não souberam dar a sua opinião no que se refere à questão.

Com base o resultado, em ambas as partes se observou neste item, um maior perdomínio percentual 33% e 10,4% respectivamente, dos inqueridos que incrementaram a sua indiferença ou aos que não souberam responder de forma positiva ou negativa a questão relativa ao ritmo de negociações das contratações dos benefícios que possam existir nas sete instituições por onde foi dirigida a nossa pesquisa.

Tabela nº 34, resultado da realação entre sexo com o Meio Ambiente Físico do trabalho

Itens	Masc	Fem
	%	%
1 Totalmente em desacordo	16,2	5,7
2 Em desacordo	18,2	4,9
3 Indeciso	33	10,4
4 De Acordo	7,8	2,9
5 De acordo Totalmente	0,4	0,6

Fonte: dados da pesquisa

Tabela Nº 35 , - resultado da relação entre a variável sexo com níveis de satisfação das possibilidades de implementar políticas de interesse nos trabalhadores

		Masc	Fem
		%	%
1	Totalmente em desacordo	25,4	7,2
2	Em desacordo	36,1	10,4
3	Indeciso	7,2	3,7
4	De acordo	4,7	2,1
5	De acordo totalmente	2,1	1

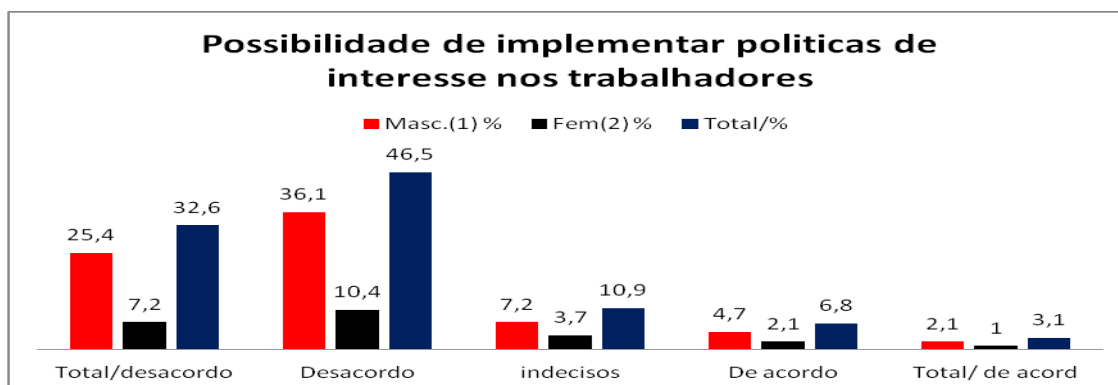
Fonte; Dados da pesquisa

A possibilidade de implementar políticas de interesses para estimular os trabalhadores nos locais de trabalho é o indicador da segunda categoria proposta por Meilá e Peiró (1989). Nesta perspectiva se percebe um percentual mais significativo de discordância observada aos inqueridos que reclamam por falta de possibilidade de implementar políticas de interesses que lhes possa estimular nas suas instituições, com um índice de 25,4% e 36,1% respectivamente. Por outro lado, dos inqueridos se obteve uma percentagem de 4,7% e 2,1% dos avaliados que afirmam estar de acordo ou mesmo totalmente de acordo com existência nas escolas secundárias, de possibilidades de implementar políticas de interesses que de modo geral, possa lhes estimular.

Neste contexto, confirmadas ou não as tais políticas de interesses institucionais, se constata 7,2% dos professores manifestaram a sua indiferença em não expor qualquer opinião que fosse positiva ou negativa respectivamente. Percebe-se, ainda, que neste indicador, se obteve um percentual 10,4% e 7,2% das mulheres inqueridas que afirmam mais uma vez, a sua insatisfação discordando da suposta possibilidade de implementar políticas de interesses que de um modo geral, estimulam aqueles que vivem na miséria e pobreza, seguindo-se pelas avaliadas, que contrariamente divergem de opinião dos anteriores considerando que, apesar de termos passado momentos difíceis, alguns

passos têm sido dados de forma a possibilitar a implementação de políticas de interesses que venha compensar os trabalhadores, com índice pouco significativo de 2,1% e 1% . Finalmente, no total de 24,4% das professoras submetidas ao nosso inquérito, constata-se um percentual de 3,7% das avaliadas, que se abstem em relação ao item desta categoria.

Gráfico nº 7 Possibilidade de implementar políticas de interesse nos trabalhadores



Tendo em consideração o resultado obtido na tabela Nº35, acima mencionada, leva-se a concluir que o maior perdomínio percentual das respostas foi dos inquéritos que incrementam a sua total discordância com as eventuais possibilidades de implementar políticas de interesses nos trabalhadores com um índice de 46,5%. Com este resultado permitiu deduzir a inexistencia nas escolas de políticas de interesses em benefícios dos seus professores ou trabalhadores.

Tabela Nº 36, níveis de satisfação referentes à garantia ao emprego vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.

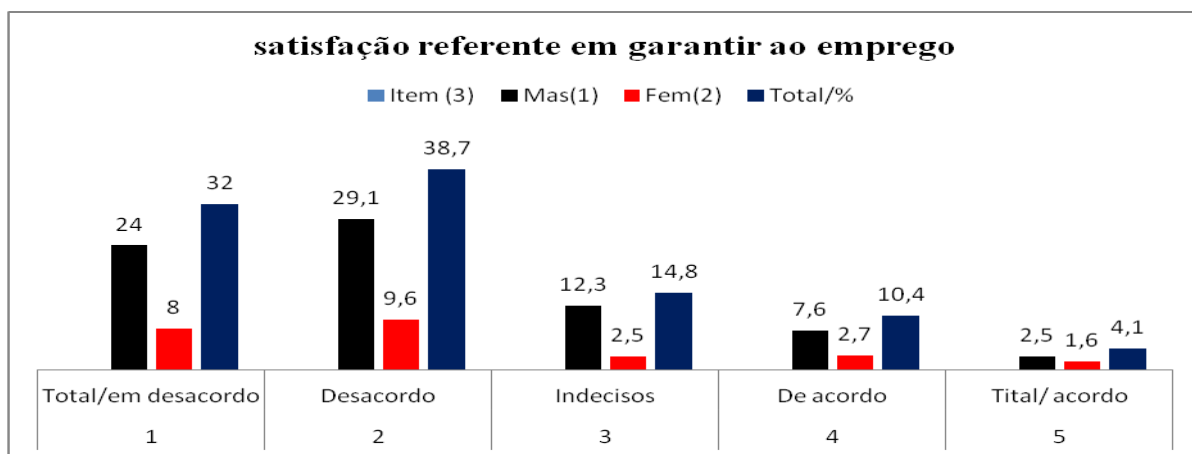
Item (3)	Masc %	Fem %
1 Total/ em desacordo	24	8
2 desacordo	29,1	9,6
3 Indeciso	12,3	2,5
4 De acordo	7,6	2,7
5 Total/ de acordo	2,5	1,6

No terceiro item, desta dimensão relacionada com a satisfação com o ambiente físico do trabalho, se obteve 29,1% e 24% dos avaliados que manifestam os sentimentos de descontentamento discordando totalmente de uma forma absoluta a falta de garantias no emprego de vantagens e benefícios equivalentes aos esforços de trabalhadores, seguindo-se por professores que incrementam sentimentos positivos em relação ao indicador afirmando claramente que as direcções das instituições secundárias têm feito o possível em garantir aos seus trabalhadores um emprego com vantagens e benefícios que lhes possa satisfazer com índice de 7,6% e 2,5% respectivamente. Nesta linha de pensamento se observa uma percentagem de 12,3% dos avaliados indecisos em relação ao item em análise dizendo mesmo, que têm opinião dar sobre esta questão tão delicada.

Todavia, nesta mesma perspectiva, 9,6% e 8% é percentagem das professoras que constituem a nossa amostra consideram a não existência de garantias no emprego de vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços como um ideal. Ainda, constata-se um percentual de 2,7% e 1,6% dos que confirmam mais uma vez, sua maior satisfação em relação ao item aclarando contrariamente as avaliadas insatisfeitas. E ultimamente, 2,5% foi o índice das inquiridas indiferentes no que se refere a este indicador de satisfação laboral.

Como se percebe os dados constantes na tabela nº36, 38,7% constituí a maior percentagem de discordância dos inquiridos que incrementam a sua insatisfação relativamente as políticas concedidas pelos gestores em não garantir ao emprego algumas vantagens e benefícios equivalentes aos esforços empreendidos pelos trabalhadores, seguindo-se por avaliados que de uma maneira geral, confirmam a existência nas instituições do ensino por labutam de promoção de políticas que garantem lhes ao emprego vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços com um índice de 10,4%. Nesta perspectiva, 14,8% dos avaliados analisando a importancia que reveste o item, decidiram em absterem-se da questão em epígrafe.

Gráfico Nº8, Níveis de satisfação em garantir ao emprego vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.



No quarto indicador relativo em adotar políticas que reconheçam as experiências humanas, seus benefícios e objectivos na instituição verifica-se um predomínio superior de 36,5% e 28,5%, dos avaliados que incrementam neste indicador a sua discordância total ou mesmo da discordância, no que se refere a questão em referencia, seguindo-se por inqueridos que afirmam estar satisfeitos pela forma que os gestores têm reconhecido as suas experiências, benefícios, objectivos nos locais de trabalho, com percentual de 4,1% e 2%. Ainda, neste domínio como os dados espelham 4,5% foi o percentual obtido daqueles que pensaram estar indiferentes ou que não souberam qual seria a opinião mais convincente a dar nesta questão.

A última questão desta categoria, por sua vez, apresentou um percentual significativo das inquiridas insatisfeitas. Dentre as avaliadas, 12,5% e 7% expuseram que nas instituições escolares não se verifica adopção de políticas que possam reconhecer as experiências humanas, seus benefícios e objectivos. Contrariamente as que antecederam, 2% e 0,4% destas provam que tem havido políticas que têm reconhecido as experiências humanas, seus benefícios e objectivos. E 2,5% foi o índice das inqueridas que manifestam a sua indecisão sobre a questão a respeito.

Como podemos observar 49% é o maior índice percentual de discordância verificado na gráfico nº8, o que lava-nos concluir que os gestores nas sete escolas

secundárias, carecem de políticas que reconhecem de tudo quanto os professores realizam e muito menos os benefícios e objectivos institucionais.

Tabela Nº37, Níveis de Satisfação do indicador relacionado com adaptar políticas que reconhecem experiências humanas, benefícios e objectivos.

item	Masc	Fem
	%	%
1 Total/em desacordo	36,5	12,5
2 Desacordo	28,5	7
3 Indeciso	4,5	2,5
4 De acordo	4,1	2
5 Total/ acordo	2	0,4

Fonte:dados da pesquisa

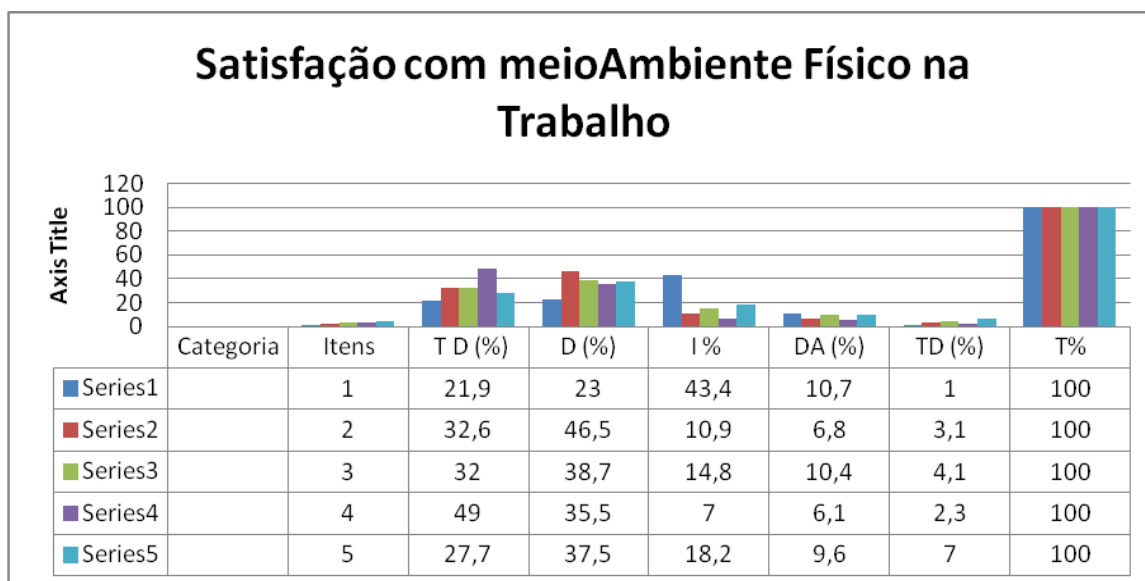
No indicador relacionado com a promoção de política administrativa com transparência, e conforme nos ilustra a tabela nº38 abaixo mencionado, observa-se um predomínio percentual de 37,5% dos respondentes que manifestam a sua maior insatisfação no que concerne a suposta política administrativa desenvolvida pelos gestores das referidas escolas secundárias, seguindo-se pelos pesquisados que incrementam a sua satisfação no que respeita o aspecto em análise com um índice de 9,6%. Ainda, nesta perspectiva, constatou-se 18,2% dos avaliados que de um modo geral, atendendo a importancia que item reveste optaram em absterem-se sobre o aspecto.

Tabela Nº 38 , dos Resultados de Níveis Gerais de Satisfação em Relação ao Meio Ambiente Físico no trabalho.

Categoria	Itens	TD	D	I	DA	TD
		%	%	%	%	%
	1	21,9	23	43,4	10,7	1
	2	32,6	46,5	10,9	6,8	3,1
	3	32	38,7	14,8	10,4	4,1
	4	49	35,5	7	6,1	7

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico nº 9 - Níveis gerais de Satisfação com Meio Ambiente Físico do trabalho.



Neste item, relacionado com adaptação de políticas que reconheçam as experiências humanas, seus benefícios e objetivos na instituição é mais escolhida apresentando um índice percentual significativo de insatisfação. Como se observa, no gráfico nº9 acima referenciado, 49% dos inqueridos nesta categoria afirmam categoricamente, a inexistência de políticas que reconheçam as experiências dos

professores nas instituições, que de modo positivo lhes possa permitir a desenvolver as suas actividades condignamente e de eficiente.

7.7.3 Satisfação com os Benefícios e Políticas da Instituição Escolar

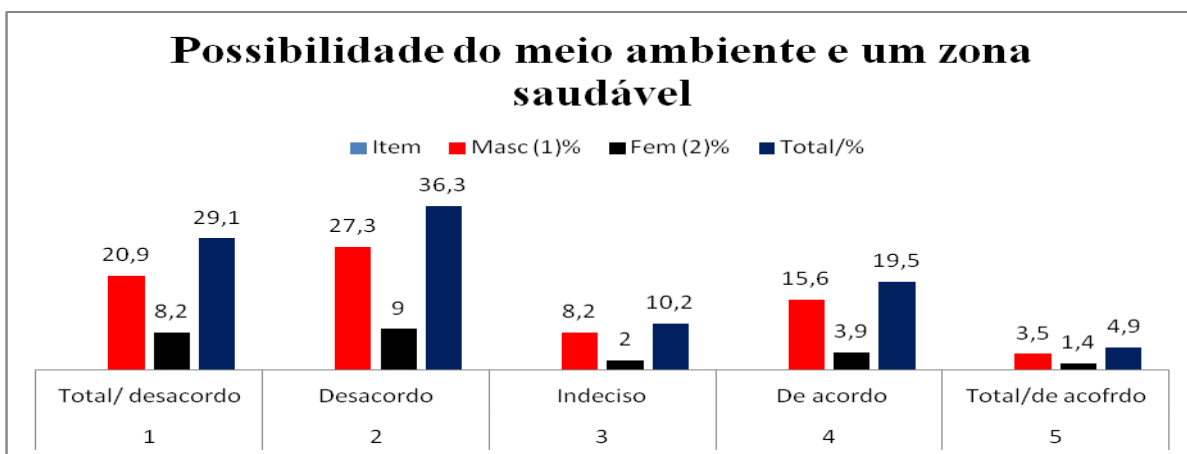
Nesta categoria foram avaliados cinco quetões. O percentual mais significativo de discordância é observada na afirmação relacionada com a possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável que apresentou o maior grau de discordância, em que 36,3% e 29,1%, afirmam em não haver nas escolas possibilidades de um ambiente que esteja avaliada positivamente. Mesmo assim, 19,5% e 4,5% dos inqueridos, avaliam positivamente este item, contribuindo deste modo, para que a concordância do item. De com a tabela Nº39 , apenas 10,2% dos professores nesta questão foram indiferentes. Estes resultados obtidos nesta questão não coincidem com os trabalhos realizados por Clark.

Tabela Nº 39, - Níveis de Satisfação relacionados com as possibilidades de meio ambiente e uma zona saudável

Item	Masc %	Fem %
1 Total/em desacordo	20,9	8,2
2 Desacordo	27,3	9
3 Indeciso	8,2	2
4 De acordo	15,6	3,9
5 Total/ de acordo	3,5	1,4

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico nº 10 Níveis de Satisfação relacionados com as possibilidades de meio ambiente e uma zona saudável



De acordo com os resultados obtidos no segundo item na tabela abaixo mencionado, esta apresenta uma percentagem superior de 35,5% e 16,8% dos inqueridos que incrementam os seus sentimentos de discordia com a suposta existência de uma ventilação saudável no local de trabalho, seguindo-se da percentagem das respostas dos avaliados que manifestam a sua maior satisfação em relação ao indicador com um índice de 11,5% e 3,3%. Assim sendo, dos investigados, 8,8% não souberam que opinião a dar ou ficaram indiferentes a respeito da questão. Da mesma forma, nesta perspectiva de análise, 11,3 e 5,7% das professoras avaliadas constituí a percentagem das respostas das que afirmam estar insatisfeitos ou mesmo das que discordam com a possível ventilação saudável nas escolas, enquanto que, 3,1% e 1,4% é a percentagem das inquiridos, nesta consideram a existência deste indicador nos estabelecimentos do ensino por onde estas desenvolvem as suas actividades. Neste âmbito, 2,9% dos inqueridos foi o índice percentual das indiferentes.

Analisados os resultados, podemos aperceber de que o valor superior dos inqueridos neste item, incrementam a sua total discordância com 46,5%, em relação com os avaliados mais satisfeitos, o que leva-nos deduzir que as escolas secundarias na urbe da cidade não se dispõe de melhor ventilação que possa corresponder com espetativas da vida profissional dos trabalhadores.

Tabela Nº 40, Níveis de satisfação em relação à ventilação saudável no local do trabalho

Indicador	Masc %	Fem %
1 Total/em desacordo	16,8	5,7
2 Desacordo	35,5	11,3
3 Indeciso	8,8	2,9
4 De acordo	11,5	3,1
5 Total/ de acordo	3,3	1,4

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico nº 11 Níveis de satisfação em relação à ventilação saudável no local do trabalho

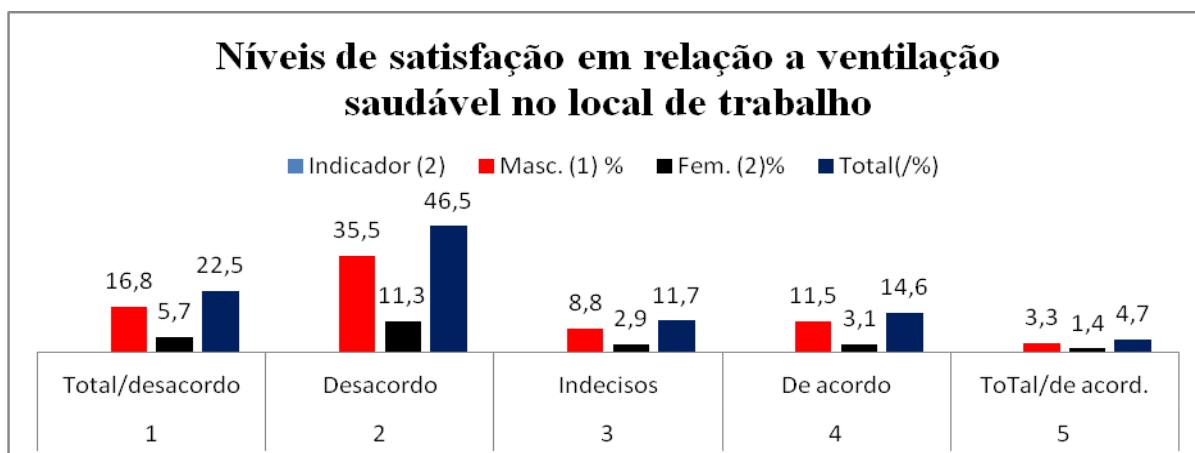


Tabela Nº41 , de Níveis de satisfação do indicador relacionado a higiene e a solubilidade no trabalho

Indicador	Masc	Fem
	%	%
1 Total/em desacordo	22,1	6,3
2 Desacordo	21,5	8,2
3 Indeciso	13,1	4,3
4 De acordo	15,4	4,9
5 Total/ de acordo	3,5	0,8

Fonte:dados da pesquisa

Observando os dados expressos abaixo na tabela Nº41, acima, relacionado com terceiro indicador sobre a higiene e a solubilidade no local de trabalho, se obteve o maior percentual de respostas dos inqueridos insatisfeitos, discordando de uma geral, a forma como as instituições por onde estes prestam os seus serviços se apresentam sendo o factor higiene, como questão primordial, o que não corresponde com a expectativa que possam aquadonar com as novas exigências que o próprio trabalho impõe com índice de 28,3% e 29,7%.

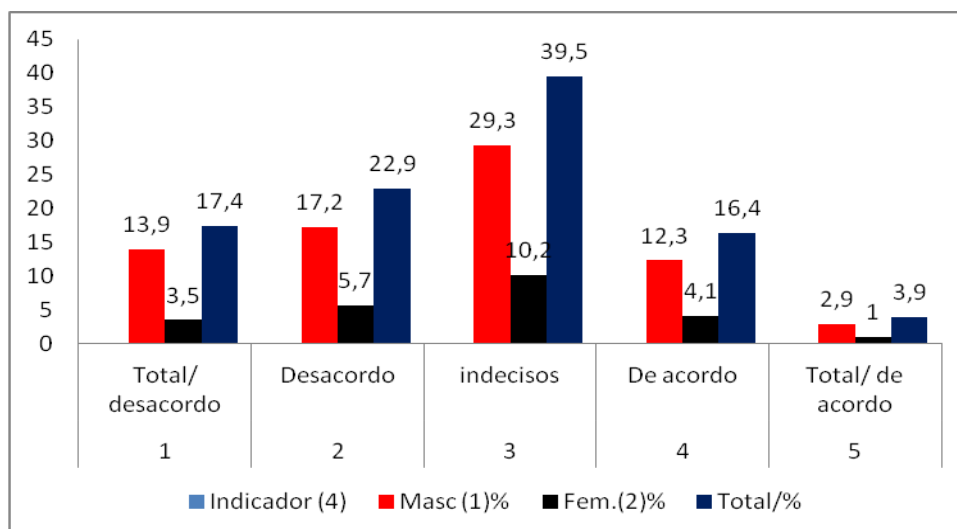
Nesta perspectiva interpretativa, do total dos avaliados, 20,3% e 4,3% concordam a existência deste indicador e 17, 4% das professoras dizem não saber ou ser indiferentes quanto a questão em análise.

Tabela Nº 42, Níveis de satisfação em relação ao item proporcionar oportunidades promoção e de formação

Indicador	Masc	Fem
	%	%
1 Total/em desacordo	13,9	3,5
2 Desacordo	17,2	5,7
3 Indeciso	29,3	10,2
4 De acordo	12,3	4,1
5 Total/ de acordo	2,9	1

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico nº 12 De níveis de satisfação em relação a item proporcionar oportunidades promoção e de formação



No quarto item dessa categoria, a afirmação inicial deteve-se a desconsideração da possibilidade de proporcionar oportunidades de promoção e de formação de profissionais nas instituições, ao que se obteve um percentual desfavorável ou mesmo de total discórdia de respostas de 17,4% e 22,9%. Ainda os pesquisados, afirmam mais uma

vez, que este tem sido um dos factores que tem originado maior desmotivação dos trabalhadores no desempenho das suas actividades.

Na seqüência, da nossa interpretação, o foco passou para o 16,4% dos avaliados que revelam a sua concordância ou mesmo satisfeitos com o item afirmando que nos estabelecimentos escolares, apesar de existir alguns constrangimentos no seleccionamento, os gestores têm disponibilizado oportunidades de promoção e de formação dos seus trabalhadores, de forma a capacitar-lhes de conhecimentos que possam contribuir no desenvolvimento de novas habilidades. Entretanto, em relação à questão em análise, 39,5% dos avaliados, um dos maiores percentuais neste item, não souberam ou indiferentes ao manifestar a sua opinião.

Por fim, o quinto indicador dessa categoria de satisfação laboral, obteve um resultado significativo de 24,6% e 33,4% dos avaliados revelam a ausência nos locais de trabalho de apoio que possibilite aos professores conseguir programas de treinamento e capacitação para desenvolver habilidades e conhecimentos nas actividades, o que leva a crer que esses não têm cumprido com eficiência os seus deveres. Enquanto, que neste item, 15,6% e 4,3% avaliaram ou concordam com a existência deste indicador relacionado com as possibilidades de conseguir programas de treinamento que lhes permite desenvolver conhecimentos, atitudes compatíveis no seu local de trabalho. Na última instância o indicador apresentou um total de 22,1% dos avaliados que foram indiferentes ao manifestar sua opinião.

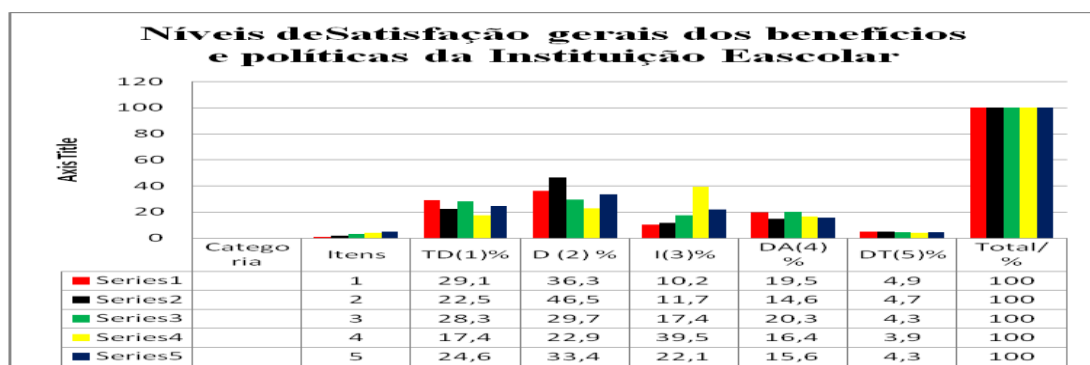
Tabela Nº 43, Níveis Gerais de Satisfação com os Benefícios e Políticas da Instituição Escolar

Categoria	Itens	TD	D	I	DA	DT
		%	%	%	%	%
	1	29,1	36,3	10,2	19,5	4,9
	2	22,5	46,5	11,7	14,6	4,7
	3	28,3	29,7	17,4	20,3	4,3
	4	17,4	22,9	39,5	16,4	3,9
	5	24,6	33,4	22,1	15,6	4,3

Fonte: dados da pesquisa

Observando os resultados apresentados na Tabela Nº43 , leva -nos creer que os dois primeiros itens relacionados com a ventilação saudável no lugar de trabalho e possibilidade de um meio ambiente e uma zona saudavel obtiveram maior percentagem significativa de 46,5% e 36,3% dos inqueridos que avaliam negativamente a ventilação nas instituições escolares, o que implica dizer que os professores desempenham as suas actividades nas péssimass condições físicas do seu ambiente do trabalho . Esta pecentage de insatisfação,de modo, contraria os dizeres do Walton (1973) que dizem que a organização de oferecer aos seus trabalhadores um ambiente seguro e saudável para realização das suas tarefas, além de pporcionar salário justo,estrutura física com uma ventilação adequada e saudável e demonstrar preocupação com o bem- estar.

Gráfico 13 de níveis gerais de satisfação com os benefícios e políticas da instituição escolar



7.7.4 Satisfação Intrínseca do Trabalho

A autonomia que um trabalhador dispõe de utilizar os seus conhecimentos e aptidões para levar a cabo a sua tarefa tem sido frequentemente considerado como o grau em que este se sente livre e independente no trabalho para tomar decisões relacionadas com a suas tarefas. A autonomia e a variedade das tarefas, são provavelmente as características do trabalho que maior frequência se apercebem como importantes para aumentar a satisfação intrínseca do trabalho (Hackman e Oldham,1980:78). Ainda neste âmbito, sugere que as características do trabalho, desenho e o redesenho dos postos de trabalho e as características intrínsecas do trabalho são responsáveis directos da satisfação intrínseca e de satisfação laboral.

7.7.5 Análise factorial do indicador como respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais

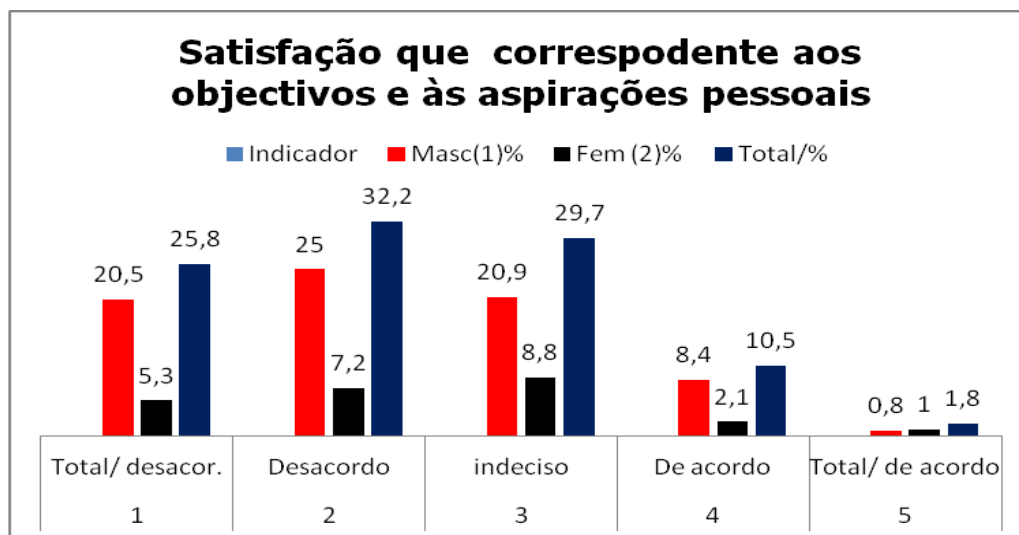
No primeiro item desta categoria relacionado com as possibilidades de responder as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais, se observa um percentual significativo de discordância com 32,2% e 25,8%, enquanto que no mesmo item se obteve 10,5% avaliam positivamente, afirmando que nas suas instituições não tem havido autonomia que possibilite a estes responder as necessidades para conseguir os objectivos e suas aspirações. Contrariamente aos satisfeitos, constata-se 29,7% dos que não souberam ou indiferentes relativamente quanto a questão

Tabela Nº 45 , Níveis de Satisfação do item relacionado como respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.

Indicador	Masc (1)	Fem (2)
	%	%
1 Total/em desacordo	20,5	5,3
2 Desacordo	25	7,2
3 Indeciso	20,9	8,8
4 De acordo	8,4	2,1
5 Total/ de acordo	0,8	1

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico Nº14 Níveis de Satisfação do item relacionado como respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.



No segundo indicador relacionado com o desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho, se obteve um índice percentual de 22,9% e 41,6% dos avaliados que de modo geral, discordam com a existência dessa hipótese nas suas instituições do ensino, enquanto que neste mesmo item em referencia foi observado um índice de 10,9 % dos avaliados que confirmam a existência do desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho. Ainda nestes resultados

encontramos os indiferentes ou aqueles que não souberam qual seria a melhor opinião nesta questão, com 23%.

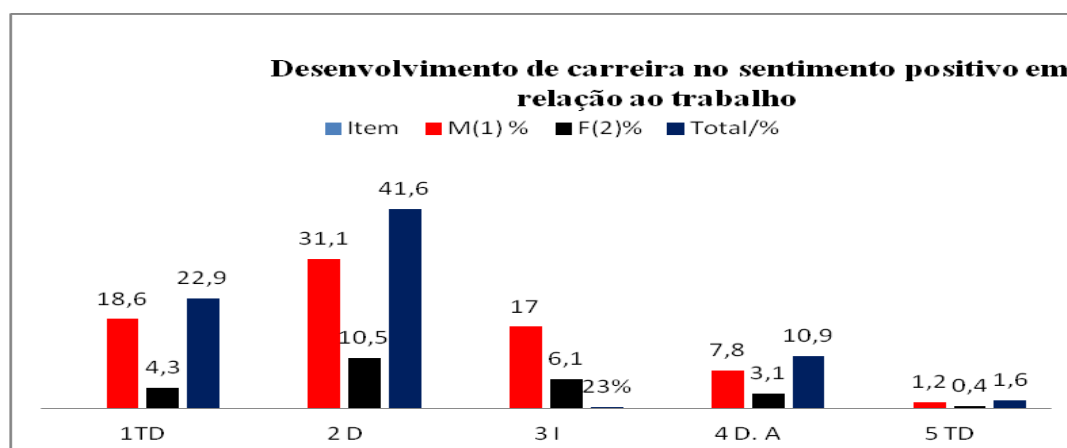
Observando os resultados abaixo, inerentes a este item demonstram que a maior percentagem é composta pelos avalia nas dos que discordam de forma plena com o possível desenvolvimento de carreira no sentimento positivo nas escolas médias investigadas.

Tabela Nº 46, Níveis de satisfação relacionados com o desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho.

Indicador	Masc (1) %	Fem(2) %
1 Total/em desacordo	18,6	4,3
2 Desacordo	31,1	10,5
3 Indeciso	17	6,1
4 De Acordo	7,8	3,1
5 Total/de acordo	1,2	0,4

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico nº 15 Níveis de satisfação relacionados com o desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho



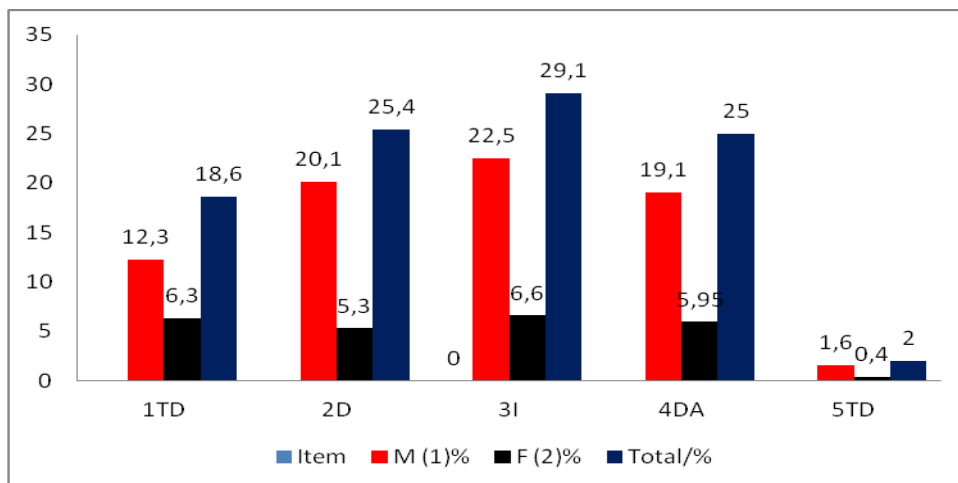
Prestando atenção os valores percentuais expressos na tabela Nº47 , do terceiro item, podemos verificar que os sentimentos mais frequentemente experimentados no exercício da profissão são efectivamente de totalmente desacordo (18,6%) e o desacordo (25,4%), seguindo-se – lhes em segundo lugar pelos inqueridos com sentimentos de concordância em relação a autonomia para levar o uso de tarefas integrante com 25%. E neste item, 29,1% corresponde aos sentimentos da indiferença ou mesmo dos que não souberam manifestar a sua opinião nessa questão. Em concordância aos baixos níveis de satisfação expressos nesta tabela, podemos assim concluir que, nas escolas pesquisadas, não existe autonomia que possa possibilitar os trabalhadores ou professores a utilizar os seus conhecimentos e aptidões que lhes permite levar a cabo a sua tarefa, sentido livre e independente no trabalho.

Tabela Nº 47, Níveis de percentegens referentes a autonomia para levar o uso de tarefas inteligente.

Indicador	Masc(1)	Fem(2)
	%	%
1 Total/em desacordo	12,3	6,3
2 Desacordo	20,1	5,3
3 Indeciso	22,5	6,6
4 De acordo	19,1	5,9
5 Total/ de acordo	1,6	0,4

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico Nº 16 Níveis de percentagens referentes a autonomia para levar o uso de tarefas inteligente



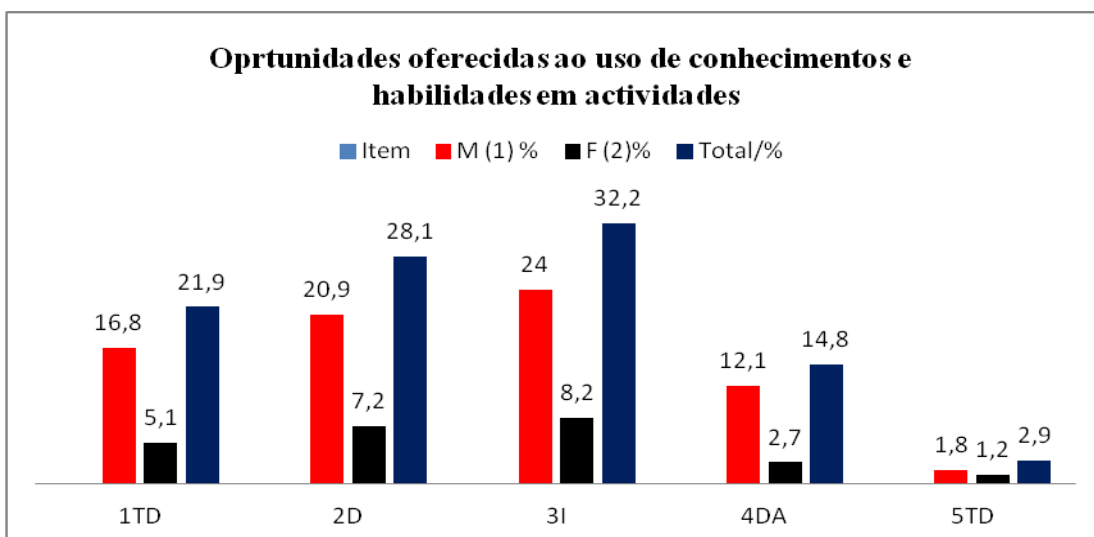
No último item desta categoria de satisfação laboral, como se pode observar na tabela Nº 48, abaixo mencionado, por sua vez, apresentou um percentual significativo de 32, 2% dos que não souberam ou indiferentes em manifestar a sua opinião relativa à questão em análise. Este resultado comprova que os avaliados, por várias razões, não compreenderam a questão referente às oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividades. Contrariamente aos anteriores, os resultados nos confirmam os sentimentos de discordância com 21,9% e 28,1%, dos avaliados insatisfeitos, seguindo-se por inqueridos que incrementam sentimentos satisfatórios apenas escolhidos por 14,8% dos avaliados

Tabela Nº 48, Níveis de percentagens referentes a oportunidades essas que são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividade

Indicador	Masc(1) %	Fem(2) %
1 Total/em desacordo	16,8	5,1
2 Desacordo	20,9	7,2
3 Indeciso	24	8,2
4 De acordo	12,1	2,7
5 Total/ de acordo	1,8	1,2

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico Nº 17 Níveis de percentagens referentes a oportunidades essas que são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividades.



7.4 Satisfação Intrínseca

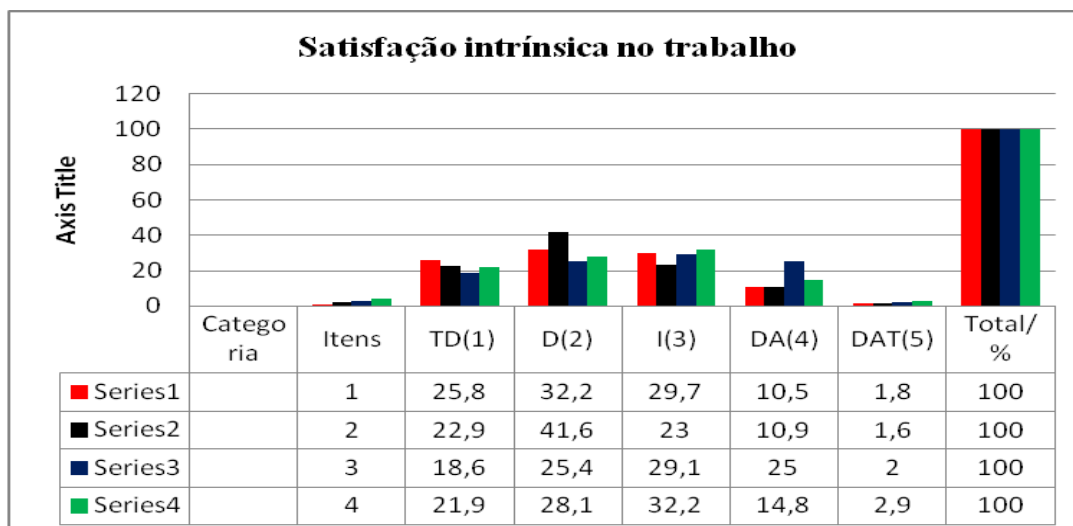
Tabela Nº 49, Níveis Gerais de Satisfação Intrínseca no trabalho

Categoria	Itens	TD(1)	D(2)	I (3)	DA (4)	TDA
		%	%	%	%	%
	1	25,8	32,2	29,7	10,5	1,8
	2	22,9	41,6	23	10,5	1,6
	3	18,6	25,4	29,1	25	2
	4	21,9	28,1	32,2	14,8	2,9

Fonte:dados da pesquisa

Considerando os resultados gerais apresentados nesta categoria, observa-se que o segundo indicador relacionado com o desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação ao trabalho, obteve um índice percentual superior de 41,6% de discordância, o que leva-nos a crer que a insatisfação ou mesmo, a discordância no seio dos trabalhadores é característica reinante em relação aos inqueridos que manifestam sentimentos de concordância a respeito da sua satisfação intrínseca no trabalho.

Gráfico 18 Níveis gerais de satisfação intrínseca no trabalho.



7.7.5 Satisfação com a participação

As possibilidades que a organização oferece aos seus trabalhadores para participar na tomada de decisões relativas ao seu próprio trabalho, representam um meio importante para conseguir o desenvolvimento pessoal com resultado atrativo para maioria dos indivíduos. A oportunidade de participar no trabalho pode converter-se em instrumento que permite satisfazer as necessidades de auto-realização (Peiró, 1990).

Tabela Nº50, de níveis de percentagem relacionados com a possibilidade que tem em participação no local de trabalho.

Indicador	Masc(1)	Fem(2)
	%	%
1 Total/ em desacordo	39,1	11,2
2 Desacordo	24,4	8,6
3 Indeciso	6,1	3,1
4 De acordo	4,7	1,2
5 Total/ de acordo	1,4	0,4

Fonte: dados da pesquisa

Observando os dados estatísticos expressos nas duas primeiras linhas da última coluna da tabela Nº50, acima referenciada, nos ilustram que a participação dos trabalhadores nas instituições não é a desejada, visto que, a maior percentagem de 50,2% e 33% dos avaliados neste item, manifestam a sua total discordância, afirmando que as possibilidades que instituições escolares possam oferecer não têm demonstrado indícios que alimentam esperanças que permitam a satisfação das necessidades de auto-realização, assim como, um suposto desenvolvimento pessoal, que sirva de força motriz e atrativa para a maioria dos indivíduos, seguindo-se por inqueridos que têm vindo a incrementar os sentimentos positivos correlação a questão, com uma infama percentagem de 5,9%, confirmando deste modo, a sua maior satisfação na participação

na tomada de decisões no local de trabalho e permitindo lhes conseguir os seus objectivos, assim como, os da organização. E 9,2% nesta perspectiva de análise foi à percentagem dos avaliados indecisos nesta questão.

Gráfico Nº19 , Níveis de percentagens relacionados com possibilidade que tem em participação no local de trabalho.

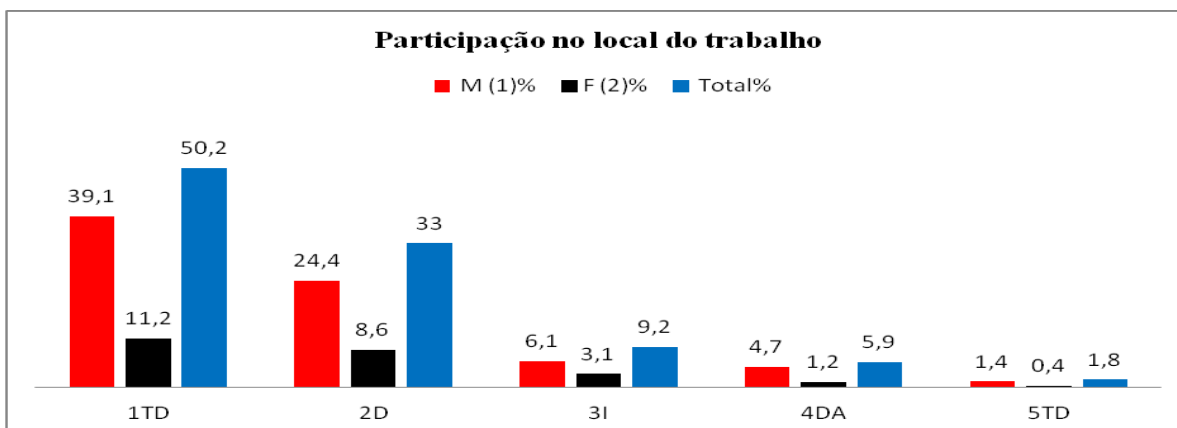
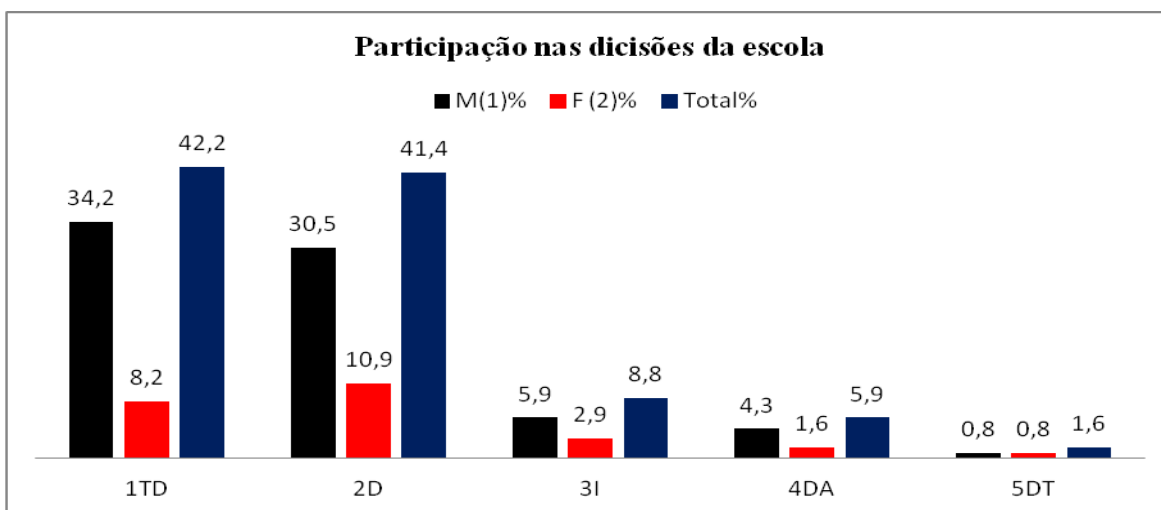


Tabela Nº51, Níveis percentuais relacionados com participação nas decisões de escola, instituições observa progresso.

Indicador	Masc(1)	Fem(2)
	%	%
1 Total/em desacordo	34,2	8,2
2 Desacordo	30,5	10,9
3 Indeciso	5,9	2,9
4 De acordo	4,3	1,6
4 Total/ de acordo	0,8	0,8

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico Nº 20 Níveis percentuais relacionados com participação nas decisões de escola, instituições observa progresso.



No segundo item desta categoria, relacionado à participação nas decisões da escola, instituições observa progresso, se obteve um percentual de 42,2% e 41,4% respectivamente, dos inqueridos afirmam estar totalmente desacordos, considerando a inexistência destas oportunidades de participação no seu próprio trabalho, seguindo-se por avaliados que incrementam a sua grande satisfação confirmando de uma forma plena o reconhecimento das suas capacidades por parte das organizações ou instituições secundárias por esses prestam os seus serviços, permitindo-lhes deste modo, o seu desenvolvimento pessoal e a identificação dos objectivos da instituição, com um índice percentual de 5,9% e 1,6%. E como podemos constatar 8,8%, constitui a percentagem dos avaliados que pensaram em absterem-se quanto a sua participação nas decisões, apesar de ser uma questão pertinente para aqueles optam no desenvolvimento progressivo.

Tabela Nº52 , níveis de percentagens em relação a participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.

Indicador	Masc(1)	Fem(1)
	%	%
1 Total/em desacordo	21,5	6,6
2 Desacordo	25,8	9,8
3 Indeciso	16,2	4,5
4 De acordo	10,4	2,3
5 Total/ de acordo	1,8	1,2

Fonte:dados da pesquisa

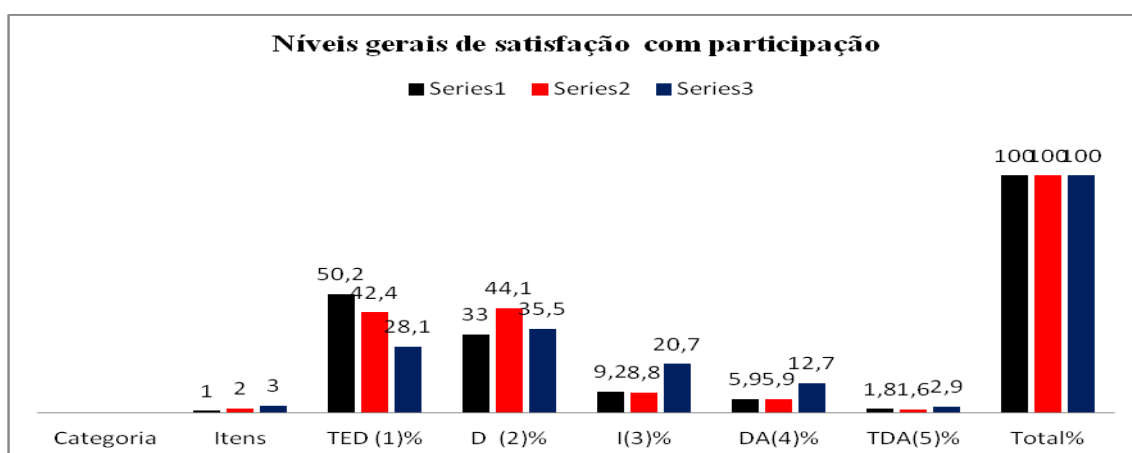
Os resultados referentes à último indicador dessa categoria permite-nos revelar que, dos professores inqueridos, os que apresentam índices de insatisfação ou mesmo de discordância mais elevados são professores que continuam confirmar que a participação nas decisões no local de trabalho tem sido uma prática minimamente ideal nesse campo com 35,5% e 28,1%, seguindo-se por avaliados que de uma forma unilateral confirmam contrariamente que, nas escolas secundárias por onde esses labutam tem havido a melhor participação possível nas decisões de certo modo, a integração social do indivíduo nas tarefas com maior responsabilidade com 12,7% e 2,9%. De igual modo, nesta perspectiva se obteve uma percentagem superior de 20,7% dos que não souberam que opinião deveria ser dada quanto a questão, em relação aos que concordam com a suposta existência do item em análise.

Tabela Nº53 , Níveis Gerais de Satisfação com a participação

Categoria	Itens	TED	D	I	DA	TDA
		%	%	%	%	%
	1	50,2	33	9,2	5,9	1,8
	2	42,4	44,1	8,8	5,9	1,6
	3	28,1	35,5	20,7	12,7	2,9

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico nº21, Níveis gerais de satisfação com participação



Na última categoria foram abordados três itens: o primeiro afirma a possibilidade que tem em participar nas decisões no local do trabalho; o seguinte, a participação nas decisões da escola, instituições observa progresso e; o último, a participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade. Os percentuais de aprovação deles foram, respectivamente, de 50,2%; 44,4% e 35,5%. Como pode se observar ressalta-se o alto índice percentual de insatisfação ou mesmo de discordância nesta dimensão, o que nos permite comprovar que nas instituições investigadas, os professores têm sido marginalizados nos momentos mais cruciais de tomada de decisões.

7.8 Resultados sobre a relação Entre as variáveis independentes – Idade, Estado Civil, Nível de Escolaridade , Tempo de Experiência e o Tempo de Permanência com as Variáveis dependentes.

A partir dos indicadores do questionário, tendo realizado uma análise factorial, foram deduzidos cinco factores, nos quais procedemos de acordo com os índices ou níveis de satisfação e de insatisfação, que foram considerados como indicadores de variável dependente, a satisfação laboral.

Em continuação apresentaremos a descrição de cada factor, indicando a percentagem de que cada um deles explica, assim como os itens que os compõem e o seu índice correspondente a cada um dos itens. Assim sendo, apresentaremos em primeiro lugar os resultados sobre a influencia da variável idade sobre as variáveis dependentes.

E finalmente, os resultados que se referem a influencia das outras variáveis independentes, como tempo de experiência e tempo de permanencia, nível de escolaridade e estado civil.

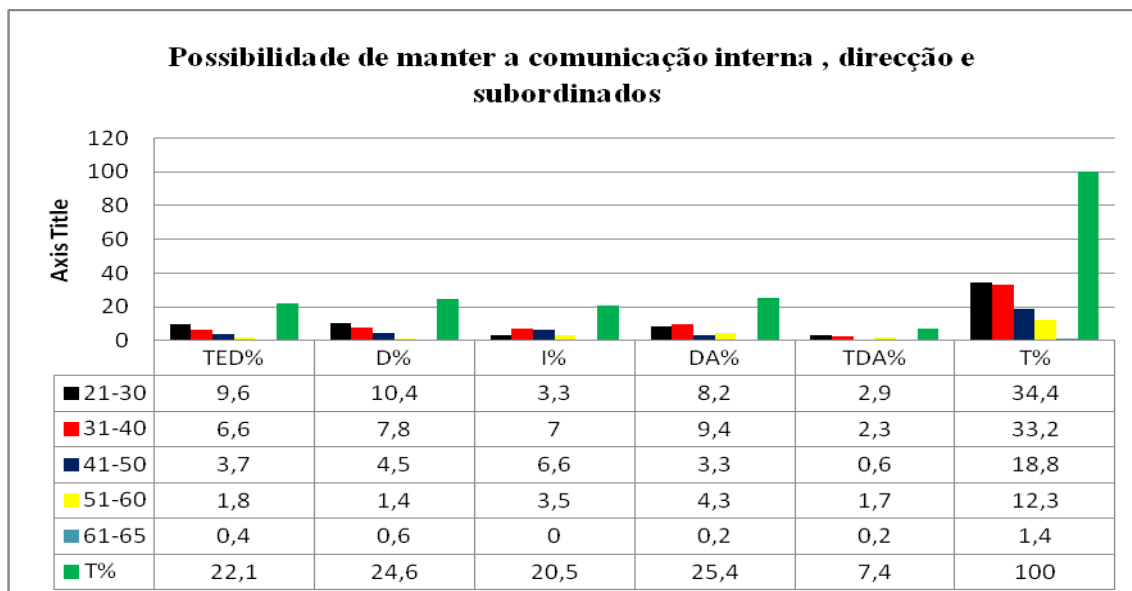
7.8.1 Relação entre a variável idade em relação à variável satisfação com supervisão

Tabela Nº54 , Resultados referentes entre a variável idade em relação ao indicador possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.

Idade	TED	D	I	DA	TDA
	%	%	%	%	%
21-30	9,6	10,4	3,3	8,2	2,9
31-40	6,6	7,8	7	9,4	2,3
41-50	3,7	4,5	6,6	3,3	0,6
51-60	1,8	1,4	3,5	4,3	1,7
61-65	0,4	0,6	0,0	0,2	0,2

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico Nº 22 , resultados referentes entre a variável idade e o item possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados



De acordo com os resultados apresentados na primeira linha da tabela Nº54, acima, constata-se que o índice mais alto no que se refere ao primeiro indicador de satisfação com supervisão é do grupo dos professores com menos de trinta anos de idade, que incrementam os seus sentimentos de discordância com 10,4% e 9,6%, seguidos nesta perspetiva de análise, por inqueridos do segundo grupo de idade, que por sua vez, confirmam de um modo geral, que a possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados constitui uma característica comum em toda dimensão institucional obtendo um percentual de 9,4% de concordância.

Sem razões de dúvida, analisados os dados que a tabela acima nos espelha, podemos comprovar que existe diferenças percentuais entre os 5 grupos que constituem a nossa amostra, se revelam significativas, considerando aquilo que os resultados dos itens constituintes deste factor que demos-lhe nome de “satisfação com supervisão”.

Neste contexto, com os resultados obtidos podemos refutar ou retirar a hipótese avançada por Alport,(1961), de que com a idade e maturidade pessoal, a pessoa adulta desenvolve a capacidade de auto-objectivação, aumentando a sua capacidade de

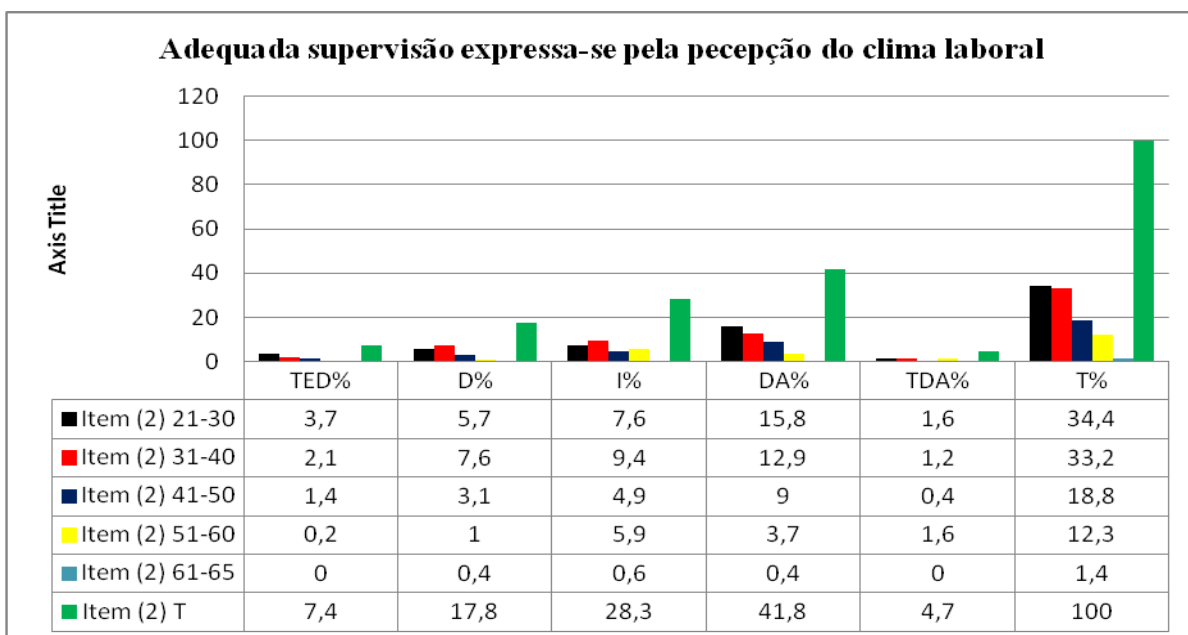
tolerância a frustração, ganha uma segurança e equilíbrio emocional aceitando-se a si mesmo.

Tabela Nº55, resultados referentes, entre a variável idade com o item adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral.

Idade	TED	D	I	DA	TDA
	%	%	%	%	%
21-30	3,7	5,7	7,6	15,8	1,6
31-40	2,1	7,6	9,4	12,9	1,2
41-50	1,4	3,1	4,9	9	0,4
51-60	0,2	1	5,9	3,7	1,6
60-65	0,0	0,4	0,6	0,4	0,0

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico Nº 23, resultados referentes, a variável idade com o indicador adequada supervisão expressa-se pela percepção do clima laboral



Como se percebe na tabela Nº55, acima, assim, como no gráfico Nº23, as maiores concordâncias estão nos enquêridos que afirmam que na verdade, numa estituição os maiores indicadores de uma boa gestão são observados a partir da percepção que faz através do ambiente vivido. Nestes, os que estão nas duas primeiras linhas, evidenciam maiores sentimentos com 15,8% e 12,9, contrariamente aos que manifestam a sua discordância, negando que a adequada supervisão fosse expressa através do clima manifestado no desenvolvimento das suas actividades com um percentual de 17,8%. Relativamente, a análise constata-se 28,3% dos cinco grupos etários que compõem a nossa amostra ficaram indiferentes sem saber qual era a opinião atribuir sobre esta questão.

A outra parte, por sua vez, permite visualizar que 41,8% deles, é o maior percentual nesta questão.

Tabela Nº 56, resultados referentes entre a variável idade em relação ao item esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola.

Idade	TED	D	I	DA	TDA
	%	%	%	%	%
21-30	8,8	11,9	4,7	8	1
31-40	7,8	14,8	4,7	4,7	1,2
41-50	9	6,4	1,4	1,6	0,4
51-60	3,1	6,6	0,8	1,2	0,6
61-65	0,2	0,6	0,4	0,2	0,0

Dados dados da pesquisa

Observando os resultados referentes a este item, demonstram que 11,9% (do 1º grupo) e 14,8% (2º grupo) dos professores pensam que não existe qualquer sinal de suposto esforço por parte da direcção que esteja em benefício dos professores, enquanto, 8% dos inqueridos confirmam. Nesta perspectiva, 11,9% é índice das indecisões referentes a este indicador da satisfação com supervisão.

Conclui-se, desta forma, que maior percentagem neste item é recaída aos professores que incrementam os seus sentimentos de discordância reactivamente ao esforço da direcção na resolução das dificuldades inerentes a instituição escolar, com um percentual de 40,4%. Com este elevado índice percentual de discordância verificado, leva-nos deduzir que, os professores exercem as suas actividades sem qualquer esperança, ou sem auto-estima de auto-realização.

Gráfico Nº24, Resultados referentes entre a variável idade com o indicador esforço da direcção na resolução das dificuldades na escola.

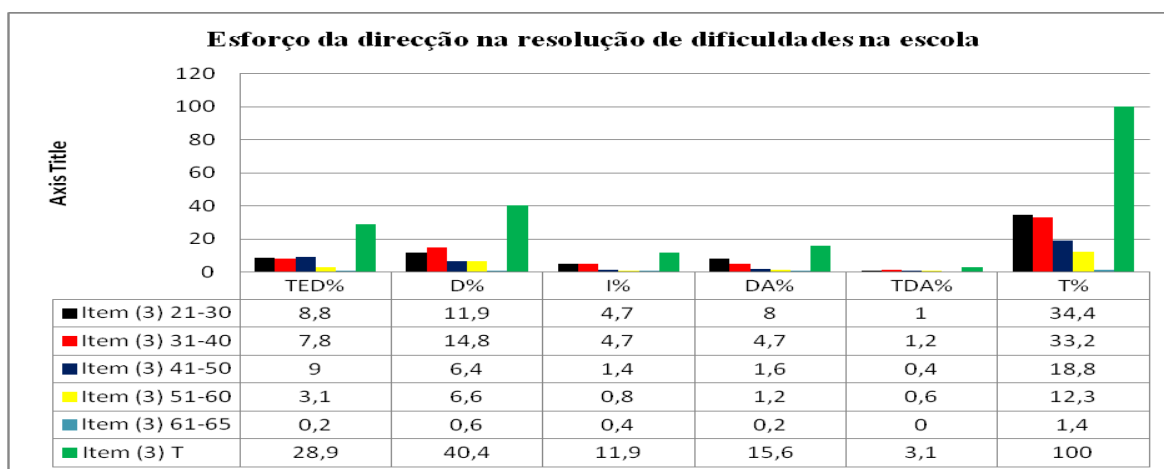
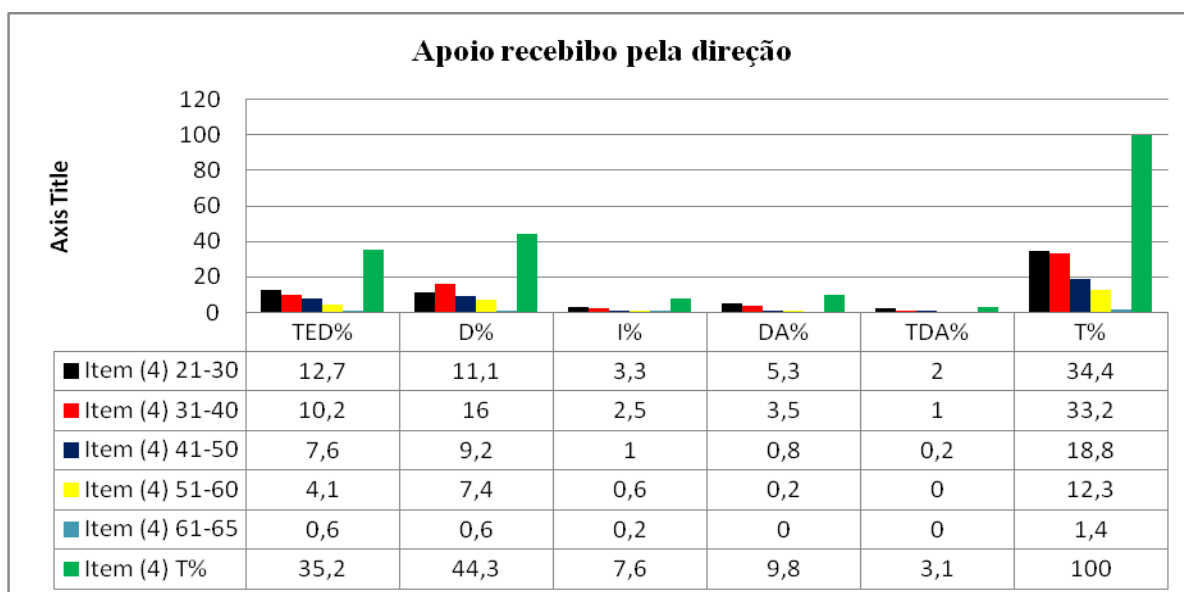


Tabela Nº57 , Resultados referentes entre a variável idade e o item apoio recebido pela Direcção.

Idade	TED	D	I	DA	TDA
	%	%	%	%	%
21-30	12,7	11,1	3,3	5,3	2
31-40	10,2	16	2,5	3,5	1
41-50	7,6	9,2	1	0,8	0,2
51-60	4,1	7,4	0,6	0,2	0,0
61-65	0,6	0,6	0,2	0,0	0,0

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico Nº 25 ,Resultados entre a variável idade em relação o apoio recebido pela direcção.



Observando os dados expressos na última linha de tabela Nº57 ,assim, como no gráfico Nº25 , relacionados com o apoio recebido por parte da direcção, demonstram que o maior índice percentual de 35,2% e 44,3% é dos professores que manifestam a sua maior discordância, seguindo-se dos avaliados que concordam com suposto apoio da direcção dizendo apesar de ser insignificante, estes têm demonstrado a boa vontade, em satisfazer os professores, de forma, estes possam desenvolver as suas actividades educativas com eficiência com índice de 9,8%. Nesta perspectiva, 7,6% foi a percentagem dos que pensaram estar indiferentes em relação a questão.

Desta feita, em conformidade os dados estatísticos que a tabela acima nos ilustra, leva-nos a concluir que, os professores de menor idade, isto é, nos dois primeiros grupos são os que incrementam maiores sentimentos de discordância , em relação os que têm maior idade. Do mesmo modo, podemos dizer que, a percepção das condições de trabalho no local de trabalho não está em função a idade, mas sim das aspirações individuais.

Tabela Nº 58, resultados referentes a variável idade e o indicador relacionado com sanções e castigo quando a tarefa está mal.

Idade	TED	D	I	DA	TDA
	%	%	%	%	%
21-30	4,3	6,8	8,6	11,7	2,9
31-40	3,3	6,6	4,7	10,4	8,2
41-50	2,7	2,3	0,8	11,9	1
51-60	1,2	2,9	1,2	5,7	1,4
61-65	0,6	0,2	0,0	0,4	0,2

Fonte: dados da pesquisa

Os resultados obtidos na tabela Nº58 , acima referenciada indicam, nos quatro grupos de professores do ensino secundário pesquisados, maior índice nos inqueridos que incrementam os sentimentos de concórdia em relação ao indicador relativo as sanções e castigo quando a tarefa está mal, seguido por avaliados que não estão satisfeitos discordando pela forma que directores das instituições se têm comportado ou pelas atitudes manifestadas quando algo é mal sucedido no decurso das suas actividades profissionais, com menor índice explicativo. Pelos dados encontrados em relação ao indicador, a maior percentagem de 40% recaí aos inqueridos que ilustram a sua concordância quanto as atitudes dos supervisores nas instituições que estes dirigem. Contriamente, aos anteriores, 18,9% dos avaliados que têm vindo a lamentar sobre o comportamento dos mesmos e em cinco grupos, 15,2% é o índice dos inqueridos que não souberam qual seria a opinião válida sbrea esta questão.

Gráfico Nº 26, Resultados entre avarável idade em relação ao indicador sanções e castigo quando a tarefa está mal.

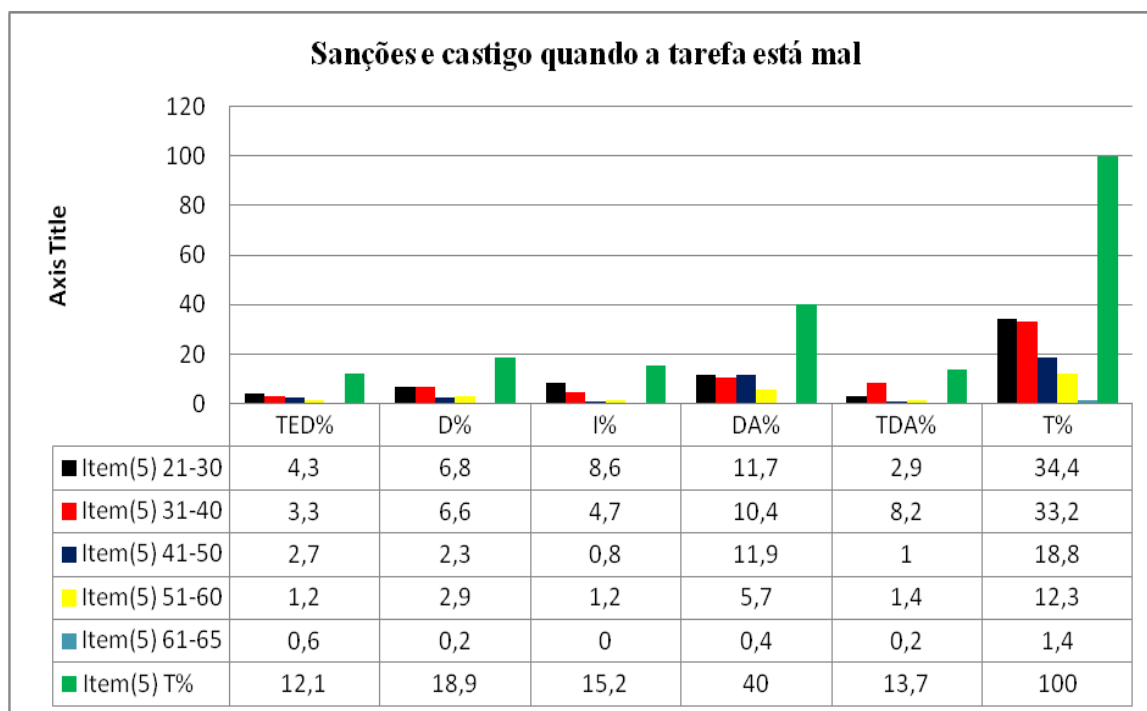
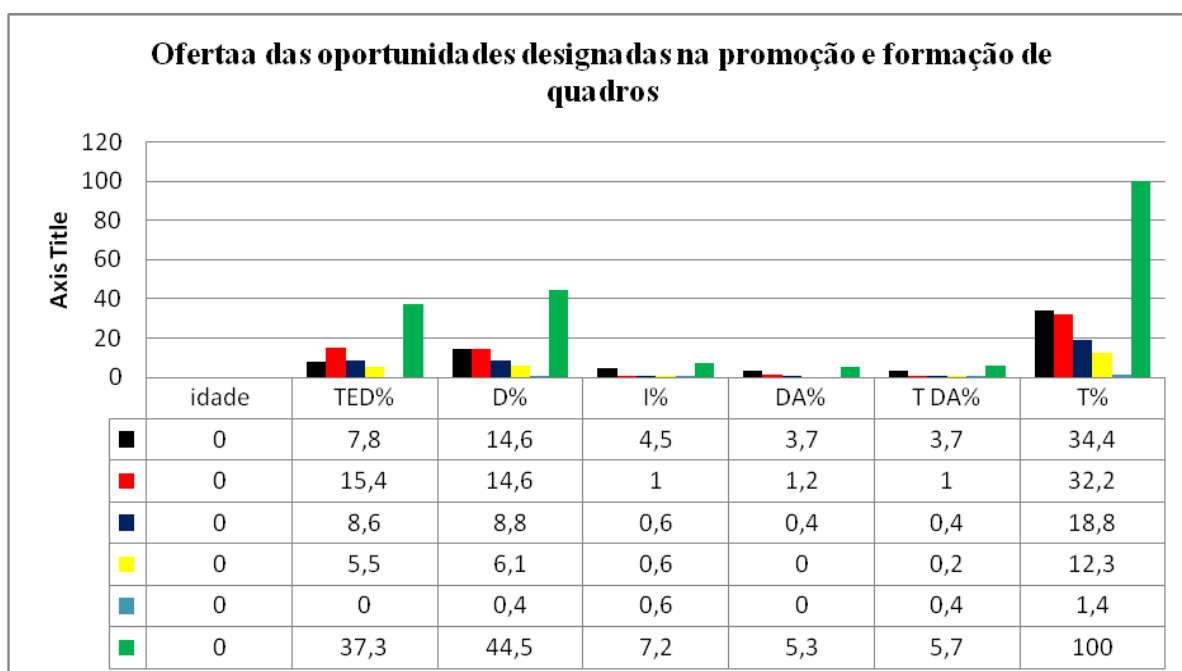


Tabela Nº 59, Resultados referentes ao item relacionado com a oferta das oportunidades que são designadas na promoção e formação de quadros .

Idade	TED %	D %	I %	DA %	TDA %
21-30	7,8	14,6	4,5	3,7	3,7
31-40	15,4	14,6	1	1,2	1
41-50	8,6	8,8	0,6	0,4	0,4
51-60	5,5	6,1	0,6	0,0	0,2

Fonte :dados da pesquisa

Gráfico Nº27, Resultados entre a variável idade e o indicador oferta das oportunidades designadas na promoção e formação de quadros



Este item está relacionado com a oferta das oportunidades que um estabelecimento do ensino possa garantir aos seus trabalhadores, de modo, a permitir-lhes a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis no desenvolvimento das suas tarefas.

Observando os resultados obtidos nesta última questão desta categoria, por sua vez, apresentou um predomínio percentual significativo de insatisfação ou mesmo de discordância. Dentre os inqueridos, 44,5% espuseram a inexistência de oferta de oportunidades que possam ser consignadas na promoção dos quadros. Inversamente aos anteriores, estes comprovam que há um senso considerável por parte dos supervisores, no que tange as ofertas de oportunidades que estes podem beneficiar pelos trabalhadores, com índice de 5,7% , enquanto que, 7,2% não saber ou ser indiferentes em relação a questão.

Em termos gerais, podemos concluir que neste item, os dois primeiros grupos etários são os que apresentam maiores índices percentuais de discordância, com 15,4%

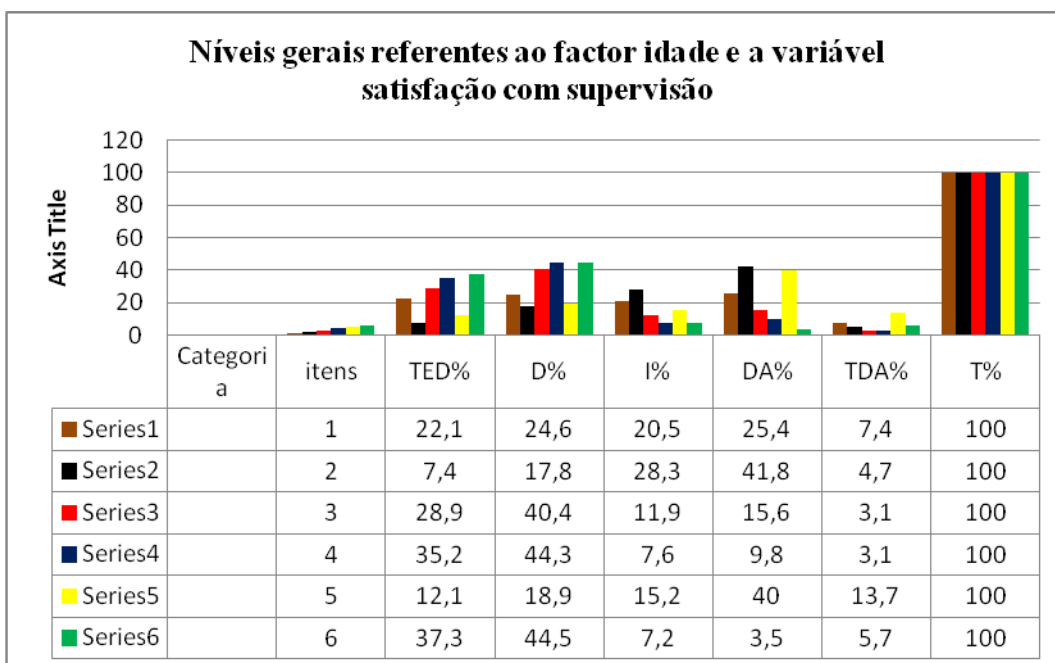
e 14,6%, facto este que pode vir acontecer talvez, por estes serem novos na carreira docente. Este de forma geral, seja o motivo mais plausível para justificar o alto índice gerado nestes grupos de idade, referente ao indicador.

Tabela Nº60 , Resultados de níveis gerais do relacionamento do factor idade com a variável satisfação com supervisão.

Categoria	Itens	TED	D	I	DA	TDA
		%	%	%	%	%
	1	22,1	24,6	20,5	25,4	7,4
	2	7,4	17,8	28,3	41,8	4,7
	3	28,9	40,4	11,9	15,6	3,1
	4	35,2	44,3	7,6	9,8	3,1
	5	12,1	18,9	15,2	40	13,7
	6	37,3	44,5	7,2	3,5	5,7

Fonte:dados da pesquisa

Gráfico Nº 28 níveis gerais referentes ao factor idade e satisfação com supervisão



Nesta categoria foram avaliadas seis questões. A segunda e a quinta, relacionadas a adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral e Sancionar e castigar quando a tarefa está mal, foram as que apresentaram maiores índices de concordância (41,8% e 40%), enquanto os itens referentes à oferecer as oportunidades que são consignadas na promoção e formação de quadros, o apoio recebido pela direcção, o esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola e possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e os subordinados, respectivamente, os índices de 5,7%, 9,8%, 15,6% e 25,4%.

O percentual mais significativo de discordância é observado no indicador denominado oferecer as oportunidades que são designadas na promoção e formação de quadros, em que 44,5% dos avaliados afirmam em não haver nas instituições por onde estes prestam serviços de algo relacionado com ofertas de oportunidades de promoção e formação dos trabalhadores.

Em suma podemos concluir, desta forma, que a maioria dos professores nesta avaliação entre o factor idade e o factor satisfação com supervisão, manifestam a sua discordância, de modo, como os supervisores têm procedido com seus subordinados.

7.8.2 Relação entre o Factor idade e a variável Satisfação com Meio Ambiente Físico no Trabalho.

Na primeira questão desta categoria, relacionada com o ritmo das negociações sobre a contratação dos benefícios, se obteve um predomínio percentual de 13,1%, 15,2% e 10,4%, dos avaliados que não sabem ou que manifestam a sua indiferença no que concerne a opinião a dar nesta questão, seguindo-se dos professores, que por sua vez, segundo a apreciação perceptiva feita, sobre o ritmo de trabalho que possa existir no desenvolvimento das suas tarefas, incrementam os sentimentos de discordância com um índice de 7,4% e 8,2% respectivamente, relativos aos dois primeiros grupos de idade da nossa amostra.

Na verdade, registou-se uma percentagem superior de 43,4% dos professores indecisos, facto este deveu-se talvez, por razões destes não compreender de uma forma clara a questão colocada. Talvez este seria um dos motivos do elevado nível percentual.

Tabela Nº61, Resultados relativos da relação entre a idade e o item relacionado com o ritmo das negociações sobre a contratação de benefícios.

Idade	item	TED	D	I	DA	TDA
		%	%	%	%	%
21-30		7,4	7,2	13,1	5,7	1
31-40		6,8	8,2	15,2	2,9	0
41-50		3,1	4,5	10,4	0,8	0
51-60		3,9	2,9	4,1	1,4	0
61-65		0,6	0,2	0,6	0	0

Fonte: dados da pesquisa

Gráfico Nº29 , Níveis de concordância do indicador ritmo das negociações sobre a contratação de benefícios.

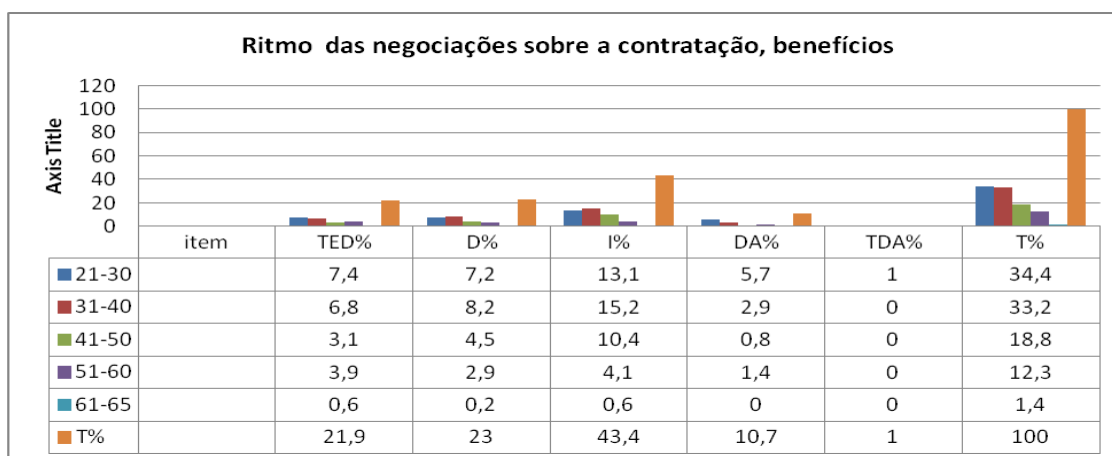


Tabela Nº62, Resultados relativos da relação entre a idade com o item relacionado com a possibilidade de implementar políticas de interesses, para estimular os trabalhadores

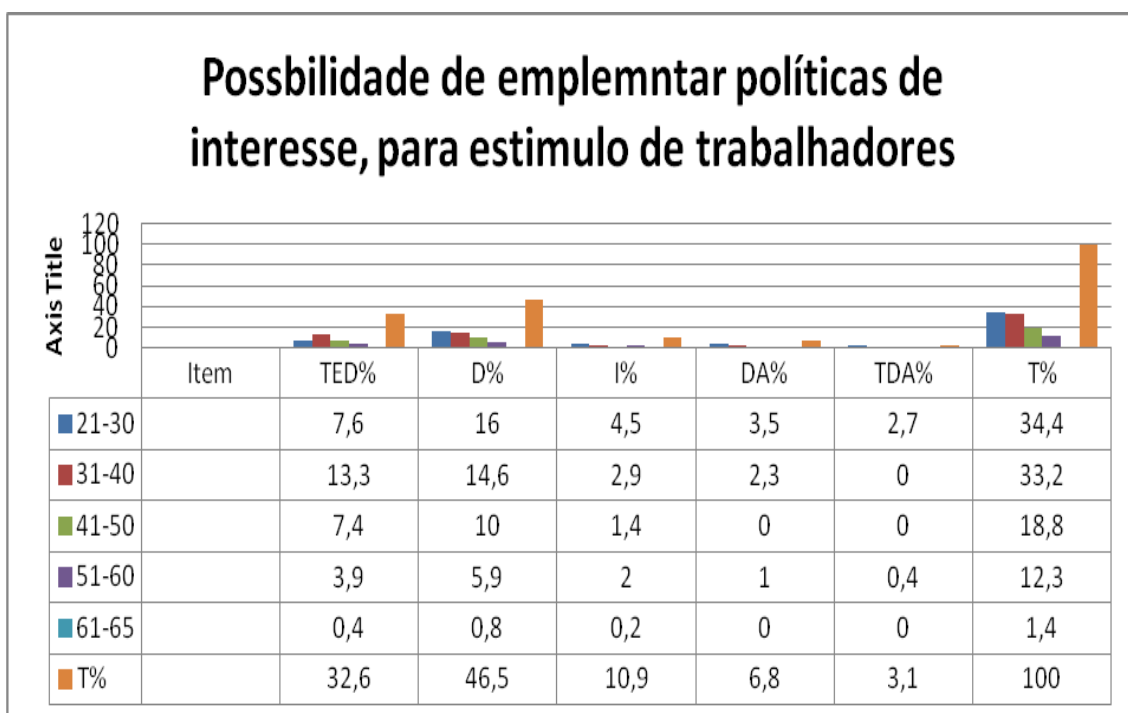
Idade	Item	TED	D	I	DA	TDA
		%	% v	%	%	%
21-30		7,6	16	4,5	3,5	2,7
31-40		13,3	14,6	2,9	2,3	0
41-50		7,4	10	1,4	0	0
51-60		3,9	5,9	2	1	0,4
61-65		0,4	0,8	0,2	0	0

Fonte: dados da pesquisa

Na segunda questão relativa as políticas de interesses que possam estimular os trabalhadores, se observa na tabela Nº, um índice percentual superior de 16% recaído aos avaliados do primeiro grupo etário de professores que continuam contestar, discordando com as supostas políticas de interesses, que possam existir nos locais de trabalho, seguindo-se por inqueridos que de um modo, concordam com esta possível promessa dos dirigentes com 3,5%. E 4,5% constituí o índice dos indecisos. Ainda, nesta perspectiva de implementação de políticas o grupo etário com a idade compreendida entre 31-40, obteve um percentual de 14,6% e 13,3%, na qual reafirmam o seu pensamento de discordância relativamente, a este indicador. Contrariamente aos anteriores, 2,3% dos avaliados, apesar de ser um número insignificante de concordância, estes estão firmes de que existe a implementação de políticas de interesse nas instituições escolares, que estimulam os seus trabalhadores.

Observando os resultados encontrados na tabela Nº, assim como no gráfico Nº, abaixo mencionado, leva-nos a concluir de que, os cinco grupos que compõem a amostra, o predomínio percentual significativo de 46,5% é dos professores discordantes com inexistência de políticas de interesse que possam lhes estimular enquanto trabalhadores, seguido por inqueridos que se conformam com as supostas políticas que não passam de

ser simples promessas, com índice de 6,8%, enquanto que, 10,9% manifestam a sua



indiferença a respeito da questão

Gráfico Nº 30 , Resultados entre o factor idade em relação ao indicador possibilidade de implementar políticas de interesse que estimula os trabalhadores.

Tabela Nº63, Resultados referentes da relação entre a variável idade e o item relacionado em garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes a seus esforço

Idade	item	TED	D	I	DA	TAD
		%	%	%	%	%
21-30		10,5	8,6	5,7	6,6	2,9
31-40		11,5	14,6	4,7	1,8	0,6
41-50		6,3	9	2,1	1	0,4
51-60		3,7	5,3	2,1	1	0,2
61-65		0	1,2	0,2	0	0

Fonte: dados da pesquisa

Os dados estatisticamente obtidos entre a variável idade com o indicador relacionado em garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes a seus esforços constata-se um predomínio percentual superior de 10,5% e 8,6% ; 11,5% e 14,6 % dos inqueridos do primeiro e segundo grupos, manifestam a sua total discordância quanto ao que se passa nas instituições por onde estes prestam as suas actividades profissionais, seguindo-se por avaliados que contrariamente, afirmam estarem de acordos com a existência de garantia que evidenciam ao empregado de vantagens e benefícios com uma percentagem de 6,6% pouco equilibrada correlação com os anteriores. Assim sendo, no terceiro e quarto grupos o cenário não sofreu qualquer alteração continuando a se verificar maior índice de 6,3% e 9% ; 3,7% e 5,3% dos professores reclamam por melhores benefícios equivalentes ao esforço que fazem no desenvolvimento dos seus trabalhos do dia a dia.

Com relação os resultados encontrados neste item leva-nos a concluir que , o maior índice explicativo de 38,7% dos cinco grupos etários se observa em todos os professores que de forma livre responderam negativamente, discordando com a supostas garantias que as direcções possam dar, em benefício dos esforços de trabalhadores nos locais de trabalho.

Gráfico Nº 31, Resultados referentes a variável idade e o indicador relacionado em garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.

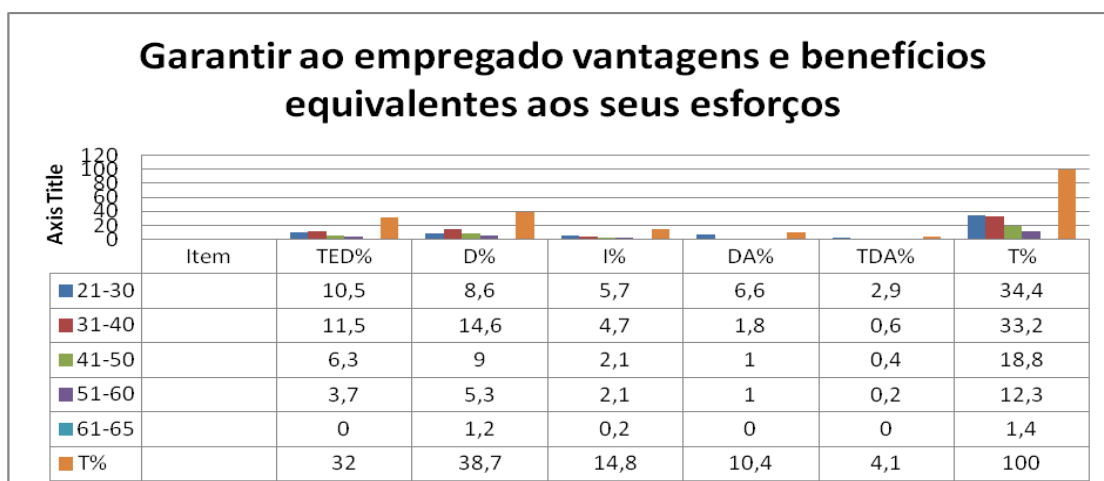


Tabela Nº64 , Resultados da relação entre a variável idade e o indicador relacionado com adaptar políticas que reconheçam as experiências humanas seus benefícios e objectivos na instituição.

Idade	Item	TED	D	I	DA	TDA
		%	%	%	%	%
21-30		13,9	9,2	4,1	4,9	2,3
31-40		18,4	12,3	1,4	1	0
41-50		11,3	6,8	0,4	0,2	0
51-60		4,9	6,4	1	0	0
60-65		0,6	0,8	0	0	0

Fonte: dados da pesquisa

Observados os dados expressos na primeira coluna de tabela Nº64, sendo o maior índice percentual de 18,4%; 13,9%; 11,3% e 4,9% foi registado aos professores que discordam quanto a existência de políticas que reconheçam as experiências humanas seus benefícios e objectivos, seguido por inqueridos, talvez por inexperiência profissional respondessem favoravelmente a questão, concordando com as supostas políticas que as instituições escolares possam vir adaptar em benefícios dos seus professores, com 4,9%. Por último, 4,1% corresponde o índice dos inqueridos indiferentes, não sabendo qual seria a melhor opinião em relação questão.

Perante esta situação podemos concluir que as diferenças entre os grupos de professores discordantes não são estatisticamente significativas, na medida que estas acontece por acaso na nossa amostra de professores do ensino médio.

Tabela Nº 65, Resultados da relação entre a variável idade e o indicador relacionado com políticas administrativas com transparência.

Idade	Item	TED	D	I	DA	TODA
		%	%	%	%	%
21-30		5,1	10	9,4	5,5	4,5
31-40		10,5	11,5	6,1	2,5	2,5
41-50		7,2	9	1,6	1	0
51-60		4,5	6,6	0,6	0,6	0
61-65		0,4	0,4	0,6	0	0

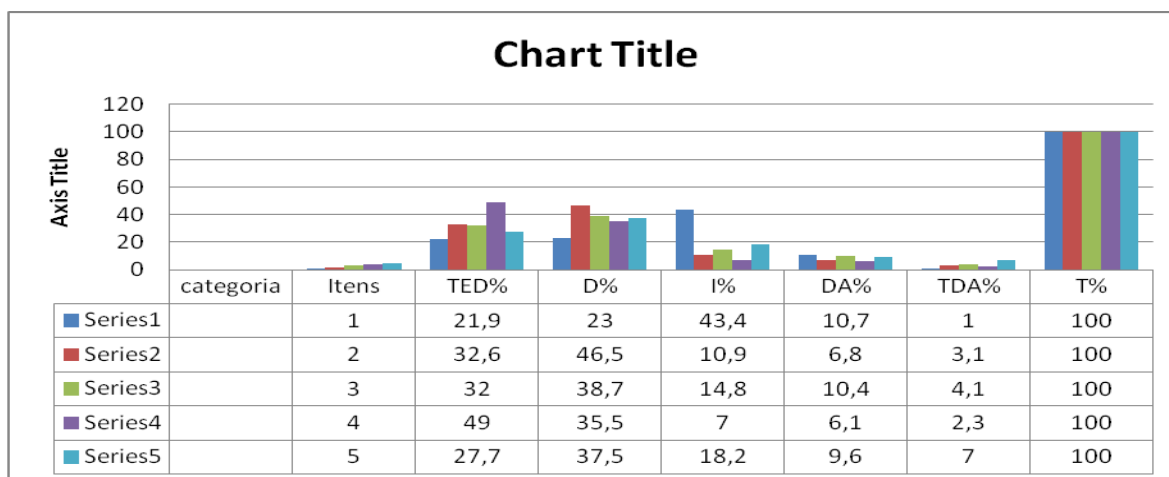
Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os resultados obtidos na tabela Nº65, nos indica que, o maior índice de 10,5% e 11,5%, no que se refere às políticas administrativas com transparência é do segundo grupo dos professores que continuam a incrementar a sua discordância, afirmando que as políticas implementada nas escolas do ensino secundário não são dignas, isto é, não corresponde à verdade, seguindo-se por avaliados indiferentes com 9,4%. Por último regista-se um percentual de 5,5% dos professores que manifestam a sua maior satisfação, concordando com as políticas administrativas que têm sido adaptadas por parte dos supervisores nas instituições do ensino por onde estes trabalham.

Das cinco questões que formam esta categoria, a segunda relacionada com adaptar políticas que reconheçamos experiências humanas, seus benefícios e objectivos na instituição e possibilidade de adptar políticas de interesse para estimular trabalhadores, foram as que apresentam maior grau de discordância (49% e 46,5%), enquanto os itens restantates á garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços e políticas adminstrativas com transparencia, respectivamente,obtiveram os índices de 38,7% 37,5%.

Conclui-se desta forma, que a maioria dos professores apresentam sentimentos de discordância, afirmando que nas escolas por estes trabalham não existe condições do meio ambiente físico de trabalho, tais como a limpeza, organização, iluminação, ventilação, temperatura e ruído eficiente que lhes possibilita realizar as suas tarefas condignamente e demonstrar preocupação com o bem-estar.

Gráfico Nº 32, Níveis gerais de satisfação entre a variável idade com itens do meio ambiente físico do trabalho.



7.8.3 Relação entre a variável idade e a variável satisfação com benefícios e políticas das instituição escolar

1) Segundo os dados contidos na tabelanº 68 relativos a primeiro item deste factor, há uma predominância no contexto pesquisado da idade correspondente entre 21-30 e 31-40 anos com 12,9 e 11,7 dos quais manifestam a sua discordância relativamente da os questão sobre so benefícios e políticas que possam existir nas instituições secundária, seguindo -se respondentes que estão deacordos com os supostos possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável. Com percentual 7%.

Tabela Nº66, Resultados da relação a variável idade e o indicador possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável

Idade	TED	D	I	DA	TDA
	%	%	%	%	%
21-30	7,6	12,9	4,3	7	1,4
31-40	11,7	11,1	3,7	4,9	1,8
40-50	6,4	6,3	1,6	4,9	1,8
51-60	3,1	5,7	0,4	2,5	0
60-65	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2

Fonte: Dados da pesquisa

2) No indicador relacionado com a ventilação saudável no local de trabalho, como podemos observar na tabela nº69, 14,8% e 16% do primeiro grupo e segundo grupo respondem que não estão de acordos com indicador de satisfação laboral, Ainda nesta perspectiva de análise constata-se nesta mesma tabela já referenciada acima,e contrariamente dos dados expostos,3,9% foi o maior índice dos que confirmam em haver nas escolas melhor ventilação, o que permite a realização das suas actividades de forma mais eficiente.E 4,5% foi o percentual dos que absteram

Tabela Nº 67 de Resultados de Níveis satisfação entre a idade e o indicador ventilação saudável no local de trabalho.

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	DA	TDD
21-30	7,4	14,8	4,5	3,9	2,7
31-40	9,8	16	2,9	3,9	0
41-50	3,7	8	2,3	5,1	0,6
51-60	1,4	7,2	1,8	1,4	0,8
61-65	0,2	0,4	0,2	0,4	0

Fonte: Dados da pesquisa

Observando os dados expostos na tabela nº68, destaca-se que 11,1% da amostra estão

entre 31e 40 anos e 10,2% estão entre 21e 30anos, revelando a sua grande discórdia por falta deeste indicador tão importante no desenvolvimento das suas actividades. Para o efeito, se justifica que os professores se encontram nas faixas etárias muito baixas, constituída de pessoas jovens que trazem novas ideias, conhencimentos actualizados e que renovam dinâmica funcional das escolas secundárias.Observa-se também no seio dos mesmos 5,9% e 6,4% que de forma geral, estão convictos com presença de uma boa higiene e a sulubilidade no local de trabalho.

Tabela Nº 68, de Resultados inerentes a varável idade e a variável higiene e a salubridade no local de trabalho

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	D	TDA
21-30	8,4	10,2	6,4	5,9	2,5
31-40	9,4	11,1	5,9	6,4	0,4
41-50	5,7	4,9	3,7	4,5	1
51-60	4,5	3,1	1,4	3,1	0,4
61-65	0,4	0,4	0	0,4	0

Fonte:Dados da pesquisa

No tocante ao quarto indicador, 13,7% e 12,1% dos respondentes da amostra, na faixa etária 21e 30 e 31-40, pela questão exposta, não lhes foi possível encontrar uma resposta adequada na percepção que têm sobre o aspecto, que lhes permite dar de modo geral, uma resposta positiva ou negativamente no concernente a este indicador muito valioso de satisfação laboral. A Predominancia percentual que se observa neste, leva-nos a deduzir talvez é por falta de possibilidades nas escolas de prestar maior atenção aos seus subordinsdos relativa a oportunidade de promoção e formação para que estes aumentem as capacidades intelectuais.

Tabela Nº 69 de Resultados correspondentes a varável idade e a oportunidade de promoção e de formação

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	D	TDA
21-30	5,7	8	13,7	4,1	2
31-40	6,7	7	12,1	6,3	1,4
41-50	2,7	8,2	4,7	3,9	0,2
51-60	2,3	2,9	5,1	2	0,2
61-65	0,2	0,4	0,4	0,2	0

Fonte; Dados da pesquisa

Os dados relativos a tabela nº 70 referente a última questão deste factor relacionado com os benefícios e políticas da institucionais nas escolas, observa-se um predomínio de 11,3% e 10,2% dos professores que discordam categoricamente a possibilidade de haver qualquer indício de oportunidades que venham enriquecer as capacidades dos respondentes nesta pesquisa,sguindo-se por pesuisados com 7,6%, na faixa etária correspondente 21-30 manifestando a sua concordância total sobre o aspecto em análise.

Tabela Nº 70 de Resultados entre a variável idade e a variável oportunidades oferecidas para enriquecimento de conhecimentos, habilidades em actividades.

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	DA	TDA
21-30	8,6	11,3	7,6	3,9	0,2
31-40	8,6	10,2	7,2	6,3	1
41-50	5,1	6,4	4,5	3,1	0
51-60	2,1	4,9	2,5	2,1	0,8
61-65	0,2	0,6	0,2	0,2	0

Fonte: Dados da pesquisa

7.8.4 Análise Factorial da relação entre idade e a satisfação intrínseca no trabalho

Segundo as informações apresentadas na tabelanº71, relativamente a questão nº1 deste factor, 10,4% e 9,6% de duas primeiras faixas etárias respondem não ,discordando que das sete escolas secundárias pesquisadas não respondem as necessidades preconizadas de forma estes conseguir os objectivos e as inspirações pessoais. Observa-se ainda nestas, 11,9e 11,1% em ambas as faixas que se abstem sem nenhum pronunciamento de concordância, nem de discordância que confirma a existência nas escolas de incentivos de esforços que respondem as necessidades, com os objectivos e as inspirações pessoais.

Tabela Nº 71 de Resultados da relação entre a variável idade e o indicador respondem as necessidades para conseguir objectivos e as inspirações passoais.

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	DA	TDA
21-	7,4	10,4	11,9	3,5	1,6
31-40	8,8	9,6	11,1	3,7	0
41-50	5,7	7,2	3,9	2	0
51-60	3,3	4,7	2,7	1,4	0,2
61-65	0,6	0,8	0	0	0

Fonte;dados da pesquisa

Na segunda questão deste factor, nos ilustra que em conformidade os dados estatísticos fornecidos neste item, 12,5% e 15,8% constitui os níveis percentuais referentes aos respondentes dos dois primeiros grupos da amostra que responderam de uma forma negativa discordando nesse respeito o eventual desenvolvimento de carreira no trabalho, seguindo-se os pesquisados dos mesmos grupos etários com 6,6% e 2,3% do grau de concórdia e satisfação quanto a esta questão . Percebe-se que a maioria discorde quanto ao indicador, por não estimular os professores para desenvolverem-se sua carreira profissional com sentimentos positivos, sugere-se que esta prática existe nas instituições investigadas, talvez não na quantidade ou intencidade necessárias, mas atingindo uma parte significativa dos professores.Para tal, requiere-se práticas mais abrangentes por parte das direcções das escolas para ampliar o grau de satisfação quanto a este aspecto. E por último neste indicador, 8,2%e 7,6% foram os níveis mais altos de abstenões registados.

Considerando os resultados encontrados na terceira questão relativa a autonomia de levar o uso de tarefas inteligente, observou-se um índice superior de 12,1% no que refere o mesmo indicador que corresponde ao grupo dos estudantes de 21-30 anos,

seguindo-se dos grupos de 31-40 anos com índice de 6,8%, que não deixam de manifestar sua discordância relativamente a este aspecto. Neste âmbito de análise dos dados estatísticos observa-se 9,8% dos grupos já acima referenciados, que demonstram sua satisfação concordando quanto a autonomia que têm lhes dado as direcções das escolas secundárias para os seus subordinados desenvolvessem as actividades livre. Entretanto, considera-se alto o índice de discordância apresentado (12,1% ,9%), permitindo supor que os critérios adotados pelas direcções das instituições não são adequados,requerendo acções claras e abertas por parte dos supervisores no sentido corrigir os erros cometidos nas organizações .

De acordo com os dados estatísticos encontrados na questão nº4 neste indicador, confirmam que o predomínio percentual 11,1% recai aos respondentes de idade que encontra entre 21-30, que tiveram o máximo cuidado em termos de respostas, afirmando que para este aspecto não há alternativa a não ser a de nos abstermos, seguindo-se por 10,7% dos pesquisados do grupo etário correspondente aos 31-40 anos, que da mesma forma não fugiram da linha do pensamento dos anteriores. Observa-se também, um índice equilibrado de 10,4% dos que manifestaram a sua grande discordância, relativa a essas possíveis oportunidades nas escolas secundárias que deveriam ser postas na prática para um desempenho trabalho.E finalmente neste item,5,7% foi o maior percentual da amostra que manteve um grau de satisfação concordando que as oportunidades referenciadas têm sido facto confirmavel na sua aplicação prática.

7.8.5 Análise Factorial da Relação entre a Idade e a Satisfação com Participação

Considerando as informações contidas na tabela nº72, as respostas dadas neste indicador mostram que 16% é o índice superior dos respondentes correspondentes a primeira classe dos cinco grupos etários que fazem parte a amostragem, seguindo-se os da idade de 31-40, com 13,5% e 13,7% e os do terceiro com 12,7%,os ambos elementos participantes nos referidos grupos,discordam da afirmação que nos revela a existência nas escolas das supostas possibilidades que podem ser cedidas aos respondentes participarem no local de trabalho. Observa-se do mesmo modo, na tabela em referencia,

3,1% é que constitui o grau de satisfação manifestado naqueles que consideram que as instituições do ensino secundários têm oferecido possibilidades de participação aos profissionais no trabalho, de modo que este possa converter num instrumento que pode satisfazer as necessidades de auto-realização . Ainda neste aspecto, 3,9% foi o índice de abstenções dos que mantiveram firme e de responder positivamente, nem negativamente.

Tabela Nº 72 de Resultados da relação entre a variável idade e a possibilidade que tem participar no local de trabalho

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	D	TDA
21-30	16	9,8	3,9	3,1	1,6
31-40	13,3	13,7	3,7	2,3	0,2
41-50	12,1	5,7	0,8	0,2	0
51-60	7,8	3,5	0,8	0,2	0
61-65	1	0,4	0	0	0

Fonte: dados da pesquisa

2 As informações sobre a participação nas decisões da escola indicam que existe uma predominância dos sujeitos pesquisados de faixa etária entre 31-40 anos, com 17,4%, sobre os da primeira faixa que correspondem a 14,3%, que discordam com estas possibilidades dos estabelecimentos de ensino oferecer aos seus trabalhadores este meio tão importante para conseguir o desenvolvimento pessoal e atractivo para a maioria indivíduos. Entretanto, para uma boa motivação dos seus tabalhadores, as escolas devem procurar formas de aumentar as possibilidades dos pesquisados participarem no seu trabalho com o propósito de conseguir os objectivos, e de modo geral a facilitar a identificação com os objectivos da instituição .

Tabela Nº 73, deresultados da relação entre a idade e a participação nas decisões de escola, instituições observa progresso.

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	DA	TDA
21-30	14,3	11,5	4,1	2,9	1,6
31-40	11,1	17,4	2,5	2,1	0
41-50	9	7,8	1,2	0,8	0
51,60	7,6	3,7	1	0	0
61-65	0,4	1	0	0	0

Fonte: dados da pesquisa

3 Em relação a última questão a tabela nº 76 mostra que 5,7% respondem sim e 12,9 respondem não para o questionamento que trata da participação nas decisões é integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade. Neste contexto, observa-se que apesar de percentual de concordância ser insignificante, revelam que a sua participação nas decisões na escola pode servir de grande influencia em controlar a própria vida no seu desenvolvimento, assim como o incremento de sentimentos de competência e do control pessoal. Também servindo de um potencial produtor de satisfação em si mesmo.

Tabela nº74, de resultados da relação da variável idade e a participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.

	%	%	%	%	%
Idade	TED	D	I	DA	TDA
21-30	7,4	12,9	5,9	5,3	2,9
31-40	9	11,3	7,2	5,7	0
41-50	4,7	8,6	4,3	1,2	0
51-60	6,4	2,5	2,7	0,6	0
61-65	0,6	0,2	0	0	0

Fonte: dados da pesquisa

7.9 Análise dos resultados da variável estado civil e variáveis dependentes

7.9.1 Análise Factorial da Relação entre a variável Estado civil e Satisfação com a Supervisão.

Segundo os dados estatísticos contidos na tabela nº 75 relativo a possibilidade de manter comunicação interna entre a direcção e os subordinados, nos indicam que existe uma predominância percentual no total 25% dos indivíduos respondentes satisfeitos ou mesmo que concordam com esta retroalimentação verificada nas instituições escolares, sendo 3,5% casados e 21,7% solteiros, seguindo-se os discontentes com 24,6% dos quais 2,5% casados e 22,1 solteiros. Neste indicador o destaque vai aos solteiros que mantiveram um índice superior de 22.1% e 21,7%, afirmando que esta possibilidade que é nos dada pode contribuir ao conhecimento global dos resultados do trabalho. Segundo Hackman e Oldham (1980) afirma que a informação que nos chega dos outras pessoas, companheiros proporciona uma eficácia no desempenho das actividades.

Tabela Nº 75 de Resultados da relação entre estado civil e a possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e os subordinados.

	%	%	%	%	%
Est.c.	TED	D	I	DA	TDA
Casados	2,5	2,5	4,1	3,7	0,6
solteiros	19,5	22,1	16,4	21,7	6,8

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com os resultados obtidos observa-se mais uma vez um predomínio total de 41,8% , sendo 6,1% casados e 35,7% solteiros respondem positivamente, concordando com a segunda questão relativa a adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu laboral, seguindo-se os pesquisados que preferiram absterem-se sobre este aspecto, com um total percentual de 28,3%, no qual 4,3% casados e 24% solteiros. Por último, observa-se que 1% como nível de insatisfação mais baixo relacionado aos inqueridos que discordam da questão tão relevante para os trabalhadores.

Quanto ao terceiro item relativo ao esforços da direcção em resolver as dificuldades da escola, encontramos um total de 40,4% de respostas, sendo 5,9% casados e 34,6% solteiros que discordam do aspecto apresentado, afirmam que nas escolas não verificam qualquer resolução de dificuldades, ao contrário estas aumentam dia após dia. Nesta vertente, constatamos também, 15,6% dos respondentes dos quais 1,2% casados e 14,5% solteiros que confirmam a sua maior satisfação reactivamente na resolução de várias dificuldades que as escolas têm vindo enfrentar. Ainda nesse contexto é de destacar os solteiros com 35,6% de concordância.

No tocante o apoio recebido pela direcção 44,3% é nível total de discordância entre os casados e solteiros (5,3 e 39,1) que respondem não e 1,4% e 8,4 dos ambos estados

respondem sim. Segundo os que respondem não, levam-nos a deduzir que nestas escolas falar do apoio constitui um ideal para os professores, na medida em que não se constata práticas relacionadas aos esforços que deveriam ser feitos pelas direcções. Para os que confirmam, deduz-se que as direcções têm prestado maior atenção em apoiar os seus subordinados em momentos mais cruciais no decurso das actividades desenvolvidas. O apoio das direcções aos demais trabalhadores constitui uma alavanca que pode vir catalizar o desempenho dos professores nas suas actividades cotidianas.

Segundo as informações de resultados obtidos nesse aspecto relacionado com as sanções e castigos a ser aplicados quando uma tarefa está mal, permite-nos na primeira instância revelar que 18,9% é o índice total dos pesquisados de ambos estados da amostragem que na sua visão negam absolutamente discordando com este tipo procedimento manifestado por certos superiores que respeitam os direitos dos trabalhadores. Neste sentido, Walton (1973) aponta que existe necessidade de princípios que tornem claros os direitos e os deveres dos trabalhadores, conduzindo suas acções e permitindo que pervinam contra actitudes arbitrárias por parte dos gestores. Verifica-se também, neste domínio um percentual correspondente a 40% dos pesquisados dos quais 5,9% casados e 34,2% solteiros, que pela percepção dos mesmos acham que quando uma tarefa está mal a única alternativa é submeter ao castigo, sem saber que quando assim faz está violando os direitos e os deveres do trabalhador. Constata-se ainda nesse algumas abstenções que oscilam entre 1,4% dos casados e 13,9% dos solteiros.

Neste último indicador referente em oferecer oportunidades designadas na promoção e formação de quadros, observou-se o maior predomínio percentual de 44,5% considerado maior dos seis itens compõe esta categoria de satisfação laboral. Dentre quais 6,3% são casados e 38,3% que constituem o estado solteiro com a maioria dos inqueridos, que manifestam a sua preocupação quanto ao aspecto exposto. Na base desta predominância percentual alta, percebe-se que essas oportunidades de promoção e formação nas escolas não têm sido implementadas na sua íntegra, sem ter em conta que se trata de um aspecto positivo para os trabalhadores e para satisfação laboral. Neste contexto, permite-nos confirmar a nossa hipótese tirada sobre o desequilíbrio salarial e a desigualdade de oportunidades na promoção e formação originária a redução da

motivação nos trabalhadores. Observa-se também, 7,2 do total que respondem positivamente, revelando que as escolas secundárias têm oferecido essas oportunidades para os trabalhadores com objectivo aumentar as suas capacidades, conhecimentos e habilidades no trabalho, sendo 0,4% casados e 6,8% solteiros.

Em suma, a relação entre o estado civil e a satisfação com supervisão permite comprovar que dos seis itens que compõe esta categoria, percebe-se de que o item que teve o maior predomínio de concordância satisfatória com 41,8% é o que está relacionado com adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral, seguindo-se por respondentes com 44,5% que rejeitam de forma clara e aberta, nestas instituições investigadas não existe a prática de oferecer oportunidades que são designadas a promoção e formação de quadros, requerendo por parte dos gestores uma maior preocupação em tomada de iniciativas para resolver os problemas inerentes aos seus postos de trabalho.

7.9.2 Análise Factorial da relação entre Estado civil e o Meio Físico do Trabalho

Considerando os dados estatísticos fornecidos nesse primeiro indicador deste factor de S L, observa-se um predomínio total de 43,4%, dos quais 6,4% casados e 36,9% solteiros que após uma reflexão sobre o item referente ao ritmo das negociações sobre a contratação dos benefícios decidiram em absterem-se sem qualquer posição a tomar a respeito da questão em referencia, seguindo-se nesse ambito os pesquisados com 23%, sendo casados 3,1% e solteiros 19,9% que várias razões estes manifestam os seus sentimentos de discordância no tocante o item em referencia. Destaca-se do mesmo modo, os solteiros com 36,9% como o maior índice constactado tanto nos que se abstêm e os que discordam da existência sobre a contractação dos benefícios.

De acordo com os resultados registados na segunda questão sobre a possibilidade de implementar políticas de interesses para estimular os trabalhadores, as respostas nos ilustram sobre o aspecto de que 46,5% é o total dos respondentes, dos quias 6,1% casados e 40,4% solteiros que rejeitam a possibilidade de interesses que estejam a favor

dos seus trabalhadores, seguindo-se os casados com 1% e solteiros 5,9% o que prefaz 6,8% dos que refletiram de forma satisfatória concordando com as supostas possibilidades de interesses que possam beneficiar os trabalhadores nos seus locais de trabalho. E finalmente, 10,9% é abstenção total registada entre os casados e solteiros neste aspecto.

Sintetizando, no terceiro indicador considerado garantir emprego vantagens e benefícios equivalentes ao seu esforço encontramos como nos itens anteriores, um índice de 38,7% dos quais 5,9% dos casados e 32,8% solteiros que discordam lamentando a ausência desse importante indicador nas suas escolas secundárias, o que inquieta os pesquisados neste domínio laboral. Trata-se de um factor relevante da satisfação de SL, pois reflete a preocupação dos gestores em cumprir todas as determinações legais aos seus trabalhadores de modo a despertar-lhes a confiança no trabalho. Destaca-se ainda nesse indicador 10,4%, sendo 1,2% são casados e 9,2% solteiros dos respondentes que consideram que as escolas secundárias reconhecem e têm vindo a garantir vantagens e benefícios equivalentes ao seu esforço de forma satisfatória.

Os dados do indicador nº4 deste factor mostra que as respostas informam que 49% dos sujeitos da pesquisa, isto é, dos casados e solteiros que corresponde entre (8,4% e 40,5%) discordam afirmando que as políticas adotadas neste domínio, conduzem o trabalho a uma monotomia tendo em conta o não reconhecimento das experiências humanas, seus benefícios e objectivos da Instituição. Enquanto que 6,1% dos inqueridos dos ambos estados neste aspecto acham as condições são satisfatórias e favoráveis para aplicação plena das políticas que possam reconhecer as experiências humanas, benefícios e objectivos institucionais.

A quinta e a última questão relacionada com a promoção de política administrativa com transparência, nos espelha que o maior índice de 9,6% é dos casados e solteiros pesquisados que avaliam positivamente a gestão dos estabelecimentos do ensino com uma certa transparência e 37,5% é o superior neste indicador correspondente aos pesquisados que revelam a sua discordância relativamente a falta de transparência nos locais de trabalho, permitindo-nos deduzir que os critérios aplicados pelos gestores das

instituições não têm sido aquelas que beneficiem a todos os trabalhadores, necessitando de uma correcção devida.

7.9.3 Análise Factorial da relação entre Estado civil e Benefícios e Políticas da instituição escolar

Em relação aos resultados obtidos no indicador referente a possibilidade de meio ambiente e zona saudável apontam índice de 36,3% dos ambos estados inqueridos consideram a não adequação do meio ambiente que modo geral, influencia negativamente na realização das suas tarefas, o que se configura em injustiça e prejudicando seriamente o desempenho dos mesmos e neste item 2,5% e 17% (19,5%) corresponde aos casados e solteiros que responderam positivamente sobre o mesmo aspecto, concordando satisfatoriamente de que existe nas referidas escolas meio ambiente e zona saudável que não aruina a saúde dos seus trabalhadres.

Observando ao dados estatísticos constantes neste indicador,mostram que 46,5%,sendo 6,6% casados e39,8% solteiros discordam quanto a existência de uma ventilação saudável nos seus locais de trabalho e 14,6% é total entre casados e solteiros que concordam manifestando o seu maior grau de satisfação em perceber que nas suas escolas existem condições físicas que permitem uma boa ventilação adequada e saudável.

Ao dados estatísticos mostram que as respostas dadas para o indicador nº3 desta categoria informam que 29,7% constitui o total dos sujeitos da pesquisa que consideram que nos seus locais de trabalho nota-se a falta deste factor tão relevante e indispensável para saúde dos trabalhadores o que não deixa de ser um dado preocupante e impreiosa por parte dos supervisores, tendo em conta a importância que este reveste no desempenho das suas actividades. Quanto os 20,,3% corresponde aos respondentes que consideram de forma satisfatória, concordando de que existe higiene e sulubidade que lhes permite trabalhar sem maiores problemas que possam vir afectar a saúde laboral,o bem-estar físico e psicológico .

Relativamente ao quarto indicador deste factor, constata-se um índice 39,5% que constitui os casados e solteiros que persistem em responder os itens de forma negativa, abstendo pela suposta existência de oportunidades de promoção e formação como já temos vindo a referenciar nas categorias anteriores, seguindo-se por um índice total de 16,4% dos que não manifestam a sua grande satisfação, nem a insatisfação correlação a este aspecto muito relevante para os profissionais que pretende aumentar o seu potencial de capacidades, conhecimentos e habilidades.

Diante das respostas obtidas destaca-se mais uma vez que índice total de 34,4% correspondente aos casados e solteiros pesquisados que consideram que não tem havido justiça na oferta das oportunidades e 16,6% é percentual dos que manifestam a satisfação quanto as oportunidades que são oferecidas nas escolas, Este indicador referente as oportunidades oferecidas no uso dos conhecimentos e habilidades trata-se de um factor importante a ser observado, tendo em vista o índice de discordância apresentado tanto neste, como no anterior referente a promoção e formação, em função da importância que estes revestem em qualquer contexto social e principalmente no âmbito do trabalho. A prática da justiça na oferta de oportunidades profissionais tornam extremamente importante porque contribui para melhorar o desempenho dos que são justamente reconhecidos, inexistindo tensões e revoltas promovendo um ambiente de trabalho saudável e melhorando a imagem das instituições perante a sociedade.

7.9.4 Análise Factorial da Relação entre Estado Civil e a Satisfação Intrínseca

De acordo com os dados espelhados neste primeiro indicador, estes apontam um predomínio total de 32,2% dos respondentes que discordam com suposta existência de repostas que possibilitam o alcance dos objectivos preconizados e as aspirações pessoais. Destaca-se 10,5% entre quais 2% e 8,6% dos ambos estados investigados afirmam estar satisfeitos ao indicador na medida estes estão convictos as escolas por prestam os seus serviços têm feito o possível em dar respostas para que os trabalhadores alcancem os objectivos e as aspirações. Observa-se também 29,7% dos questionados se abstém sobre este aspecto.

Observando os resultados dos dados expressos no segundo indicador nº2, sendo o índice percentual dos casados 5,7% e dos solteiros 35,9%, que perfaz 41,6% dos questionados que manifestam a total discordância a respeito de falta liberdade e independência desenvolvimento de carreira, onde o trabalhador deve tomar as decisões, e que tenha a sua capacidade valorizada e reconhecida, como forma de obter o desenvolvimento pessoal e profissional. Também se observa um índice 23% dos pesquisados, que de modo geral, não lhes foi possível encontrar uma resposta mais convincente neste indicador a não a obteção.

Diante dos dois últimos indicadores desta categoria, o cenário percentual sofreu uma alternância, visto que tanto o terceiro e quarto indicador nos apresentam mais níveis de absteções, contrariamente do tem acontecido nos itens anteriores que espelham-nos níveis de discordância muito altos. Neste contexto, destacamos no terceiro um índice de 29,1% dos quais 3,7% casados e 25,4% solteiros e do mesmo no quarto item 32,2% que corresponde aos casados com 4,5% e 27,7% solteiros respectivamente. Nestes indicadores observa-se também o total de 18,6% à 21,9% dos pesquisados de ambos itens relacionados com autonomia para levar o uso de tarefas inteligente e oportunidades concedidas para uso de conhecimentos, habilidades nas actividades que se encontram satisfeitos no que respita a sua liberdade na execução de tarefas, assim tanto para aqueles que manifestam a sua concordância nas ofertas atribuídas para o uso de conhecimentos e habilidades nas tarefas.

7.9.5 Análise Fatorial da Relação entre a Estado Civil e a Satisfa com a Participação

Segundo Vanderslice (1987) afirma que as relações entre a participação na tomada de decisões e a satisfação laboral conta com uma grande tradição e com resultados consistente Em geral, a participação na tomada de de decisões está positivamente associada com satisfação laboral.

No primeiro questionameto desta categoria observa-se que 50,2% dos sujeitos pesquisados entre (Casados e solteiros) que compõe a amostra manifestam a sua

discordância afirmando que a participação nas escolas secundárias é prática inexistente visto que estes nunca tiveram esta oportunidade de serem convocados para o efeito. Observa-se que uma grande parte dos respondentes demonstra insatisfação quanto a participação na tomada de decisões nas escolas, o que constitui preocupação, não esquecendo que os trabalhadores são também proprietários das instituições escolares e que têm o direito como accionistas a influir na direcção da mesma. Na mesma perspectiva, 5,9% foi índice dos que responde satisfatoriamente, a questão em destaque.

A questão relacionada com participação nas decisões da escola observa progresso, constata-se 42,4% dos respondentes que persistem em responder de forma negativa a não a introdução desta tão importante prática nas escolas e que influencia positivamente na satisfação laboral, seguindo-se os inqueridos com uma percentagem desequilibrada de 8,8% dos pensaram em absterem-se quanto a participação nestas na tomada das decisões e finalmente, 5,9% corresponde a todos que vem acreditar a participação como um facto que proporciona progresso na vida dos trabalhadores.

Considerando os dados estatísticos fornecidos pelo terceiro indicador, indicam um percentual que equivale 35,5% dos questionados que não fugiram da regra dos itens anteriores, manifestam a sua discordância tendo em vista o papel relevante deste factor na integração social do indivíduo. Adverte-se ainda que participação nas decisões só poderá ser integradora, talvez quando os índices de níveis insatisfação sofrerem uma redução ou uma vez invertidos os níveis que se registam neste domínio.

7.10 Resultados da relação entre a Variável Nível de Escolaridade as variáveis dependentes

7.10.1 Análise Factorial da relação entre a variável Nível de Escolaridade e a Satisfação com Supervisão.

Observando os resultados espelhados nesse indicador de satisfação com supervisão, nos ilustram que o maior valor percentual registado de 13,5% e 9,6%

correspondente aos questionados do 3º e 4ºano, que neste indicador consideram que a existência de uma boa comunicação interna entre a direcção e subordinados, permitindo deste modo, o bom desempenho dos trabalhadores no local de trabalho e sabendo-se que este factor pode contribuir para o conhecimento global dos resultados do trabalho, seguindo-se os respondentes do 4ºano com um índice de 10,4% discordando quanto a hipótese apresentada que afirma a boa supervisão consiste em possibilidade de manter nas escolas a comunicação entre a direcção e subordinados.

Na segunda questão relacionada com adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral, observa-se um percentual de predominância de 18,2% dos pesquisados que manifestam a sua maior concordância relativa a questão, seguindo-se os que pensaram no sentido oposto com 8,4%, afirmando que a boa gestão não se manifesta através da percepção do clima laboral. Também é de destacar 13,5% dos trabalhadores do 4º ano que decidiram em pensar contrariamente aos que antecederam, abstendo-se quanto a este aspecto.

Em função do indicador relativo com os supostos esforços da direcção resolver as dificuldades, constatou-se um índice de 18% dos trabalhadores habilitados com 4ºano de escolaridade, que discordam manifestando a sua insatisfação pela incapacidade que têm estas em solucionar as distintas situações problemáticas que as instituições secundárias têm vindo enfrentar. Para o efeito, requer por parte das direcções mais dinâmica para que consigam consilhar e superar as dificuldades que emergem ao longo do trabalho. Como se pode observar, dos 222 respondentes do 3º ano encontramos apenas 8% dos que afirmam estar de acordo com a implementação deste factor muito indispensável na gestão das escolas.

No tocante ao quarto aspecto relacionado com o apoio que deve ser recebido, 20,9% foi o índice mais alto dos níveis de satisfação correspondentes aos pesquisados do 3º ano que vêm manifestar a sua discordância relativa ao indicador, expressando de certo modo que nunca existiu qualquer apoio que venha beneficiar um dos trabalhadores nestas escolas secundárias. Para eles o apoio é designado como um ideal. Ainda nesta perspectiva, fomos capazes de receber informações de que, 4,7% da cifra anterior respondem

positivamente, correlação ao item em referencia de que estão totalmente acordos tudo quanto a direção tem feito para o seu desempenho.

Nesta conjuntura e de acordo com os dados encontrados no quinto item, indicam que 17,2% foi o índice superior dos questionados que manifestam a maior satisfação exprimindo que estão de acordos pelas sanções que devem ser aplicadas quando alguém comete no cumprimento das suas tarefas e 8,8% foi o nível de insatisfação mais alto ou seja, da discordância registado entre os três níveis de escolaridade da amostra, afirmando que o castigo nunca foi a melhor forma de resolver as falhas que possam surgir no decurso das actividades. O destaque vai para os trabalhadores do 3º ano com 17,2% de nível de satisfação.

Observando os dados estatísticos fornecidos no sexto item, constata-se que um percentual de 19,9% corresponde ao maior nível de insatisfação manifestado pelos trabalhadores habilitados com 3º ano neste indicador, no qual afirmam a inexistência de ofertas de oportunidades que possam proporcionar promoção e formação de quadros, seguindo-se por índice muito reduzido de 3,5% de níveis de satisfação dos respondentes que respondem no sentido positivo o aspecto relevante que permite a aquisição de conhecimentos, e a habilidades em actividades. Destacam-se neste item os pesquisados de 3º que obtiveram 19,9% de discordância relativa a questão em referencia.

7.10.2 Análise Fatorial da relação entre Nível de Escleridade e a Satisfação com Meio físico no trabalho

Com referência ao ritmo das negociações sobre a contractação dos benefícios, as respostas do primeiro indicador neste factor indicam que 43,4% constitui o índice mais elevado da amostra neste, correspondente aos pesquisados do 3º, 4º e 5º ano. Dentre dos quais se destaca 21,5% dos respondentes com o nível de escolaridade mais baixo que pensaram em absterem-se no concerne o ponto de vista sobre o aspecto relacionado com de trabalho, seguindo-se de 10,2% discordam com a existência de um ritmo negocial de qualquer contractação visto que as escolas carencem destes meios físicos para um bom

despendo das suas actividades. Neste contexto, o maior percentual verificado foi 3,3% dos questionados que manifestaram a respeito, a sua concordância afirmando que nas instituições, apesar de não existir uma perfeição regista-se um progresso neste domínio.

De acordo com as informações adquiridas no segundo indicador, mostram que o maior índice de 45,5% foi dos que responderam de forma insatisfatória, discordando da existência nas instituições pesquisadas políticas que possam proporcionar incentivos que esjam a favor dos trabalhadores, e o que consttuiu uma preocupação por parte das direcções em criar mecanismos de como superar insuficiencias desses meios físicos do trabalho. Todavia, especificando viu-se de que 20,3% foi o maior percentual neste item dos trabalhadores do 3ºano que de modo geral, considerados os mais sensíveis. E finalmente 0,2%foi o índice mínimo encontrado aos pesquisados com 4ºano que apresenatm o seu grau de satisfação em correlação as políticaas aplicadas para estimular os trabalhadores. Pelo alto índice que se observa leva-nos deduzir que nas escolas este factor deve ser revisto atendo a sua relevância social que este implica no seu dos trabalhadores.

Considerando as constatações realizadas no indicador nº3, observa-se que ritmo da discordância mantém,vistto o maior percentual 38,7% dos pesquisados responderam negativamente ao aspecto, dos quais 16,8% 3ºano,17,8% 4º e 4,1%5ºque mantém a mesma posição persistindo em manifestar a falta de garantia ao emprego e benefícios equivalentes aos esforços feitos pelos trabalhadores, seguindo-se de 4,7% dos que ficam orgulhosos concordando de que as escolas tudo têm disponibilizado em garantir aos trabalhadores um emprego com benefícios equivalentes aos esforços empreendidos ao longo da sua actividade laboral, de forma a sentir mais motivados.

As informações sobre os dados estaisticos do indicador nº4, indicam que 49% dos respondentes no seu total apresentam altos níveis de insatisfação, com destaque os habilitados com 4ºano de escolaridade que manifestam a sua maior discordância com 22,3% explicando de que apesar de existir o pensamento com objectivo de hunização dos postos de trabalho, nas escolas é inexistente, na medida em as políticas concebidas até

de momentonao reconhecem as experiências humanas, seus benefícios e inclusivel os objectivos da própria instituição. Nestas perspectivas, de adaptarem mecanismos, diante observa-se um percentual superior dos pesquisados que manifestam o grau de sentimentos satisfatórios com 3,1% afirmam que as percepções dos indivíduos diferem de um para outro, o que com que haja níveis superiores e inferiores neste tipo investigação.

De acordo com os dados contidos no indicador nº5 referente em promover políticas administrativas transparentes, mostram que 37,5% que a totalidade dos respondentes que não confirmam a implementação de acções administrativas transparentes nas escolS atendendo nível de predominância negativo e insignificante constactado. Segundo os dados que tivemos acesso verifica-se um percentuam maior 16% dos insatisfeitos do 3º ano que persistem, lamentando pela falta de transparência por parte nas escolas por onde prestam os seus serviços, e o que não deixa de ser uma inquietação, visto que este factor no domínio laboral joga papel importante, motivante no desempenho dos trabalhadores. Também se observa um total percentual de 9 6% dos pesquisados dos quais 4,7% do 3º, que concordam reconhecendo a sua relevância na gestão das escolas.

7.10.3 Análise Factorial da Relação entre a Variável Nível de Escolaridade e a Benefícios e políticas da instituição Escolar.

De acordo com os dados apresentados no indicador nº1 desta categoria, relacionado com a possibilidade de meio ambiente e zona saudável, podemos observar um índice total de 19,5% dos partticipantes, dentre os quais 8,4% do 3º ano, 8,6% do 4º e 2,5%do 5º ano, que manifestam a sua concordância com respeito ao item em análise, afirmando que existe nas escolas secundárias um bom meio ambiente e saudável que lhes permite desenvolver as suas actividades sem qualquer constragimentos. Diante dos dados observados constactou-se uma pequena diferença percentual entre os pesquisados do 3º e 4ºano, fruto das percepções individuais sobre o aspecto, seguindo-se os respondentes insatisfeitos com total percentual de 36,3% correspondentes aos pesquisados do 3ºcom 16,6%, 4º 12,9% e 4º,6,8%, que ilustram sua discordancia quanto

ao indicador , Segundo o que os dados nos espelham verifico-se neste, uma predominância percentual de 16,6% dos trabalhadores que discordam da falta das melhores condições ambientais nos seus locais de trabalho.

No segundo indicador relativo a ventilação saudável no local de trabalho, mostra que o maior grau de insatisfação manifestado foi de 46,5%, dos quais 20,5% do 3º, 20,1% 4º e 5,9% do 5º ano que mantém em responder negativamente sobre a questão, afirmando nos locais de trabalho a ventilação não se faz sentir, o que lhes permite trabalhar em ambiente calorosos que podem vir provocar certas doenças nos organismos e baixa produção. Ainda nessa perspectiva de análise, observa-se o total 14,6% dos respondentes, dentre os quais encontramos 6,4% do 3º, 5,7% 4º e 2,5% do 5º que consideram que nas escolas existe uma ventilação saudável e favorável que ajuda os trabalhadores a desempenhar as suas tarefas conforme as orientações do INSHT (1987) referentes ao trabalho intelectual. Em geral, em todos os itens o destaque vai aos trabalhadores do nível de escolaridade mais baixa, visto que é representado por mais jovens nesta pesquisa.

Quanto ao indicador nº3, os dados estatísticos mostram que o maior índice de 29.7% relaciona-se aos pesquisados de três níveis da amostra, com destaque o 3º com 14,1% que afirmam em estar insatisfeitos correlação a falta deste factor do trabalho que é a higiene e salubridade que joga um papel importante e indispensável no desempenho das nossas tarefas e 20,3% foi a totalidade dos inqueridos que respondem de forma positiva, afirmando que pelas apreciações feitas consideram que os seus locais de trabalho oferecem condições que possam determinar a saúde em tripla dimensão (física, psíquica e social), isto é, segundo a OMS (1987). Neste item mais alto de satisfação foi de 8,2 em primeiros níveis de escolaridades.

Considerando as apreciações pessoais, relacionadas com oportunidade de promoção e de formação, obteve-se na sua totalidade um percentual de 39,5%, dentre os quais 3º 18%; 4º 16,2% e 5º 5,3% dos questionados que segundo as percepções pensaram em não optar em dar qualquer resposta que estivesse a favor, nem contra correlação a promoção e formação para não cometer erros neste domínio, a não somente absterem-

se. Nas abstenções destaca-se os respondentes do 3ºano com 18%, confirmando a nossa hipótese, seguindo-se os questionados que responderam sim, com 8,2%. afirmando que existe possibilidade de promoção e formação já que este factor é pontencialmente indispensável no desenvolvimento das capacidades, conhecimentos e habilidades. Para que trabalhador se sinta motivado no trabalho, as instituições devem neste propósito adotar políticas que possibilitem a promoção e formação dos trabalhadores de modo a facilitar ou obter satisfação e bem-estar no exercício da sua actividade laboral.

Na último indicador relacionado com as oportunidades essas são oferecidas para uso de conhecimentos habilidades, nos mostra um índice total de 33,4% correspondente à 3º 15%, 4º 12,5% e 5º 5,9% que consideram que escolas não oferecem oportunidades que possam vir proporcionar um bem estar e satisfação no trabalhador através de benefícios e iniciativas das instituições. Também esses dados nos indicam um percentual de 15,6% que corresponde o todo dos que responderam satisfatoriamente a questão, afirmando que existem muitas oportunidades de utilizar esses conhecimentos que poderão proporcionar melhorias em sua vida pessoal e profissional. Neste contexto, leva-nos deduzir que para além de altas percentagens que se regista nesta categoria de satisfação laboral, os estabelecimentos tudo têm feito de modo adotar políticas que refletem na melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

7.10.4 Análise Factorial da Relação entre a variável Nível de Escolaridade e a Satisfação Intrínseca.

Com referência a questão nº1 desta categoria relacionada a como respondem necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais, as respostas indicam que 32,2% dos sujeitos questionados, dentre os quais mencionamos 3º com 14,3%, 4º 12,7% e 5º 5,3% acham que as direcções das escolas por onde trabalham não têm respondido cabalmente as necessidades que lhes possa permitir a aquisição dos objectivos e as aspirações pessoais. Enquanto que 10,5% consideram com toda firmeza que respondem. De forma coerente com as informações obtidas no questionamento anterior, percebe-se um grau de insatisfação muito alto correlação

pedidos de necessidades pelos trabalhadores. Este aspecto é muito relevante para os trabalhadores porque este estimula no desempenho das suas actividades produtivas.

Em relação ao segundo indicador as informações nos ilustram que 10,9% corresponde aos questionados que consideram de reconhecendo que nos estabelecimentos têm demonstrado especial atenção quanto ao desenvolvimento de carreira de modo a valorizar o auto-estima do trabalhador, ao mesmo tempo 41,6% responde que não a este questionamento. Observa-se que grande parte dos respondentes demonstra insatisfação quanto ao desenvolvimento de carreira no sentido positivo, pondo em destaque a preocupação dos gestores para que velam-se neste aspecto muito relevante porque evidencia a postura da instituição quanto os limites dos trabalhadores e a satisfação laboral.

Segundo as informações recolhidas na questão nº3, relacionada a autonomia para levar o uso das tarefas inteligente, 29,1% responderam o questionamento na base de abstenções, afirmando que a este aspecto não possível encontrar outra forma de responde-la, enquanto 25,4% respondem não, discordando da afirmação e 25% dos respondentes da pesquisa reconhecem que as instituições secundárias incentivam a tomada de iniciativa dos trabalhadores, dando-lhes autonomia de resolver os problemas relativos ao seu posto de trabalho. Este aspecto contribui para que estes apliquem, seus conhecimentos e aptidões profissionais. O facto de 29,1% responderem a questão com uma série de abstenções os supervisores devem reforçar a prática de conceder autonomia aos trabalhadores, inclusive como forma de estimular o seu desenvolvimento profissional e a satisfação no ambiente de trabalho.

Para a questão nº4, em relação as oportunidades que as instituições dão para aplicação de todos os conhecimentos no ambiente de trabalho, 32,2% dos questionados não afirmam sim, nem não, a não ser somente absterem-se sobre o aspecto, 28,1% responderam não e 14,8% respondem positivamente. Diante das respostas obtidas, percebe-se que não é notória a prática nas instituições de atribuição de oportunidades aos profissionais em aplicarem os seus conhecimentos nas suas actividades, sendo

importante ressaltar que este procedimento contribui para a valorização e satisfação dos trabalhadores no ambiente de trabalho e com reflexo na satisfação laboral.

7.10.5 Análise Factorial da Relação entre Nivel de Escolaridade e a Satisfação com Participação.

Segundo os resultados apresentados no indicador nº1, relacionado com a possibilidade que tem em participar no local de trabalho, indicam que 50,2% dos trabalhadores pesquisados vislumbram a impossibilidade de participarem no local de trabalho. Frente disso percebe-se um alto índice de discordância dos trabalhadores nesse sentido, sugerindo nesse contexto, que seja possível descentralizar esta participação e estimular criatividade dos pesquisados no sentido de agir e solucionar problemas das instituições. Enquanto que 5,9% dos respondentes consideram satisfatória a possibilidade de participarem no local de trabalho, permitindo elevar o nível de satisfação pessoal, se eleve também a produtividade nas escolas como resultados de maior participação dos mesmos nos processos relacionados ao seu trabalho.

Em relação a questão nº2, relacionado com participação nas decisões da escola, observa progresso, obteve-se 42,4% dos participantes do 3º e 4º ano que discordam desconsiderando os critérios adotados pelos gestores das escolas em marginalizar os demais trabalhadores na tomada das decisões inerentes as instituições. Trata-se de factor altamente relevante para trabalhadores e de satisfação do ambiente de trabalho. Na mesma perspectiva, constata-se 5,9% dos questionados respondem positivamente esta questão explicando que nas escolas por onde prestam os seus serviços verifica-se essa possibilidade de participar, facto este que propõem a motivação das pessoas a actuar efectivamente para o desenvolvimento institucional e procurar valorizar sua auto-estima, sua realização como trabalhador e ser humano.

No último indicador desta categoria de SL, referente a participação nas decisões é a integração social do indivíduo nas tarefas com responsabilidade, observa-se índice de 35,5% dos respondentes que discordam manifestando a sua insatisfação correlação a não participação na tomada das decisões nas tarefas que lhes são incumbidas. Enquanto

que 12,7% foi índice dos questionados que consideram satisfatoriamente a existência deste factor nas instituições. Com este propósito, salientamos que os níveis satisfatórios de participação nas decisões e a integração social do indivíduo podem ser atingidos por meio de um bom relacionamento e participativa nas instituições secundárias.

7.11. Resultados da Relação entre a Variável Tempo de Experiência e as cinco variáveis Satisfação laboral

7.11.1 Análise Factorial da Relação entre Variável Tempo de experiência e a satisfação com supervisão

De acordo com os dados estatísticos contidos no indicador nº1, relacionado com possibilidade manter comunicação interna entre a direcção e subordinados indicam que 15,1% foi o índice mais alto encontrado entre os cinco grupos que constituem a amostra que consideram a existência de boa comunicação. Diante destes grupos destaca-se 15,1% dos questionados com menos anos (1-10) de experiência. Enquanto que 14,6% discordam com a afirmação da existência deste aspecto nas escolas secundárias. Entretanto não se verifica grande diferença entre os pesquisados satisfeitos e os insatisfeitos sobre aspecto existindo neste sentido um equilíbrio em ambas as partes.

Considerando as informações fornecidas nesse indicador nº2, indicam que 26,8% respondem positivamente a existência de uma adequada supervisão, facto este muito relevante no contexto trabalho, facilitando obter satisfação e bem estar do trabalhador no exercício das sua actividade laboral e 10,9% constitui os pesquisados que manifestam a sua discordância relativamente com possível supervisão adequada, na medida que esta não proporciona incentivos que satisfaçam os trabalhadores. Destaca-se também um percentual de 17,6% dos pensaram absterem-se a este aspecto de satisfação laboral. Não nos esqueçamos que entre os índices altos apresentados tem a ver com os inqueridos de 1-10 anos de experiência de trabalho.

Em relação ao aspecto do esforço da direcção resolver as dificuldades na escola, questionada por meio da questão nº3, observa-se que 25,8% dos pesquisados do

primeiro grupo da amostra responderam que nunca a direção fez um esforço em resolver alguma dificuldade referente aos seus trabalhadores e 9,6% dos investigados respondem sim. Constata-se um alto nível de insatisfação nos trabalhadores pesquisados nas escolas, o que leva-nos a supor que as políticas dos recursos humanos praticadas não têm levado em conta as dificuldades dos trabalhadores que estes têm a sua frente no desenvolvimento das actividades. Ressalta-se também que a resolução de dificuldades dos trabalhadores que se pretende é proveniente de um conjunto de factores que não se limita apenas as condições de trabalho ou as oportunidades oferecidas, mas também ao tratamento global que é dado a este no seu trabalho.

No tocante a questão nº4, relacionado com o apoio recebido pela direção 26,6% dos investigados consideram esta informação afirmando que esta prática nas escolas é inexistente, requerendo uma preocupação no sentido de se fazer reflexão levando em consideração a relevância que reveste este factor para com os trabalhadores no seu contexto laboral. Enquanto 6,1% foi o maior índice de satisfação dos questionados dos cinco grupos que compõe a amostra, que manifestam os seus sentimentos positivos correlação o apoio que têm merecido no decurso do trabalho.

Segundo os resultados apresentados na questão nº5, mostram que 25,2% dos pesquisados estão de acordo com a afirmação de que quando a tarefa corre mal, o único resultado é recorrer ao castigo e 11,5% constitui o índice dos trabalhadores que discordam afirmando que estas medidas bruscas nunca devem ser tomadas tendo em conta os princípios que tornam claros os direitos e deveres dos trabalhadores.

Observando os dados estatísticos na quinta questão relacionada com oferta de oportunidades que são consignadas na promoção e formação de quadros, indicam que 28,7% manifestam sua insatisfação discordando a esta afirmação, explicando que as respostas não diferem das anteriores que já foram dadas, levando em conta a relevância do aspecto e 4,5% dos questionados respondem satisfatoriamente, salientando que as escolas secundárias têm cumprido com esta prática que consiste em proporcionar promoções e formação dos seus trabalhadores para que estes aumentem os seus

conhecimentos e aptidões para um bom desempenho laboral. Apesar do equilíbrio registado neste indicador, o percentual mais elevado foi a de discordância dos respondentes da amostra.

7.11.2 Análise Factorial da relação entre a variável Tempo de experiência e Meio físico do trabalho.

De acordo com os dados expressos na questão nº1, mostram que as respostas dadas neste item informam que 13,5% dos trabalhadores com experiência de serviço que ronda de 1-10 anos consideram que no seu trabalho não existe nenhum ritmo de negociações sobre a contractação de benefícios, contrariamente o ritmo de trabalho verificado é classificado monótono, enquanto 7,4% consideram a existência deste factor nas escolas secundárias. Diante dos respondentes da pesquisa observa-se 27,5% pensaram em limitar-se a respeito das respostas que deveria merecer. esta importante factor referente as satisfação laboral.

Em relação a questão nº2, aos dados recolhidos revelam que 27,3% sujeitos da pesquisa afirmam que leva em conta a avaliação perceptiva que difere de indivíduo a outro, deste domínio, as escolas não têm implementado políticas de interesse que venham estimular os trabalhadores, manifestando nesse contexto os sentimentos de insatisfação. Requerendo uma extrema preocupação por que de direito e 4,3% respondem sim, a políticas de interesse. Verifica-se um alto índice dos respondentes insatisfeitos, facto este que deve ser revisto por parte das direcções, no sentido de criar mecanismos ou políticas mais convincentes que venham proporcionar um bem estar e satisfação dos profissionais.

No indicador nº3, 25,6% dos trabalhadores questionados que consideram que critérios aplicados nas escolas não são injustos porque, não conseguem garantir ou ajustar vantagens equivalentes aos esforços dos trabalhadores no seu desempenho diário e neste contexto, 6,3% respondem de forma satisfatória afirmando que existe garantias ao emprego.

4 Em relação aos resultados obtidos no indicador nº4, espelham 3,7% foi o grau de satisfação para os que responderam positivamente correlação os respondentes que concordam com a possível existência de políticas que reconhecem as experiências humanas, seus benefícios e objectivos na instituição, enquanto que 28,7% entre os quais, todos aqueles com o tempo de experiência inferior a 10 anos, discordam a afirmação na qual explica a adaptação de políticas mais conciliadoras e social.

De acordo com os resultados apresentados no item nº5, encontramos que o índice mais alto no que refere promover políticas administrativas transparentes é do grupo mais baixo em relação ao tempo de experiência com 21,7% que ilustram sua discordância relativa a ausência de transparência administrativa nas instituições escolares e 5,3% do mesmo grupo inferior dos pesquisados afirmam em estar muito radiante de forme com estes têm vindo acompanhar, a evolução da transparência administrativa, o faz com aumente o bem estar a motivação e a satisfação dos profissionais neste sector.

7.11.3 Análise Factorial da relação entre a Variável Tmpo de Experiência e a Satisfação com os Benefícios e as Políticas da Instituição escolar.

De acordo com os resultados apresentados no item nº1, encontramos o índice mais alto de 22,1% no que refere a possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável dos pesquisados do grupo inferior correlação ao tempo experiência, que manifestam sua discordância afirmando a inexistência dessa possibilidade nas escolas, seguindo-se os do mesmo grupo com 11,9%, salientando a sua maior concordância quanto as possibilidades existentes nas instituições desta condição de trabalho. Pelos resultados obtidos verifica-se um alto nível de discordância, ou seja, de insatisfação, o que não deixa ser uma preocupação para os supervisores em rever estas condições referentes ao ambiente de trabalho dos traalhadores.

Quanto aos resultados do indicador relacionado a uma ventilação saudável no local de trabalho, indicam que 7,6% é correspondente aos do primeiro grupo da amostra

que confirmam que existe uma boa ventilação saudável e que pode influenciar ao trabalhador um melhor desempenho nas suas funções. Enquanto que 28,3% respondem de forma contrária aos primeiros apresentando a sua discordância sobre o aspecto, apesar de terem o mesmo tempo de experiência.

De acordo com as informações fornecidas na questão nº3, indicam 12,1% é resultado obtido no que refere a higiene e a salubridade no local de trabalho dos respondentes de 1-10 que mostram o seu grau de satisfação afirmando que este factor é indispensável para qualquer seja no contexto laboral, permitindo aos trabalhadores um desempenho ausente de contágios a saúde e 18,6% é o dado que nos foi fornecido na avaliação dos pesquisados que responderam a questão insatisfatoriamente, explicando que a falta deste relevante factor constitui uma preocupação e também constitui uma violação daquilo que está estabelecido na OIT (1983), que diz que a ausência deste factor pode levar a um envelhecimento precoce dos trabalhadores e maior propensão de doenças.

De acordo com os dados expressos nesta quinta questão, mostram que o maior percentual encontrado é de 24,8% dos questionados que não tiveram a nenhuma posicionamento referente a este surge 9,8% dos pesquisados que consideram de forma satisfatória a existência deste factor nas instituições secundárias afirmando a sua relevância para a vida dos profissionais no contexto do trabalho.

Segundo os dados estatísticos obtidos neste indicador relacionado com oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos e habilidades em actividades, apontam que 8,8% dos respondentes de 1-10 que manifestam positivamente a sua concordância, explicando que a presença deste factor constitui a fonte de um bem estar, motivação e satisfação para os trabalhadores e 21,3% dos participantes respondem negativamente sobre o aspecto afirmando que a ausência destas oportunidades dificulta o desempenho dos trabalhadores e proporciona a desmotivação no seu seio. Diante desta categoria obteve-se altos níveis de insatisfação com destaque os pesquisados do primeiro grupo de experiência de trabalho com 28,3% e que mais número apresenta nesta

pesquisa e um número razoável dos questionados que manifestam os seus sentimentos satisfatórios.

7.11.4 Análise Factorial Relação entre a Variável Tempo de Experiência e a Satisfação Intrínseca

A satisfação intrínseca faz referência a todos os aspectos de trabalho relacionados directamente com a actividade requerida para o seu desempenho. Nesta perspectiva, aproveitamos a oportunidade de apresentarmos os diferentes níveis de satisfação dos inqueridos em relação ao tempo de experiência em cada grupo correspondente.

Considerando os resultados espelhados no indicador nº1, mostram que 5,7% dos pesquisados do primeiro grupo respondem positivamente a questão que está relacionada com as respostas as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais e 20,3% foi o índice mais elevado dos pesquisados que alegam estar muito insatisfeitos por não existir estas práticas possam ajudar os trabalhadores desenvolver as suas aspirações, permitindo de certa forma o alcance dos seus objectivos preconizados.

No que concerne a quinta questão sobre o desenvolvimento das carreiras no sentido positivo em relação ao trabalho, 24,8% dos investigados discordam afirmando que não era necessário mais explicações, basta verificar os resultados dos avaliados nos demonstra a inexistência e a insatisfação dos mesmos. Enquanto que, 5,9% foi o percentual superior dos questionados que consideram positivamente afirmando de certo modo que nas intuições políticas viradas em benefício dos trabalhadores desempenhar as suas carreiras adequadamente e condigno.

Em referência a terceira questão desta categoria de SL, observa-se 18,9% e considerado o maior resultado dos respondentes do primeiro grupo (1-10anos) que manifestam a sua obtenção no que refere a autonomia para levar o uso de tarefas

inteligente e 14,5 dos pesquisados concordam afirmando a existência desta possibilidade, visto que no desenvolvimento das actividades sente-se livre e independente na tomada de decisões relacionadas com as suas tarefas.

Os dados contidos na questão nº4, revelam que 19,1% dos participantes da pesquisa do primeiro grupo que afirmam em não ter qualquer posição assumir neste aspecto a não ser abstenção. Enquanto que 9,6% dos trabalhadores afirmam estarem satisfeitos com essas oportunidades que lhes são concedidas para melhor desempenho das suas tarefas. Frente desta categoria, percebe-se um alto índice de insatisfação dos trabalhadores neste sentido sugerindo que se adote políticas que permitam os trabalhadores desempenhar suas de uma forma livre e independente para o alcance dos seus objectivos e o bem estar social.

7.11.5 Análise Factorial da Relação entre a Variável Tempo de experiência e a Satisfação com Participação

Observando os dados estatísticos fornecidos na questão nº1, indicam que 30,1% dos investigados do primeiro grupo manifestam a sua discordância no que refere a possibilidade que tem em participação no local de trabalho e 4,1% dos respondentes respondem satisfatoriamente, afirmando que a participação dos trabalhadores no local de trabalho tem sido um facto. Esse indicador referente a participação trata-se de um factor importante a ser observado, tendo em vista o índice de discordância apresentado é demasiado alto, em função de importância que este reveste em qualquer contexto social e no âmbito do trabalho.

As informações dos pesquisados sobre a relação do tempo de experiência e a participação nas decisões da escola observa progresso indicam que existe uma predominância do primeiro grupo, com 26,2%, que consideram este factor com inexistente, sobre os satisfeitos que concordam, com a permanência deste factor muito importante nas escolas, que corresponde a 3,9% dos pesquisados pertencentes ao grupo inferior. Percebe-se altos níveis de insatisfação nesse aspecto, requerendo para efeito a

existência de critérios que devem influir directamente na participação dos trabalhadores na tomada das decisões permitindo lhes um bom desempenho na sua vida laboral.

De acordo com os dados estatísticos fornecidos na terceira questão apontam que 7,6% dos respondentes pesquisados do primeiro grupo respondem positivamente concordando com a hipótese avançada de que a participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade, seguindo-se os participantes com o tempo de experiência de 1-10 anos, que afirmam insatisfeitos com o que se passa nas escolas, concretamente a ausência de trabalhadores nos momentos decisivos, permitindo de certo modo tirar a hipótese de que as políticas que vigam nas instituições não são abrangentes a todos seus trabalhadores, requerendo por parte das direcções corrigir o desvio constactado.

7.12 Relação entre a Variável Tempo de Permanência e as variáveis dependentes

7.12.1 Análise da Relação entre a Variável Tempo de Permanência e a Satisfação com Supervisão

De acordo com os dados estatísticos fornecidos no indicador nº1, nos espelham que 19,5% dos respondentes de um ano de permanência nas instituições secundárias, afirmam estar de acordo com as habilidades técnicas, de relações administrativas que têm sido demonstradas nestas direcções, levando em conta a forma como têm mantido a retroalimentação permitindo aos trabalhadores uma dinâmica no desempenho das suas tarefas. Enquanto que, 19,3% dos trabalhadores responderam insatisfatoriamente este aspecto muito importante no contexto do trabalho. Observa-se um equilíbrio entre os níveis de satisfação dos participantes satisfeitos e insatisfeitos, ambos com um ano de permanência.

Considerando as informações adquiridas na questão nº2, as respostas dadas mostram que 41,8% dos pesquisados confirmam a existência nas escolas de um adequado estilo de supervisão que quaduna com o ambiente do trabalho e 16% respondem

não . Nesse contexto observa-se o percentual de concordância é significativo, revelando a convicção dos trabalhadores quanto a supervisão adequada demonstrada dentro e fora instituição. Esta constatação contribui para o bem estar dos trabalhadores.

No tocante a questão nº3, relacionada com os esforços da direcção de resolver as dificuldades da escola, 33% dos participantes de um de permanencia respondem negativamente afirmando claramente a inexistência de qualquer sinal de esforço no que consigna a resolução de dificuldades, seguindo-se os inqueridos com o mesmo tempo de estadia no estabelecimento com 12,5% manifestam a sua concordância afirmando que nas instituições existem estas condições de trabalho permitindo lhes desempenhar as actividades com toda a satisfação. Observa-se um índice alto de insatisfação aspecto este que pode influir negativamente na satisfação dos trabalhadores e no desempenho do trabalhador.

Em referencia a quarta questão relacionada ao apoio recebido pela direcção, 7,8% dos trabalhadores manifestam a sua grande satisfação relativa a este aspecto, enquanto 35, 5% dos pesquisados ambos de um de permanência responderam negativamente em não haver apoio neste domínio relacionado a administração, consttuindo um dado para os recursos humanos.

Observando os resultados obtidos nesta questão nº5, indicam que 32,6% dos respondentes desta pesquisa consideram justo a aplicação de sanções quando um alguém comete ao realizar mal a tarefa, procedimentos estes, que violam os direitos e deveres dos trabalhadores, enquanto que 15,4% dos questionados respondem não ao castigo. Nesse sentido tinha que se rever este principio, utilizando outros mecanismos ou critérios mais adequados para que o trabalhador se sinta mais livre no desempenho das tarefas.

Na sexta questão as informações nos demonstram que 36,3% dos participantes que compõe a amostra, encontram –se insatisfeitos com esta afirmação afirmando não existe ofertas de oportunidades que estejam a favor dos trabalhadores, ao contrário 3,9%

dos questionados respondem concordando que nas escolas existem políticas vocacionadas para a promoção e formação dos seus trabalhadores permitindo o bem estar, motivação e satisfação laboral. Observa-se um equilíbrio nos seis itens tendo em vista os níveis de satisfação e de insatisfação. Diante se obteve um índice alto de insatisfação nos trabalhadores com um de permanência em relação aos demais anos no mesmo local de trabalho. Facto este se deve por termos na amostra um número muito elevado neste perímetro.

7.12.2 Análise Factorial entre a Variável tempo de permanência e a Satisfação com Meio ambiente físico no trabalho

Observados os dados expressos na questão nº1, relacionado com o ritmo das negociações sobre a contractação de benefícios, 35,9 foi o índice percentual dos pesquisados que pensaram na abstenção, o que significa que não querem comprometer ou seja, não quer fazer aventuras em responder positivamente ou negativamente sobre factor. Enquanto a esta questão 9,2% dos inqueridos respondem sim, as negociações e 18,6% consideram inexistente esta afirmação no quadro dos trabalhadores destas instituições escolares.

De acordo com os dados estatísticos expressos no indicador nº2, indicam que 5,3% dos trabalhadores expressm os seus sentimentos de confiança afirmando que nas escolas existem políticas direccionadas para estimular os seus trabalhadores nos postos de trabalho e 36,7% dos questionados, discordam quanto a possibilidade de encontrar nestas instituições este factor de satisfação laboral, o que constitui uma preocupação, parte da entidade empregadora.

Com referência em garantir ao emprego vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços, as respostas a esta questão nº3 indicam que 8,6% dos trabalhadores pesquisados respondem de forma positiva concordando de que existe garantias e benefícios equivalentes aos esforços de trabalhadores, permitindo maior satisfação no

desempenho das tarefas que lhes são confiadas e 32,6% dos questionados respondem nunca foi posta em prática esta afirmação muito importante no contexto laboral.

Segundo os resultados obtidos nesta questão nº4, apontam que 38,7%% dos investicados manifestam a sua insatisfação no concerne a adaptação de políticas que reconhecem as expriencias humanas seus benefício e objectivos da instituição. Enquanto que nesta mesma cenda 4,9%dos pesquisados com um ano de permanência no trabalho alegam estar muito satisfeitos pela forma que os estabelecimentos reconhecem as experiências dos seus trabalhadores . Percebe-se um elevbado índice de grau insatisfação, colocando a preocupação por parte das direcções das escolas para que adotem critérios mais adequados e venham estimular e reconhecer as experiências humanas.

Pelos dados apresentados no item nº5.,observa-se que 27,2% dos pesquisados correspondem aos trabalhadores com um ano de permanência, que consideram a promoção e a formação, como já aclarado nos itens anteriores, não se verifica políticas que venham proporcionar este factor muito relevante para que os trabalhadores podessem desenvolver suas capacidades, conhecimentos e habilidades .Enquanto que, 6,8% dos trabalhadores pesquisados neste contexto, consideram que as condições estão criadas para que as instituições do ensino secundário levam em consideração as políticas de promoção e de formação nos seus trabalhadores. Observa-se também que os altos níveis de satisfação e insatisfação registados foram dos questionados referentes a um ano permanência e por outro, é devido desse ser mais numerosos .

7.12.3 Análise Factorial da Relação entre a Variável tempo de Permanencia e a Satisfação com Benefícios e Políticas da Instituição Escolar

Para a questão nº1, que trata da possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável da escola, observa-se que 28,1% dos respondentes de um ano de experiência manifestam a sua insatisfação afirmando que não existe deste factor, implicando o desenvolvimento das suas actividades nas péssimas condições e 16,4% dos trabalhadores

com mesmo tempo nas escolas, encontram-se muito satisfeitos salientando a existência de meio ambiente de trabalho que lhes possibilita desempenhar suas actividades e permitindo do mesmo modo um bem estar social.

Observados os resultados obtidos na questão nº2, indicam que 11,3% dos questionados apontam que trabalham num ambiente físico de trabalho que lhes oferece uma ventilação adequada e consequências psicológicas. Enquanto que 35,9% dos questionados pertencentes ao mesmo tempo de experiência a dos anteriores, exprimem a sua discordância pelo facto de haver qualquer ventilação que seja, saudável visto que o seu desempenho laboral está submetido a temperaturas excessivamente elevadas. Sugerindo para efeito, que se adote novas políticas com objectivo de averiguar as péssimas condições de ambiente físico no local de trabalho.

Segundo as informações dos dados estatísticos da questão nº3, 16,4% dos trabalhadores com um ano de permanência nas escolas secundárias inqueridas, concordam satisfatoriamente que a higiene e a salubridade do local de trabalho é algo existente, permitindo um bom desempenho nas suas tarefas e 24,6% dos pesquisados respondem não porque, a ausência desse factor muito relevante põem em risco a saúde laboral dos trabalhadores e bem estar físico e psicológico dos mesmos. Observa-se que este é um dado preocupante para os recursos humanos nas escolas, tendo em vista o grau de insatisfação demonstrado pelos trabalhadores.

De acordo com os dados apresentados na questão nº4, revelam que 32,4 % constitui o grau de abstenções dos questionados que pensaram em não revelar qualquer sugestão a respeito desse factor relacionado com a oportunidade de promoção e de formação e 12,1% dos respondentes manifestam a sua satisfação com existência de políticas vislumbram o interesse na promoção e formação dos seus trabalhadores.

Na questão nº5, relacionada com oportunidades essas são oferecidas para utilizar conhecimentos e habilidades em actividades, indica que 13,5% dos trabalhadores responderam positivamente a esse factor, tendo em vista a importância que este reveste no desenvolvimento das capacidades e aptidões dos trabalhadores no desempenho laboral. Enquanto que, 26,8% dos pesquisados respondem que estas condições de

trabalho referenciadas não fazem parte das escolas secundárias, o que requer uma preocupação por parte dos gestores em criarem mecanismos que permite a implementação das oportunidades tão relevante no desenvolvimento das capacidades e conhecimentos dos trabalhadores.

7.12.4 Análise da Relação entre a Variável Tempo de permanência e a Satisfação Intrínseca no trabalho.

De acordo com os resultados contidos na questão nº1, mostram que 7,4% dos respondentes da pesquisa correspondentes aos de um de permanência, manifestam a sua satisfação no que se refere ao indicador que diz que a satisfação intrínseca é responder as necessidades para conseguir as aspirações pessoais, contra 26,6% dos questionados que negam a existência ou conhecimento de qualquer iniciativa. Pelas respostas, observa-se que os trabalhadores das instituições secundárias não reconhecem qualquer actuação das escolas quanto a responsabilidade social que este reveste. Este aspecto revela a preocupação dos gestores das instituições em dar a sua contribuição em benefício dos trabalhadores.

Em relação o indicador nº2, relacionado com o desenvolvimento de carreira no sentido positivo em relação o trabalho, 7,8% dos pesquisados reconhecem com toda a satisfação a existência neste sentido da actuação das escolas em desenvolver este factor no sentido positivo e 33,4% que constitui a amostra discordam afirmando que desconhecem estes princípios que confirmam esta actuação por parte das instituições, ao contrário é possível, porque nunca tivera sido contactado por parte dos demais trabalhadores. Observa-se que a maioria dos trabalhadores da pesquisa, manifesta sua insatisfação, mostrando que não há aceitação por parte pesquisados em relação com as instituições. O que constitui uma preocupação por parte das escolas, em rever os critérios adotar.

Os dados que nos constam da questão nº3, revelam que 20,7% dos inqueridos com um de permanência reconhecem a existência de autonomia nas escolas e 19,5% dos questionados com o mesmo tempo de permanência com os anteriores revelam a sua insatisfação ou a discordância, afirmando que não são livres e independentes na resolução das suas tarefas.

Considerando as informações contidas no indicador nº4, indicam que 25,6% é índice superior dos pesquisados com um ano de permanência que pensaram em absterem em relação as oportunidades essas oferecidas para utilizar conhecimentos, seguindo-se os trabalhadores com 12,1% que consideram excelente a existência dessas práticas de oferecer oportunidades de modo a facilitar o desempenho dos trabalhadores no seu contexto laboral. Obteve-se também 22,1% dos pesquisados discordam da afirmação. facto esse que preocupa, supondo que as normas utilizadas a respeito pelas instituições, neste sentido, não beneficia a todos os trabalhadores, o que requiere acções imediatas pelas direcções das escolas.

7.12.5 Análise da Relação entre a Variável Tempo de Permanência e a Satisfação com participação

Observados os dados estatísticos contidos no indicador nº1, referente à possibilidade que têm em participar no local de trabalho, indicam que 39,9% dos pesquisados manifestam a sua total discordância pelo facto de não se sentirem orgulhosos por não participarem no seu local de trabalho, tendo em vista a importância que este reveste no desempenho social dos trabalhadores. Enquanto que 5,3% dos participantes na pesquisa, responderam satisfatoriamente, afirmando que estão muito radiantes por terem a facilidade de participarem nos seus locais de trabalho. Observa-se um elevado índice de discordância dos trabalhadores, aspecto revela a preocupação dos gestores das escolas secundárias em contribuir neste contexto, para preservação das imagens das instituições.

Na sua maioria as respostas dadas nas categorias anteriores a respeito deste indicador relacionado com participação nas decisões da escola observa progresso, o índice percentual dos resultados encontrado refletem para a negatividade e como podemos observar neste indicador nº2, 5,1% dos pesquisados pertencentes à um de permanência são estes apenas aclaram estar de cordos em participarem nas tomadas de decisões no trabalho, enquanto que 34,2% dos questionados com mesma permanência, revelam a sua discordância afirmando que à nível das escolas não existe dado que confirma a participação dos trabalhadores na tomada das decisões no seu local de trabalho.

Por último, a questão nº3, relacionada com a participação nas decisões é a interação social do indivíduo na tarefa com responsabilidade, mostra que 10% dos participantes pesquisados revelam a sua satisfação em relação o aspecto afirmando que nas instituições escolares constata-se a participação da maioria dos trabalhadores, sentindo orgulhosos pela iniciativa dos gestores dos recursos humanos e 28,5% constitui o índice dos questionados sempre com o mesmo tempo de permanência, negam completamente a hipótese que revela a existência nas instituições de participação dos trabalhadores. Verifica-se na maioria das categorias um alto índice de insatisfação dos trabalhadores com as condições que determinadas escolas pesquisadas apresentam, as que pode influir negativamente na satisfação laboral e no desempenho do trabalhador.

Discussão e conclusões

O propósito deste trabalho foi a de analisar as condições de trabalho dos professores no contexto em que trabalham nas escolas secundárias na cidade do Uige, na base dos modelos dos autores Walton e Meliá e Peiró (1973 e 1989) e posteriormente, identificarmos os níveis de satisfação e insatisfação alcançados através dos indicadores de qualidade de vida laboral e satisfação laboral predeterminados. Para além de estes evidenciarem comentários e sugestões de melhoria destes níveis, nós achamos conveniente escolher os dois modelos porque consideramos ser os únicos e melhores que neste tipologia de trabalho, correspondem com nossa realidade cultural angolana. Neste sentido, salientamos que este para literatura constitui um novo contributo, permitindo a

identificação das percepções dos sentimentos positivos e negativos que vão surgindo actualmente nos locais de trabalho, isto é no nosso contexto e em geral africano.

Em relação à pesquisa, podemos afirmar que os objectivos deste estudo foram alcançados, uma vez que se obteve êxito ao conseguir um número muito significativo de questionários de pesquisa respondidos.

Quanto aos resultados obtidos no questionário, indicam a um número maior de homens de que mulheres, porque nas sete escolas secundárias por onde dirigimos o nosso inquérito se verifica um número muito elevado de homens. Este facto se deveu porque na altura abertura das escolas secundárias depois a independência a maioria dos estudantes que fizeram parte ou que se matricularam nestas instituições foram do sexo masculino e um número reduzido do sexo feminino, o que influenciou da mesma forma os institutos superiores abertos, constatando actualmente, maior número de homens de que mulheres.

No tocante a idade, a nossa amostra foi constituída de cinco grupos etários, destes destaca-se o primeiro, constituído por pesquisados com uma faixa etária de 21-31anos e considerado grupo dos mais jovens, por motivos deste ser o mais vulnerável para o ingresso na função pública, tendo em vista a lei geral do trabalho em vigor em Angola. Seguindo-se os respondentes de 31-40anos e os que de modo geral podemos chamar de grupo médio com 41-50anos e por último temos os grupos com menos questionados entre 51-60 e 61-65anos.No concernente o estado civil dos respondentes, os resultados espelham que os casados na nossa amostra têm menos representabilidade nas setes escolas investigadas de que os solteiros, o que implica dizer que, com este elevado número de solteiros, nos tornará difícil encontrar um valor que possa ser aproximado e equilibrado no respeito os possíveis níveis da satisfação dos pesquisados nas instituições.

Em relação os níveis de escolaridade os resultados demonstram que a nossa amostra está constituída por três níveis, dentre dos quais constatamos uma maioria do terceiro ano, correspondente a primeira faixa etária de 21-30 anos. Seguindo-se os pesquisados do terceiro, quarto e quinto. Dos três níveis de escolaridade, temos a ressaltar que o grupo

etário considerado comum entre os três e com a maioria de respondentes nesta pesquisa, foi a de 21-30 anos.

Os resultados da pesquisa evidenciam que quanto ao tempo de permanência na sua maioria se encontram a trabalhar nas mesma escolas com tempo de 1-10 anos de permanência, seguindo-se aos 11-20anos.E finalmente, os que já trabalham21-30, 31-40 e 41-50 anos. Quanto ao tempo de experiência, os dados encontrados de um modo geral, não vão além dos anteriores, apenas houve uma troca o termo da variável permanência para experiência. Os grupos são os mesmos apesar de ter sofrido uma pequena redução no que respeita o número dos respondentes que compõe os cinco grupos correspondentes ao tempo de experiência.

No que concerne o questionário, nós pensamos que antes de tocarmos pelo questionário, achamos melhor em fazermos algumas referencias de conceitos chaves e operacionais do estudo, como o trabalho, a qualidade de vida laboral, condições de trabalho. Neste sentido, o trabalho é uma actividade complexa que não é fácil definir e conceptualizar, por causa de variedade de objectos, eventos e situações que englobam na sua totalidade. A complexidade é fruto de uma variedade de trabalhe significados que este adquire, e nestes significados vêem em parte considerar as funções psicossociais que desempenha o trabalho para indivíduos e grupos sociais. A qualidade de vida laboral tem sido uma preocupação do homem desde inicio da sua existência, voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução das suas tarefas Rodrigues (1994). Ainda neste domínio, a qualidade de vida laboral adquire uma importância crescente no contexto da gestão das pessoas nas instituições constituindo um factor relevante para a melhoria da produtividade, da competitividade e da modernização da gestão de trabalhadores.

As condições de trabalho numa abordagem sociológica englobam tudo aquilo que envolve o trabalho, define a realização de tarefas e determina a saúde de quem a realiza Castillo e Peiró (1983). Em consonância as condições de trabalho, apercebe-se que o sector da educação é considerado com um dos pilares de desenvolvimento de uma

sociedade, onde se encontra diversos autores, como professores supervisores e directores que desempenham diferentes papéis. Cada um deles tem uma função definida. E, para que cada um desempenha com êxito a sua função, torna necessário um conjunto de variáveis como ambientais, técnicas e psicossociais que sejam favoráveis. A melhoria das condições de trabalho representa um dos principais objectivos do nosso estudo exploratório e que pode contribuir para os futuros estudantes desta área e que também pode influir nas instituições secundárias pesquisadas atinjam os seus objectivos.

A respeito das propriedades psicométricas do instrumento adaptado no contexto cultural da realidade angolana, resulta fiabilidade já que a consistência interna do questionário foi satisfatória, na medida em que a análise do coeficiente alfa de Cronbach de escala total foi de 0,92, ultrapassando os critérios mínimos recomendados por Nunnally e Bernstein (1994). Os cinco factores apresentaram índices de 0,89, 0,81, 0,76, 0,80, 0,78 Meliá e Peiró (1989). O questionário foi traduzido para português e a tradução obtida foi novamente traduzido e aprovado por outro psicólogo com o domínio na língua espanhola. Enquanto a metodologia de pesquisa adaptado no instrumento de qualidade de vida laboral, também se mostrou adequado. Por meio dela constata-se que a amplitude dos indicadores e das respectivas dimensões, propostas por Walton (1973), possibilitam uma visão abrangente de QVL. As questões contidas no questionário permitiram identificar e analisar as condições de trabalho respondentes das instituições secundárias, descrever o grau de satisfação e insatisfação, identificar as principais causas e efeitos de satisfação, a influência os resultados no desempenho das suas actividades produtivas. As perguntas do questionário estão directamente ligadas aos modelos de QVL de Walton (1973) e de satisfação laboral de Meliá e Peiró (1989), onde são analisados os indicadores relacionados com as dimensões dos respectivos modelos.

Com base os resultados obtidos na pesquisa, demonstram que os factores sob avaliação, em sua maioria, são insatisfatórios. Face ao que está exposto, constatamos que os respondentes das escolas secundárias, de um modo geral, são mais insatisfeitos do que satisfeitos em relação a QVL existente nas instituições do ensino secundário. No entanto, os altos índices de discordância com determinados indicadores demonstram que é

necessário mais esforços das instituições de melhorar as condições de QVL. Ainda nesta perspectiva, percebe-se claramente que a qualidade de vida dos trabalhadores necessita de muitos estímulos, que consistem em aplicar iniciativas, como a realização de programa e acções viradas a manutenção da saúde e emprego de uma postura ética e profissional para o tratamento dos seus interesses.

Quanto à questão salarial os resultados indicam que o sistema remuneratório não é aquele que se apresenta como necessário para que os trabalhadores consigam atender suas necessidades pessoais, correspondentes aos padrões culturais, sociais e económicos no meio social onde estão inseridos, contribuindo para o equilíbrio entre a equidade interna e externa. Também nesta perspectiva, de se buscar o objectivo inicial, foram identificados dados que levam a perceber que o valor estabelecido pelo trabalhador ao trabalho é mais voltado aos factores relacionados com retomo financeiro e capacidade de sustento tanto pessoal como familiar por isso produzem um nível de insatisfação maior. Em relação aos resultados relacionados com a jornada de trabalho, os mesmos demonstram que a maioria dos respondentes da nossa pesquisa, ilustram a sua satisfação quanto o ambiente físico das instituições escolares, mas colocando em destaque a preocupação das escolas em oferecer melhores condições de trabalho de trabalho adequadas e seguras para os trabalhadores.

Quanto aos resultados da nossa investigação demonstram que a maioria dos trabalhadores dos participantes que trabalha nas instituições secundárias tem aplicado os seus convencimentos e aptidões profissionais no ambiente do trabalho, reconhecendo que nas escolas incentivam a tomada de iniciativa dos trabalhadores, dando-lhes autonomia de resolver os problemas do seu posto de trabalho, Este aspecto contribui para que estes utilizem, permite-lhes um bom desempenho no quotidiano, das suas actividades.

No concernente os dados estatísticos obtidos na pesquisa, a maioria dos respondentes nos ilustram que os sete estabelecimentos do ensino avaliados na cidade do Uige, têm oferecido aos seus trabalhadores oportunidade de crescimento profissional,

em consonância ao desempenho apresentado pelo trabalhador no desenvolvimento das actividades. Trata-se de um aspecto altamente positivo para os trabalhadores e para sua qualidade de vida laboral.

Os resultados alcançados na nossa pesquisa demonstram que, foi possível comprovar que os trabalhadores das escolas secundárias pesquisadas sentem-se orgulhosos por trabalharem nestas instituições pesquisadas. Este facto de quase na sua totalidade dos pesquisados sentirem-se orgulhosos em trabalharem nas escolas secundárias deve ser bem vista, tendo em consideração impacto que o aspecto revela a satisfação dos trabalhadores com o seu trabalho e com o sector que os emprega. Além disso, os trabalhadores procedem desta forma quando as instituições actuam dentro da legalidade, reconhecendo os seus deveres, directos, oferecendo produtos de boa qualidade, tendo em conta as necessidades da comunidade por onde vive.

Relativamente, aos resultados obtidos na primeira dimensão da escala de satisfação laboral proposta por Meliá e Peiró (1989), demonstram que os sentimentos mais experimentados neste contexto, relacionam-se mais com os questionados insatisfeitos de que satisfeitos. Diante disso, observa-se o gráfico nº6, destacando nesta perspectiva os altos índices encontrados nos indicadores relativos com as ofertas de oportunidades que são consignadas para promoção e formação de quadros e o apoio recebido pela direcção. Apesar de altos níveis de insatisfação, obteve-se também, nesta mesma categoria, alguns níveis significativos de satisfação, o que não significa a existência de equilíbrio sentimentos opostos.

Considerando os resultados obtidos no gráfico nº9, demonstram que nesta dimensão, o indicador relacionado com possibilidade de programar políticas de interesses que estimulam trabalhadores, obteve mais níveis de discordância em relação os demais itens que compõe esta categoria. O que significa que, os níveis significativos expressos nesta, refletem de um certo modo, a falta de interação, segundo exprime a OIT (1984), de factores psicossociais na implementação políticas institucionais que possam dar esta possibilidade de estimular os trabalhadores, no desempenho das suas tarefas.

Correlação os resultados adquiridos na nossa pesquisa, mais concretamente através das respostas dos respondentes do questionário, não correspondem com as nossas expectativas, uma vez que, os dados correspondentes aos cinco itens relacionados com os benefícios e políticas nas instituições escolares não são satisfatórios, tendo em conta os altos níveis de discordância observados neste aspecto tão relevante. Os resultados alcançados nesta categoria, fogem de um modo geral, daquilo que Walton sugere através do seu modelo teórico, que as organizações devem oferecer aos seus trabalhadores um ambiente seguro de trabalho e saudável para a realização das suas tarefas, além de proporcionar salário justo, estrutura física com uma ventilação adequada e saudável e demonstrar preocupação com bem estar. Com base estes resultados.

Em relação os resultados expressos nesta categoria, demonstram que a maioria dos respondentes participantes na nossa investigação experimentam sentimentos de discordância no que concerne a dimensão relacionada com a satisfação extrínseca no trabalho. Desta feita, concluímos que os sentimentos manifestados pelos trabalhadores, a respeito não têm qualquer vínculo com as ideias do Hackman e Oldham (1980) que sugerem que as características do trabalho, o desenho, o redesenho dos postos e as características intrínsecas do trabalho, são responsáveis direitos de satisfação intrínseca e satisfação laboral.

Em suma, ressaltamos que nesta categoria, a discordância constitui a característica reinante no seio dos pesquisados nas sete escolas, com destaque o indicador relacionado com desenvolvimento de carreiras que obteve um nível de insatisfação mais alto dos cinco itens que compõe esta categoria.

Um dos objectivos a ser alcançados nesta categoria consiste em avaliar os níveis de satisfação referentes a participação dos trabalhadores no trabalho, assim como o relacionamento que possa existir entre os supervisores e os subordinados. Neste sentido, pelos resultados negativos obtidos demonstram que o clima existente nas instituições secundárias não é satisfatório, uma vez que, não apresentam sinais que indicam a participação dos subordinados nos momentos mais cruciais de tomada de decisões nos locais de trabalho.

Em resumo, para que a participação dos trabalhadores seja uma realidade e instrumento, os gestores, supervisores devem criar um ambiente psicológico aberto com possibilidades participativas no próprio trabalho.

Relativamente ao cruzamento da variável idade e o factor salário, os estudos referem que a maioria dos respondentes do grupo etário entre 21-30 nesta pesquisa, são os que apresentam altos níveis de discordância, uma vez que este factor não corresponde com os ideais do Walton (1973) que diziam que a compensação que se obtém por meio do trabalho é um aspecto fundamental ao se analisar QVL, tendo em conta que esta questão representa o factor relevante quando se trata de qualquer actividade profissional. Dessa forma, só consideram salários adequados quando estes representarem o necessário para o trabalhador conseguir atender as suas necessidades pessoais, correspondentes aos padrões culturais e sociais e económicas no meio social onde estão inseridos. Nesta perspectiva, atendendo as considerações já antecedidas, o tempo de experiência e permanência relacionado com salário constata-se que os resultados adquiridos anteriormente pelo primeiro grupo etário não fogem da regra, reclamando pela uma melhor compensação justa.

No concernente a relação entre os grupos etários e as condições de trabalho, os resultados demonstram que dos seis indicadores que constituem nesta categoria, observa-se certo equilíbrio de níveis relativos aos itens respondidos pelos respondentes inseridos no primeiro grupo etário que se sentem satisfeitos num lado e noutro insatisfeitos pela apreciação feita das suas condições de trabalho. Diante disso, leva-nos a concluir que apesar do equilíbrio registado, as escolas em parte têm posto na prática os princípios que revelam em oferecer aos trabalhadores um ambiente saudável e seguro para a execução do seu trabalho, uma estrutura física adequada e evidenciar a preocupação constante com o bem estar dos trabalhadores.

Quanto ao cruzamento entre o tempo de experiência em relação com a jornada de trabalho, os resultados demonstram que maioria os pesquisados inseridos entre 1-10 experiência confirmam a existência de melhores jornadas de trabalho nas instituições secundárias pesquisadas. De igual modo ao tempo de permanência, os resultados obtidos

informam que os pesquisados de 1-10 anos, consideram a existência nas instituições as melhores condições de trabalho, mais concretamente o volume de trabalho que trabalhadores dispõem seu dia-dia.

Os resultados dos estudos realizados demonstram que a maioria dos pesquisados pertencentes ao primeiro grupo etário (21-30) não consideram a existência da eficácia da supervisão nas instituições investigadas, tendo em conta alto índice de discordância que esta categoria se dispõe, sendo este, o factor determinante para que os trabalhadores sintam o gosto e satisfação com seu trabalho, melhor produtividade que traz consigo os tão desejados benefícios económicos.

Quanto a relação entre os grupos etários e a variável meio ambiente físico do trabalho, resultados demonstram que a maioria dos avaliados que constituem o segunda faixa etária (31-40)anos respondem de forma positiva a categoria, de modo a considerar a existência de um meio ambiente físico cheio de solubilidade e segurança no trabalho.

Em relação os resultados obtidos através do relacionamento entre o sexo, estado civil com variáveis dependentes demonstram que o maior número dos pesquisados que apresentam altos níveis de satisfação e insatisfação são do sexo masculino e os solteiros que nesta investigação têm uma maior representatividade.

No tocante o nível de escolaridade dos respondentes, os resultados do estudo referem que 50% dos questionados com nível de escolaridade correspondente a 3º ano consideram a existência de uma supervisão satisfatória que evidencia a preocupação constante de um ambiente psicológico no trabalho e um bem estar dos trabalhadores. E, outra metade dos mesmos não confirma essa hipótese de boa supervisão nas escolas.

Considerando os resultados obtidos sobre o relacionamento de nível de escolaridade com as dimensões, como meio ambiente físico no trabalho, satisfação com benefícios e políticas da instituição e participação no trabalho, demonstram que os participantes habilitados com 3º e 4º referem que nas escolas não se verifica meio ambiente física que priorize políticas de interesses, vantagens e benefícios, reconhecimento das experiências humanas; por outro, observa-se em determinadas instituições a ausência de ventilação saudável, uma boa solubilidade nos locais de

trabalho, de oportunidade de desenvolver os seus conhecimentos, a participação na tomada das decisões etc. Entretanto, considera-se alto o índice de discordância apresentado por essas categorias, permitindo-nos supor que os critérios aplicados nas instituições secundárias, neste sentido não satisfazem os seus trabalhadores, situações essas que requerem por parte das direcções reflexões no sentido de regular os erros observados.

Finalmente, quanto aos resultados obtidos sobre o cruzamento feito entre as variáveis tempo de experiência e permanência com a satisfação com supervisão, demonstram a existência de equilíbrio de níveis concordância e de discordância verificada em ambas variáveis, referentes aos respondentes pertencentes a primeira classe que corresponde a 1-10anos de experiência e permanência respectivamente.

a) Limitações de Estudo

Na primeiramente, ao realizarmos um estudo não devemos nos esquecer das suas possíveis limitações no que concerne a validade interna e externa, na qual pensamos que era necessário nos referenciar de alguns aspectos imprescindíveis que devemos ter em consideração nas futuras investigações, dentre os quais a necessidade de uma ampliação do estudo em nível das instituições de outras províncias vizinhas, incluindo os outros aspectos que não fizeram parte neste questionário, como o local de residência (meio urbano, suburbano), agregado familiar, como os indicadores pai, mãe, Irmãs, avós, tios, padrinhos, madrinhas, padrasto, madrastas. Nível de escolaridade dos pais ou encarregados de educação, Base, médio ou superior.

É de considerar também que, no concernente as limitações, temos a ressaltar que é pela primeira vez, a ser aplicado este instrumento no contexto angolano. Para efeito, novos estudos devem ser realizados, com objectivo de auxiliarmos a confirmação da validade do instrumento que foi utilizado. Nesta perspectiva, de avaliação do instrumento o destaque vai para Prieto e Delgado (2010), que afirmam que a validação com um processo de acumulação de provas que apoiam a interpretação e a utilização das pontuações. Os autores acima referenciados, ainda neste sentido, sugerem que as

predições de um modo geral, devem ser várias, porque uma única prova impossibilita a sustentabilidade de um juízo favorável sobre a validade das interpretações propostas. Neste sentido, torna-se necessário a aplicação de várias provas e convergentes obtidas em diferentes estudos; Para eles a validação é um processo dinâmico e aberto, cujo o uso dos mesmos e as interpretações podem ser muito variados, e finalmente, as fontes de validação são tantas, o que faz com que a sua importância vária em função dos objectivos de estudo. Como consequência deste, é recorrência de uma nova amostra, considerando todas as limitações deste estudo, de maneira que novos dados permitem validar a estrutura factorial do instrumento em novo contexto.

Esta investigação também tem como outra limitação a questão relativa com pesquisados participantes no nosso estudo, uma vez que pensamos trabalhar apenas com os professores que estão directamente envolvidos no processo educativo e não os administrativos.

É de ressaltar que a nossa terceira limitação consistiu em não incluir algumas variáveis sociodemográficas que se encontram nos estudos realizados anteriormente por outros que especialistas, como: o local de residência; agregado familiar; Indicadores; nível de escolaridade dos pais ou encarregados de educação; com este propósito, nos comprometemos que nos estudos posteriores que serão realizados procederemos a incorporação destas variáveis, para que estas venham a facilitar compreensão dos dois instrumentos.

Para finalizar, não podemos nos esquecer de fazer referência no que concerne o carácter transversal do desenho de investigação com uma única recolha e dados no tempo e a natureza correlacional de análises realizadas, é outro aspecto relevante que devemos ter em consideração, já que este implica o estabelecimento de algumas relações casuais entre as diferentes variáveis estudadas. Este é motivo pela qual se torna necessário a utilização de estudos de carácter longitudinal que permite o uso de várias medidas ao longo do tempo, procurando a obtenção de relações com diferentes factores. A utilização destes implica recursos financeiros, o tem sido difícil no contexto do nosso país o uso de desenhos longitudinais e com amostra representativa.

b) Implicações práticas

O nosso estudo pode vir ajudar os demais professores, directores e supervisores a encontrar melhores vias e construtivas, afectivas que podem dar soluções a situações que mais afligem os trabalhadores nos seus locais de trabalho ou utilizando estratégias que podem desencadear ênfase sobre a qualidade de vida laboral, trazendo consigo mudanças consideráveis relacionadas á prática do trabalho e de formas que estas venham influir a vida dos trabalhadores, como por exemplo, as estratégias utilizadas na sociedade Norte Americana que por sua vez impulsionou a criação de órgãos como a “National commission on Productivity” e o “National Center for Productivity and Quality of Working life” destinados a estudo das causas da baixa produtividade nas industrias americanas e de qualidade de vida dos trabalhadores nas industrias Huse; Cummings (1985), citado por Rodrigues (1996).

Este estudo poderá servir de auxilio aos professores, directores das escolas, supervisores de outras instituições particulares de como enfrentar ou de como buscar melhores formas de organizar o trabalho com fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores Vieira (1996).

O nosso estudo vai ajudar de certo modo, os dirigentes e empresários a busca pelo bem estar humano que não se limite apenas as instituições escolares, mas que esteja voltado a projectos que efectivamente venham a beneficiar empregado e empregador. Este estudo servirá de fonte de informação e de consulta para todos aqueles trabalham nas instituições secundarias na cidade de Uige. Por outro, vai incentivar os gestores e supervisores em adotar políticas com intuito de trazer a satisfação e bem estar ao trabalhador quando da execução da sua tarefa, e por outro, aplicar políticas que permitem aos gestores estarem muito distante entre o que é dito e o que é feito deste domínio. Ainda neste perspectiva, para uma gestão funcional deve-se, adaptar a modelos que sejam exemplares com finalidade de realizar estudos relativos as melhores condições que interferem no trabalho humano. Também neste domínio, temos que ressaltar que cada modelo adotar tem as suas particularidades, isto é, suas vantagens e limitações que vão de acordo com situação concreta a ser resolvida.

Quanto a referencia feita, no seu contexto geral, esta relacionado com a educação, o que não significa a realidade somente está direccionada para o ensino. Neste sentido, o seu conteúdo pode ser ampliado em todas as organizações por onde existir trabalho humano e que exige uma compensação salarial. As condições de trabalho que se refere, não são exigidas apenas nas instituições secundarias, mas é para todos os sectores onde o homem trabalha necessita de uma qualidade de vida melhor.

O tema pesquisado é muito riquíssimo em conteúdo que este dispõe, de certo modo vai ajudar as novas gerações a ter outras actitudes perante a sociedade, permitindo uma nova visão, que lhe permitir adquirir actitudes não arbitrias nas questões relativas ao trabalho, no s grupos de escola, na família, organizações juvenis. Todavia, o estudo conforme foi dito atrás, não beneficiará apenas aos gestores escolares, supervisores, mas este é abrangente a todas as pessoas que têm a sua relação com trabalho Hackman e Oldhan (1975).

Este estudo informa aos indivíduos ligados a educação e professores os sentimentos incrementados pelos professores, as causas e efeitos de satisfação e insatisfação, da desmotivação dos professores no sector e todo um conjunto de aspectos relativos com actividade docente. De igual modo veio facilitar os professores e supervisores compreender a como ultrapassar determinados os climas psicológicos que possam reinar no seio dos trabalhadores na escola. Seu conteúdo vai ajudar os respondentes a entender como apareceu o conceito do trabalho, o de QVL, e o que já foi feito neste domínio do saber, e em que pais iniciou este movimento de Qualidade de vida laboral.

Esta tese constituirá a fonte de informação importante para os profissionais da educação, saúde, sector empresarial, a toda comunidade académica, uma vez que este poderá ser um instrumento de base na resolução das questões que afligem os trabalhadores nos seus locais de trabalho.

Este estudo de igual forma facilitará os futuros directores, gestores e supervisores nas instituições escolares e outros sectores no contexto laboral, em como solucionar determinadas situações problemáticas que possam surgir no desenvolvimento das actividades. Também vai permitir que os gestores, professores mudem de postura para

que esta não venha arruinar ou afectar a comunicação interna entre a direcção e os subordinados.

Com este valioso estudo, vai permitir as direcções em conceber programas de desenvolvimento que venham ajudar as instituições em resolver as maiores dificuldades que os trabalhadores têm vindo a enfrentar no seu local de trabalho; promover programas de promoção e formação dos seus quadros, implementar políticas de interesses com intuito de estimular os trabalhadores, para que estes desempenhem a sua carreira profissional com sentimentos positivos e políticas administrativas transparentes e participativa.

Este estudo considera-se importante uma vez que vai servir de base de apoio os sindicalistas do sector da educação, tendo em vista os constantes cadernos reivindicativos apresentados no sector. Estudos como estes vêm enriquecer a comunidade académica angolana de um instrumento que apresenta uma validade interna e externa que vai servir para futuros investigadores ligados ao contexto laboral nacional.

Este estudo de igual modo, ajuda a comunidade académica em geral a entender, que o ambiente do trabalho, qualidade de vida, a saúde, ergonomia estudam as condições de trabalho relacionadas ao indivíduo trabalhador e que está associado a ética da condição humana para melhor desenvolver as suas tarefas ocupacionais sem prejudicar a saúde do trabalhador.

Os resultados obtidos neste estudo indicam as várias implicações para o estudo das condições de trabalho, bem estar e qualidade de vida laboral dos professores no contexto em que trabalham nas escolas secundarias da cidade do Uige. O presente trabalho veio proporcionar o apoio bibliográfico sobre as condições de trabalho nas sete escolas secundarias. Os resultados obtidos de certa forma irão contribuir na consolidação bibliográfica institucional os conceitos de condições de trabalho, igualmente vai fortalecer novas perspectivas e uma visão de percepção das condições de trabalho na sociedade. Através deste estudo novo horizonte, será aberto para os directores e supervisores e nova visão como resolver determinadas dificuldades nas instituições por um lado, e por outro, vai saber os diferentes modelos de QVL, existentes para que posteriormente poder

diferenciar por meio de percepção-teórica de cada um dependendo da situação concreta e o momento que este ocorre.

Finalmente, este é um dos poucos estudos que examinam o trabalho, bem estar e qualidade de vida laboral, mais concretamente, as condições de trabalho dos professores no contexto em que trabalham, a partir de uma perspectiva escolar e oferecendo novas perspectivas sobre as condições de trabalho em algumas escolas públicas na cidade do Uige, no contexto de angola, visto que a nossa pesquisa participam professores de distintas escolas secundarias. Este estudo também proporciona dar uma série de informações gerais, e específicas sobre o sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, tempo de experiência e tempo de permanência.

Este estudo é muito relevante para o nosso país já que os dados nos constam a ano existência de nenhuma investigação publicada sobre a temática em angola, tendo em conta o período prolongado da guerra civil que devastou consigo quase todas as infra-estruturais sociais..

c) Futuras linhas de investigação

Como temos vindo a referenciar nas paginas anteriores, este estudo tem um caracter exploratório , dada a ausência de estudos que relatam sobre o trabalho, bem estar e qualidade de vida laboral dos professores no contexto do nosso país, assim como os instrumentos adaptados em amostras angolanas para analisar as condições de trabalho.

Todavia, considera-se como o primeiro e imprescindível passo para poder continuar, e a partir deste, realizar outros estudos e com possibilidade de aprofundamento dos conhecimentos nesse domínio. Para tal, considerando a necessidade, as futuras investigações espero que sejam longitudinais para que nos permita examinar as diferenças entre as instituições de províncias diferentes no que concerne a análise das condições de trabalho dos professores on contexto de trabalho diferenciado. Outra

diferença consiste em examinar as estratégias de diferentes supervisores nas ambas cidades.

Uma alternativa para continuidade dos estudos seria nesta área com finalidade de estender a pesquisa aos demais trabalhadores administrativos de diferentes escolas, com propósito de saber os níveis de satisfação dos participantes, também conhecer os possíveis pontos de diferença e possuir uma visão mais ampla a cerca das condições de trabalho dentro das instituições.

Em suma, este estudo foi muito valioso no sentido de elucidar a percepção dos professores das escolas secundarias na cidade do Uige, em relação as variáveis do seu contexto do trabalho e, principalmente, a níveis das condições de trabalho. Também permitiu adaptar e validar um instrumento internacional para avaliar as condições de trabalho Walton (1973) e Meliá e Peiró (1989) numa amostra e no contexto cultural angolano, permitindo conhecer os níveis de satisfação percebidos pelos professores das instituições secundárias na cidade do Uige, assim como explorar as relações entre as variáveis independentes e as dimensões de QVL e SL.

Referências bibliográficas

Abouserie, R. (1996). " *Stress coping strategies and job satisfaction in university academic staff* " *Educational psychology*, 16(1), 49-56.

Adams, G.A.; King, L.A. Y king, D:W. (1996).*Relationships of and Family Involvement, famly, social support, and work-family conflict With job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.

Adams,J. S. (1963).*Towards an understanding of inequity. The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.

Aguirre, A., & Castillo, A. M. eta Tous, D.(1999): *Administración de organizaciones. Fundamentos y aplicaciones*, Pirámide, Madril.

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo. España: Editorial Mc Graw Hill* pág, 589.

Alcover, C. M.^a, (2002b). *Incivilidad en los lugares de trabajo e Clima Organizacional: hacia la formulación del constructo clima para la incivilidad en las organizaciones*. *Revista de psicología Social Aplicada*, 12-79-103.

Almeida Filho, N. D., Mari, J. D. J., Coutinho, E., França, J. F., Fernandes, J. G., Andreoli, S. B., & Busnello, E. (1992). *Estudo multicêntrico de morbidade psiquiátrica em áreas urbanas brasileiras (Brasília, São Paulo, Porto Alegre)*. *Rev. ABP-APAL*, 14(3), 93-104.

Amatuzzi, M. M. (1998). *Experiência religiosa: busca de uma definição; Religious experience: search for definition*. *Estud. psicol. (Campinas)*, 15(1), 49-65.

Amatuzzi, M. M. (1998). *O significado da psicologia humanista, posicionamentos filosóficos implícitos*. *R. J. Organização B. Dados livros de psicologia*, V41, 88-95.

Amatuzzi, M., Massimi, M., & Mahfoud, M. (1999). *“Desenvolvimento psicológico e desenvolvimento religioso”: uma hipótese descritiva*. *Diante do mistério*, 123-140.

Anderson, S. E. (2003). *“The school district role in educational change: A review of the literature. Research on the role of the district,” ICEC, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto*.

Anderson, S. E. y Rodin, J. (1989). *Is bad news always bad? Cue and feedback effects on intrinsic motivation*. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 449, 467.

Angers, D. A., & Caron, J. (1998). *“Plant-induced changes in soil structure”: processes and feedbacks*. In *Plant-induced soil changes: Processes and feedbacks* (pp. 55-72). Springer Netherlands.

Appelbaum, & Woodland, A. D. (2005). *Foreign Price Uncertainty, Production and International Trade*.

Arnold, J. & Davey, K. M. (1999). *Graduates' Work Experiences as Predictors of organizational Commitment, Intention to Leave, and Turnover: Which Experiences Really Matter?*. *Applied Psychology*, 48(2), 211-238.

Arnold, J., Robertson, I. T., Cooper, C. L. (1991). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. Financial Times/Prentice

Ashkanasy, N. M., Wilderm, C. P. & Peterson, M. F. (Eds.). (2000) *Handbook of organizational culture and climate*. Sage.

Ashley, P. A., & Cardoso, J. G. (2002). *A responsabilidade social nos negócios: um conceito em construção. Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2-16.

Aycan, z. N. y Kanungo, R. (2001) *Cross-cultural industrial and organizational Psychology:” A critical appraisal of the field and future directions”*. En Anderson, d.S. Ones. H. k. Sinangil y C Viswesvaram (Ads) *Handbook of Industrial, work and organizational Psychology* Londres sage.

_____ (1987) *Encuesta nacional sobre las condições del trabalho. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*

_____ (1983): *Introducción al estudio del trabajo. Oficina internacional del trabajo. Ginebra, (OIT)*.

_____ (1983): *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Oficina Internacional del Trabalho. Ginebra, OIT.*

_____ (2003) Pinto, F. C. *Revisiting Socrates thought* .

_____ (1987) *O.I.T. Introduccion a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. O.I.T.. 13(1), 50-68.*

_____ (1993) *Angola Relatório nacional- in cadernos de População e Desenvolvimento, ano III, Vol.4 nº1, Jan-Jun, 1995-FNOAP_ DESD- projecto-Angola/90/PO2.*

_____ (1994) *III Conferência Internacional sobre a população e Desenvolvimento. (Nações Unidas, Cairo,*

_____ (1973) *princípios de base para a reformulação do sistema de educação e ensino na Republica Popular de Angola. Luanda*

_____ (1984) *Organização international do Trabalho. A Condição dos professores:Recomrndação Internacional 1966, Um Instrumento pra melhoria da condição dos professores. Ginebra: OIT; Unesco.*

_____ (1981) *República Reformulação do sistema de Educação e Ensino na popular deAngola e as suas perspestivas.*

Bagley, T.M. y Czajka, J.M.(1995). *Panel Analysis of the moderating affects of commitment on job satisfaction, intent to quit, an health follo wing organizational change. Journal of Applied Psychology, 75, 552-556.*

- Baling, J. & Macewen, K. E.(1988). *A multitrait multimethod analysis of four maternal employment role experiences. Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 335-344.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). *As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157.
- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency. American psychologist*, 37(2), 122.
- Baron, R. A. & Ransberger, V. M. (1978). *Ambient temperature and the occurrence of collective violence: the "long, hot summer"*
- Barretto, M., & Pongeluppe, P. C. (2006). *Teoria geral da administração. INEPAD. Brasília. CEAD/UnB.*
- Bastos, A. V. B.(1994) *"Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Universidade de Brasília.*
- Battle, J. (1981). *Culture-free SEI: Self-esteem inventories for children and adults. Seattle: Special Child Publications.*
- Baum, A., & Paulus, P.(1987).*Crowding. In: D. Stokols & I. Altman (Eds.), Handbook of Environmental Psychology (vol. 1, pp. 163-170). New York: Willy.*
- Bayfield, A.H. y Rotte, H.F.(1951).*" An Index of job Satisfaction". Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Beer, M.(1964): *"organizational Size Job Satisfaction" Academic of Management journal*,7,34-44.
- Birchall, D. W. (1978). *Work system design and the quality of working life. Omega*, 6(5), 433-442.
- Blanch, J.M.(2000). *Empleo y desempleo. E veijos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero (Coords) Trabajo, individuo y sociedad C. Pp.27-48). Madrid Pirámide.*
- Both e Malavasi, (2008) *"A motivação como sendo a direção ea intensidade do esforço". A direção estaria relacionada pela busca, pela aproximação ou por se sentir atraído por certas situações.*
- Bowditch, J., & Bujono, A. (1992). *Processo de pesquisa comportamento organizacional.São Paulo: Pioneira*, 23-38.

Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). *An index of job satisfaction. Journal of applied psychology*, 35(5), 307.

Brehm, J. W. (1966). *A theory of psychological reactance. Academic Press, Nueva York*

Brief, A. P. y Rude, E. D. (1981): *Outing certification elections. A conceptual analysis. Academy of Management Review* 6, 261-267.

Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). *Individual demographic differences and "job satisfaction". Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 139-155.

Brush, D.H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). *Individual demographic differences and job satisfaction. Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 139-155.

Cabral, M. V. Vala, J. & Freire, J. (2000). *.Atitudes sociais dos portugueses. Trabalho e cidadania. Lisboa. Instituto de ciências sociais da Universidade de Lisboa.*

Camacaro, P. R.: (2010) "*Aproximassem a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (Caso: aviación militar venezolana)*",

Camino, L. (1996). *Uma abordagem psicossociológica no estudo do comportamento político. Psicologia e Sociedade*, 8(1), 16-42.

Campbell, J. P.; Dunnette, M. D.; Lawler, E.E, y Weick, K.E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness. New York: McGraw-Hill. Chicago.*

Caplan, R. D.; Cobb, S.; French, J.R.P.; Van Harrison. Y Pinneau, S.R. (1975) *Demands and Worker health. US Department of Health, education and Welfare Publications wachington*

Cascio, W.F. y Thacker, J.W. (1994). *Managing Human Resources. Canadá: Mcgraw-Hill Ryerson.*

Castelo, M. C., & Pereira, A. (2001). *A "satisfação no trabalho e a formação contínua". Modelos e práticas em educação de adultos-Actas das II Jornadas*, 147-158.

Castelo-Branco y Pereira (2001), *Por el A. S. A auto-estima, a satisfação com a imagem corporal e o bem-estar docente. Psicologia, Educação, Cultura*, 5, 335-346,

Castillo, J. J. y Prieto, C. (1983) *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo, CIS, Madrid*

Celia y Tulsy, (1990). *Qualidade de vida uma definição integradora.*

- Chaplain, R. P.(1995). *Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. Educational Psychology*, 15, 473-489.
- Chell, E. (2004). *Critical Incident Technique. Essential guide to qualitative methods in organizational research.*
- Claes, R. (1987). *La Centralidad Del Trabajo. En J. M. Peiró y D. Moret, Socialización Laboral y Desempleo Juvenil. NAU Llibres, Valencia.*
- Clark, A. E. (1997). *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Claver, E., Gascó, J. L. y Llopis, J. (1996): *Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo.* Madrid Civitas
- Codo, W., & Senne, W. A. (1995). *O que é corpolatria.* Brasiliense.
- Coleta, J. A. D., & Coleta, M. F. D. (2007). *Cultura organizacional e avaliação de instituições de educação superior: semelhanças e diferenças. Psico USF*, 12(2), 227-237.
- Compton, C. Smith, M. L.; Cornish, K. A. & Qualls, D.L.(1996).*Factor structure of mental health measures. Journal of Personality and Social Psychology* 71(2), 406.
- Cook J.D.; Hepworth, S.J.; Wall, T.D.; Warr, P.B. (1981). *The experience of work.* London Academic press
- Cordeiro, F. (1991). *Estudo da satisfação e insatisfação dos professores efectivos do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança , Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação.* Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa).
- Cordeiro, F. (1994). A (in) *satisfação docente. Revista Portuguesa de Pedagogia*, 27, 29-60.
- Cordeiro, J. D. (1994). *A saúde mental ea vida.*
- Cox, A.(1999). *Power, value and supply chain management. Supply Chain Management: An International Journal*, 4(4), 167-175.
- Crampon, S.M. y Wagner, j. A. (1994).*Percept inflation in Micro organizational resead: in investigation of prevalence and affect. Journal of Applied Psychology*, 79,67-76
- Crespo, E. G. (1971). *Anfíbios de Portugal continental das colecções do Museu Bocage. Museu e Laboratório Zoológico e Antropológico.*

- Crespy, L. (1987); *Les musancesen milieu du travail. En c. Leay- Leboyr y j. C. Sperandio (eds.): Traité de Psychologie du travail, 683- 702. Press Universitaires de France, Paris.*
- Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). *Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. Journal of Organizational Behavior, 14(6), 595-606.*
- Cumin, T. (1955): "The construction of a new tipe of attitude measure". *Personnel Psychology, 8,75-77.:* pr
- da Costa, J. I. P. (2000). *Atendimento essuposto do marketing de relacionamento.*
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J.(1992).*Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. Human Relations, 45(3), 305-317.*
- Dajours. C. (1992). *A loucura no trabalho: estudo de Psychologia do trabalho. 5a Ed ampliada.*
- Daniels, K. & Guppy, A.(1994). *Occupational stress social support, job control, and psychological well-being. Human Relations, 47(12), 1523-1544.*
- Daniels,K. & Guppy, A. (1994). *Occupational stress, social support, job control, and psychological well-being. Human Relations, 47(12), 1523-1544.*
- Davis, K y Newsroom, J (1999): *Comportamiento Humano en el Trabajo. México, McGraw Hill*
- Davis, K., & Newsroom, J. W. (1996). *Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem organizacional (1996). São Paulo: Editora Livraria Pioneira, 191p.*
- Davis, L. E. & Cherns, A. (1975). *The quality of working life (Vol.1). Free Pr.*
- Davis, L. E.,& Cherns, A. (1975).*The quality of working life (Vol. 1). Free Pr.*
- Davis, T. A. (2004). *Algorithm 832: UMFPACK V4. 3---an unsymmetric-pattern multifrontal method. ACM Transactions on Mathematical Software (TOMS), 30(2), 196-199.*
- Dawis, R. V.;England, G.W. y Lofquist, I H.(1964): *A theory of work adjustment. Minnesota studies in Vocation Rehabilitation, XV.*
- De Galdeano, A. S. (2002). *Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score estimates*
- Dechp, J.(1992) *Organizational and career pay Satisfaction Human Resources Management Review 2, 115- 129.*

Denison, D. R. (1996). *What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of management review, 21(3), 619-654.*

Dépret, E. & Fiske, S. T.(1999). *Perceiving the powerful: Intriguing individuals versus threatening groups. Journal of Experimental Social Psychology, 35(5), 461-480.*

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The satisfaction with life scale. Journal of personality assessment, 49(1), 71-75.*

Drenth, PJD (1991): *Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. European Work and Organizational Psychologist, 1991, 1, (2/3), 125-133.*

Dubin,(1958)*The World of Work: Industrial Society and Human Relations, Chicago.*

Dunhan, R.D.Y Herman, J.B.(1975): “ *Development of a female faces scale for measuring job Satisfaction” Journal of applied Psychology, 60, 629 -631.*

Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). *The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. Journal of Organizational Behavior, 12(7), 595-608.*

Eliard, M. (1993). *Sociology et education de Condorcet à Durkheim. Revue française de pédagogie, 55-60.*

Eliard, M. (1993). *Sociologie et éducation de Condorcet à Durkheim. Revue française de pedagogy, 55-60.*

Esteve, J. M. (1992). *O mal-estar docente. Lisboa: Escher /Fim de Século*

Etzioni-Halevy, E. (1979). *Political manipulation and administrative power: a comparative study. Routledge & Kegan Paul.*

Farhan, F. M., Mostashari. M., & Ghazi Moghaddam, G. (1990). *Effect of selected inorganic chlorides on the flame-retardancy imparted to cotton fabric. International Journal of Chemistry, 1(3), 117-121.*

Fernandes E. C.(1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar..*

Festinger, L. (1950): “*Informal social Communication” Psychological Review, 57, 271-*

Festinger, L. (1975). *Teoría de la disonancia cognoscitiva. Instituto de Estudios Políticos.*

Feuille, P. (1974). *Faculty unionism among the fir trees. Industrial Relations: A Journal of Economy and Soc and Practice, 2(2), 12-12.*

Fleck, S. J. & Kraemer, W. J. (1999). *Fundamentos do treinamento de força muscular. Armed.*

Folger, R. y Konovsky, M.A. (1989): *Effects procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions*. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130

Fox, W.F. (1967). *Human performance in the cold*. *Hum Factors* 9 (3): 203-20.

Franca, A. C. L. (1996). *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

Frase, L. E., & Sorenson, L. (1992). *Teacher motivation and satisfaction: Impact on participatory management*. *Nassp Bulletin*, 76(540), 37-43.

Frederick Winslow Taylor (1915) *fundada a administração científica inspirada nos fundamentos da teoria de Newton (determinismo linearidade, previsibilidade e certeza)*.

Fredrickson, B. L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*. *American psychologist*, 56(3), 218.

Frese, M. (1991): *stress and new technology. What is changing?*. En S. Greif, E. Bamberg Y N. Sammer (Eds.): *Psychischer Stress an arbeits platz*. Hogrefe, Gottingen

Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). *The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis*. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.

Fryer, D. M. y Payne, R.I. (1984). *Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications*. *Leisure studies*, 273-295

Galdthorpe, (1968a): *as Welli as two longer reports The Affluent Worker. Attitudes and Behaviour: and the Affluent Worker: Political Attitudes and Behaviour*.

Gerhart, B. (1987). *How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs*. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 366.

Gifford, R. (1987). *Environmental Psychology: Principles and Practice*.

Gil, A. C. (2000). *Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias*. Atla

Gil, C. R. R. (2005). *Formação de recursos humanos em saúde da família: paradoxos e perspectivas* *Human resources training in family health: paradoxes and perspectives*. *Cad. Saúde Pública*, 21(2), 490-498.

Gil-Monte, P.R. (1994). *El Síndrome de Burnout: um modelo Multicausal antecedentes y consecuentes en profesionales de enfermería*. *Teses doctoral no publicada*. *Faculdade de Psicologia*. *Universidad de Laguna, España*.

Givoni, B., & Rim, y. (1962). *Effect of the thermal environment and Psychological factors upon subjects' responses and performance of mental work. Ergonomics*.5 (1).99-114.

Gonçalves, A. (1997) *clima organizacional serelaciona com las condiciones y características del ambiente laboral.*

González-Romá, V., & Silla, J. M. P. (1999). *Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 52(2), 269-285.

Goode, W. J. (1969). *The theoretical limits of professionalization. The semi-professions and their organization*, 266-313.

Fiske, S.T. y Taylor, S.(1999): *social Cognition. Mcgraw Hill Nueva York.*

Flanagan, J. C. (1983). *A rational rationale. Educational Measurement: Issuesa and Practice*.2(2) 12.12.

González-Romá, V., Peiró, J. M., Lloret, S., & Zornoza, A. (1999). *The validity of collective climates. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 25-40.

Goode, W. J. (1969). *The theoretical limits of professionalization. The semi-professions and their organization*, 266-313.

Goulart, O. M. T., Sampaio, C. E. M., & Nespoli, V. (2006). *O desafio da universalização do ensino médio (Vol. 22). Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.*

Grandjean, E. (1983). *Complexity of the first-order theory of almost all finite structures. Information and Control*, 57(2), 180-204.

Grandjean, E. (Ed.). (1984). *Ergonomics and health in modern offices. London: Taylor & Francis.*

Greenhaus, j. H., Parasureman, S. y Wormley, W.M.(1990):*affects of race on organization experiences, job performance evaluations and career outcomes'. Academy of Management journal*, 33,64-86.

Griffin, J.W. y Bateman, T.S. (1986): *"Job Satisfaction and organizational commitment"* En C.L. Cooper y I Robertson (Eds) *International Review Industrial and organization*

Psychology John Wiley & Sons Nueva York. Satisfaction and organizational Commitment". Em C.L. Cooper y I. Robertson (Ends.): International Review I

Griffin, R.W. y Bateman, T.S. (1986): " *job ndustrial and Organization Psychology. John Wiley e Sons, Nueva York.*

Gürsel, M., Verthelyi, D., Gürsel, I., Ishii, K. J., & Klinman, D. M. (2002). *Differential and competitive activation of human immune cells by distinct classes of CpG oligodeoxynucleotide. Journal of leukocyte biology, 71(5), 813-820.*

Hachman, J.R. y Oldham G. R. (1976): "Development of the job characteristics". *Journal of Applied Psychology 60.159-170.*

Hackett, R.D. y Guion, RmM. (1985). *A reevaluation of the absenteeism job satisfaction relationship organizational behavior and Human Decision Processes, 35, 340-381.*

Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.*

Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980): *Work redesign. Addison- Wiley Nueva York*

Hall, A. (1994). *Small GTP-binding proteins and the regulation of the actin cytoskeleton. Annual review of cell biology, 10(1), 31-54.*

Hall, R. H. (1986). *Dimensions of work. Beverly Hills (Calif.) etc.: Sage.*

Harlan, J. R. (1975). *Cropsand man. American Society of Agronomy.*

Harpaz, I. (1983): *job Satisfaction Theoretical perspective and longitudinal analysis. Libra Publishers Nueva York.*

Harrison, D.A. y Shaffer, A.A. (1985).*Wading Through Lake Woebegone: comparative examination of self reports and panelized norms of absenteeism. Ddcumento apresentado na convenção de academy of Management Atlanta.*

Heitor, M. I. (1996). *Satisfação laboral e liderança transformacional. Instituto Superior de Psicologia Lisboa:*

Hellriegel, D. (1999). *Slocum y Woodman. Comportamiento Organizacional. Octava Edición Editorial Internacional Thomson. México DF.*

Heneman,H.G. y Sander, M. (1983): *predicting the outcome of union certification elections. A Review the literature. Industrial and labor Relations, 36, 537- 559.*

- Herzberg, F. (1989). *One more time: How do you motivate employees?*. In A. R. Gini, & T. J. Sullivan (Eds.), *It comes with the territory: An inquiry concerning work and the person*, New York: Rondon House Editors.
- Herzberg, F. (1996). *A teoria motivação-higiene*. In C. A. Marques, & M. Pina e Cunha (Eds.), *Comportamento organizacional e gestão de empresas* (pp. 43-67).
- Herzberg; Mausner, B. y Sniderman, B. B.(1959): *the motivation to work* John Wiley & Sons Nueva York.
- Hesketh, B. (1995). *Personality and adjustment styles: A theory of work adjustment approach to career enhancing strategies*. *Journal of Vocational Behavior*, 46.
- Honório, L. C. & Marques, A. L. (2001). *Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa de telefonia celular*. *Revista de Administra&ccdeil; ão da Universidade de São Paulo*, 36(2).
- Humberman, M. (1992). *O ciclo de vida profissional dos professores*. *Vidas de professores*, 2, 31-61.
- Huberman,M. (1992) *O Ciclo de vida profissional dos professores*. In: Nóvoa, .(org.). *Vidas de professores*. (2ª. ed.) Portugal: Porto Editora, p. 31-61, 1992
- Hugick,L. e Leonard, J.(1991). *Job Dissatisfaction grows; "moonlighting" on the rise*. Thegallup Poll, news Services,56, 1-11.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. St. Paul.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinski, P. M. (1985). *Job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton University Press.
- Jacobs, R. y Solomon. (1977): *Stratrgies for enhancing the prediction of job performance fron job satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 62,417-421.
- Jardiller, P. (1972). *La organización humane de las empres*. *Studios Syndicates y Cooperatives*, (23), 135-136.
- Jenkins, G.D. and Lawler, E.E. (1981) *'Impact of employee participation in pay plan development* .*Organization Behavior and human performance*, 28,111-128.
- Jesus, S. N. D., Abreu, M. V., Santos, E. J. R. D., & Pereira, A. M. S. (1992). *Estudo dos factores de mal-estar na profissão docente*.

- Jesus, S. N. D., Santos, J. C. V., Stobäus, C. D., Mosquera, J. J., & Esteve, J. M. (2004). *Formação em gestão do stresse. Revista Mal Estar e Subjetividade*, 4(2), 358-371.
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). *Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 509-517
- Jex, S.M. y Gudanowski (1992) . *Efficacy belliefsand work stresses an exploratory study. Journal of organizational Behavior*,13,509-517.
- Jex, S.M.,& Beehr,T. A. (1991).*Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. Research in personnel and human resources management*, 9 (31), 1-365.
- Judge, T. A.(1993). *Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover. Journal of Applied Psychology*, 78(3),395.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). *Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. Journal of applied psychology*, 78(6), 939.
- Judge, T.A. Y Watanabe, S. (1993). *Another Look at the job satisfaction-lif Satisfaction relationship. Journal Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kahneman, D. (2003). *A perspective on judgment and choice: mapping bounded rationality. American psychologist*, 58(9),
- Kanfer, R (1992) '*Work motivation: new directions in theory and research*', in I Robertson and C L Cooper (eds.) *International Review of industrial and organizational Psychology* 7, 153. Nueva York
- Kaufman, J. W. (1984). *Relationship between teacher motivation and commitment to the profession. Comunicação apresentada no Congresso Anual de American Educational Researd association. New*
- Khaleque, A. (1993). *Trade unionism, job attitudes,and satisfaction of workers in Bangladesh. Applied Psychology*,42(3), 277-284.
- Kilimnik, Z. M., & Morais, L. (2000). *O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. Revista da Angrad, Rio de Janeiro*, 1(1), 64-74
- Kochan, T. A., & Katz, H. (1980). *Collective Bargaining and Industrial Relations, Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.*
- Kochan, T. A., McKersie,R. B., & Cappelli, P. (1984). *Strategic choice and industrial relations theory. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 23(1), 16-39.

- Koh, H. C., & El'fred, H. Y. (2004). *Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. Management Decision*, 42(5), 677-693.
- Korman, A. K. (1978): *Psicología de la Industria y de las organizaciones*, Morova, Madrid
- Kristof, A. L. (1996). *Person organization fit: and integrative review of conceptualizations' measurement, and implications personnel Psychology*, 42, 1-49.
- Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kunin, T. (1955). *The Construction of a New Type of Attitude Measure*. *Personnel psychology*, 8(1), 65-77.
- Kurunga, C.; Weiss, A.; Hummer, K.; Karetta, B. (1995); " *The effect of new technologies on job satisfaction and psychosomatic complaints*". *Applied psychology. An international Review*, 44, 265-285.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). *Teacher stress and satisfaction. Educational Research*, 21(2), 89-96.
- Laffandano, M. T. y Muchinski, P. M. (1985). *Job satisfaction and job performance. A metanalysis. Psychological bulletin*, 97, 251- 273.
- Lakatos, K. Nemoda, Z., Toth, I., Ronai, Z., Ney, K., Sasvari-Szekely, M., & Gervai, J. (2002). *Further evidence for the role of dopamine D4 receptor (DRD4) gene in attachment disorganization: interaction of the axon III 48-bp repeat and the-521 C/T promoter polymorphisms. Molecular Psychiatry*, 7(1).
- Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., & Varca, P. E. (1989). *A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction. Journal of Personality*, 57(3), 601-624.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (2007). *New developments in and directions for goal-setting research. European Psychologist*, 12(4), 290-30
- Latham, G. P. (2007). *A Speculative Perspective on the Transfer of Behavioral Science Findings to the Workplace: "The Times They are A-Changin'"*. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1027-1032.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.

Lauce, C.E.; Luantenschlager, G J.; Sban, C.E. Y Verca, P.E.(1989). *A comparison between botton-up-down, and bi- directional models of relationships between global and Personality*, 57,60-624.

Lawler, E. E. (1971) *Pai and organizational effectiveness*. McGraw Hill.Nueva York

Lawler, E.E.(1973) *Motivation in work organizations*. Brooks / Cole, Monterrey.

Leal, A., Román, M., Alfaro, A. y Rodríguez, L. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Madrid: Pirâmide.

Leclerc, A. J. & Labeyrie L. (1987). *Temperature dependence of the oxygen isotopic fractionation between diatom silica and water*. *Earth and Planetary Science Letters*, 84(1), 69-74.

Levy-Leboyer, C.(1985) *Psicología y Medio Ambiente Madrid, Morata. revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(4), 351.

Lima, M. E. A. (1996). *Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Vozes.

Lima, M. E., Camino, L., & Silva, M. J. L. (1995). *A Política na vida de estudantes universitários: Uma análise em termos de espaço político e de valores*. *Iniciados*, 11-35.

Limongi-França, A. C. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. Editora Atlas.

Limongi-França, A. C., & Arellano, E. B. (2002). *Qualidade de vida no trabalho. As pessoas nas organizações*, 295-306.

Lipp, M. E. N., & Rocha, J. C. (1996). *Stress, qualidade de vida e hipertensão arterial*.

Stress, qualidade de vida e hipertensão arterial.

Locke, E, A.(1984): "Job Satisfaction" En M.Gruneberg y T.Wall (eds.): *Social Psychology and Organizational behavior*, pp. 93, 117. John Wiley e Sons, Nueva York.

Locke, E. A. (1976): "The nature and causes of job Satisfaction". En M. Dournette (Eds.): *Handbook of Industrial and Organizational psychology*. John Wiley e Sons, Nueva York to: *laperience of work*. Academic Press, Londres.

Locke Henne, D. (19, E. A. 86). *Work motivation theories*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (eds.), *International review of industrial and organizational psychology* 7, 1-35. Nueva York: John Wiley and Sons.

- Locke, E.A. (1969): "what is job satisfaction? *Organizational behavior and human Performance*, 4, 309-336.
- Lockhart, J. M. (1966). *Effects of body and hand cooling on complex manual performance. Journal of Applied Psychology*, 1966, 50, 57-59.
- Lohe, B. T. Noe, R. A. Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). *A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280.
- Loher, W. (1959), August). Contributions to the study of the sexual behaviour of *Schistocerca gregaria* Forskål (Orthoptera: Acrididae). In *Proceedings of the Royal Entomological Society of London. Series A. General Entomology* (Vol. 34, No. 4-6, pp. 49-56). Blackwell Publishing Ltd.
- Loscocco KA, Rochelle (1991) AR. *Influences on the quality of work and non work life: Two decades in review J Vocat Be-hav*, vol. 2, 182-225,
- Lucas, A. y García P. (2002) *Sociologia de las Organizaciones* Ed. McGraw Hill, Interamericana Madrid.
- Lucas, Diener, and Suh (1996) found that SWB measures showed discriminated validity from other related constructs, such as optimism.
- Luz, M. T. (1996). *A arte de curar versus a ciência das doenças: história social da homeopatia no Brasil*. In *A arte de curar versus a ciência das doenças: história social da homeopatia no Brasil*. Dynamis Editorial.
- Machado, A. A. *Psicologia do esporte: temas emergentes I. 1ª.ed. Jundial: Aprice*.
- Machado, N. J. (1997). *Cidadania e educação* (Vol. 1). Escrituras Editora.
- Madeiros, L. B., Almeida, G., Aquino, B., & da UFC, F. C. (2008). *Aplicação de escória siderúrgica no solo: efeito sobre o fósforo solúvel. Engenharia Ambiental: Pesquisa e Tecnologia*, 5(2).
- Magill, R. A. (1984) *Aprendizagem motora: conceitos e aplicações*. SP:Edgar.
- Mahtieu, J.E. y Kohler, S.S. (1990). *Across lever examination of group absence influences on individual absences. Journal of Applied Psychology*, 75, 217-220.
- Malta, C. G. T. (1999). *Dicionário de medicina do trabalho*. Editora LTr.
- Malta, M. I. (1999). *A motivação dos professores licenciados do 1.º ciclo do ensino básico, no primeiro ano de docência. Universidade Católica Portuguesa*

- Manãs, M.A., Gonzáles-Romá, V. Y Peiró, J.M^a. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes e conseqüências*. Almeria: Service de publications' de la Universidad de Almeria.
- Martínéz, M. C. (2002) *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho*
- Martinez, S. S. (2002). *O nim Azadirachta indica: natureza, usos múltiplos, produção*. Londrina: Iapar, 142.
- Maslow, A. H.(1954): *Motivation and personality*. Nueva York. Harper & Row.
- Mason, E. S.(1995).*Gender differences in job satisfaction*. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.
- Matos, F. D. A. (1997). *Introdução à fitoquímica experimental*. edições UFC.
- Matthews, Jones, D. M. & Chamberlain, A. G. (1990).*Refining the measurement of mood: The UWIST mood adjective checklist*. *British journal of psychology*, 81(1), 17-42.
- Max-Neef,M.(1993). *Cultura, economía y divers dad en Newstron mundo actual*. *Aprender para el futuro: Educación ambiental*. Documentos de un debate, 97-99.
- Mayo, E. (1945). *The social problem of an industrial civilization* . Trad. : *Problemas sociais de uma civilização industrial*. Buenos Aires Nueva Vision, 1977.
- Mbaye, kéba e tal, (1969)« O direito em Decadência ». in *Liberdade e ordem social* , Lisboa: Publicações Europa-América.
- McAfee, B., & Glassman, M. (1992). *Integrating the personnel and marketing functions: The challenge of the 1990s*. *Business Horizons*, (3), 52-59.
- McFarland, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). *Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes*. *Academy of Management journal*, 35(3), 626-637.
- McFarlin, D,B. Y Rice R.W.(1992): “ *The role of facet importance as a moderator in job Satisfaction processes*” *Journal of organizational behavior*, 13,41-54.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, 21.
- Melamed, S.; Ben- Avi, I; Luz, J. Y Green, M. S. (1995): *Objective and Subjective work monotony. Effects on job. Satisfaction, Psychological distress and absenteeism in blue-collar Workers* *Journal of Applied Psychology* 80, 29-42.

- Meliá, J. L. y Peiró, J.M. (1989b). *“El Questionário de Satisfação S10/12”*. *Estrutura factorial, fiabilidade e validez. Revista del Psicologia del trabajo y de organizações*, 4 (11), 179-187.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989): *“La medida de la Satisfacción laboral en contextos organizacionales. El Questionário de satisfaction s20/23”* *Psicologemar*, 3, 59-74.
- Meliá, J.L.; Peiró, J.M. y Calatayud, C. (1986) *“El Questionário Genaral de SAtisfacción en organizaciones laborales. estudios factoriales, fiabilidad e validez presentación del Questionário S4/82”* *Millars*, 9, 43-77.
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., marti, N., Lucerni, M., Oliver, & Tomás, J.M. (1990): *Estructu Factorial, “Fiabilidade y Validez del Questionário se Satisfacción 21/26”*: *Um instrumento con form dicotómico orientado ao trabalho profissiona*. *Revista de Psicologia .Universitas terraconensis*, 1, 25-39.
- Miceli, M .P. y Lane, M.C (1991) *“Antecedents of pay satisfaction. A review and extension”* *En K. Rowland G. Ferris, (Eds.): Research personel and Human Resources Management, vol. 9 pp. 235-309. Jai press Inc, Greenwich.*
- Minayo, M. C. D. S., Hartz, Z. M. D. A., & Buss, M. (2000). *“Qualidade de vida e saúde: um debate necessário”*. *Ciênc saúde coletiva*, 5(1), 7-18
- Minayo, M. C. D. S.; Hartz, Z. M. D. A. & Buss, P. M. (2000). *“Qualidade de vida e saúde: um debate necessário”*. *Ciênc saúde coletiva*, 5(1), 7-18.
- Minayo, M. C. S. (2000), *“O desafio do conhecimento”: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abasco. Nóvoa,*
- Monte, O., & Longui, C. A. (1992). *“Endocrinologia para o pediatra”*. *In Endocrinologia para o pediatra. Athenaeum.*
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). *“Treating employees fairly and organizational citizenship behavior”*: *Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.
- Morales, J.F.; Mayo, M. Reboloso, E. ; Fernandez-Dols, J.M.; Huice C.; Marques, J. Y Perez, J.A.(1994): *“Psicología Social”*. *Mcgraw Huill*
- Muchinski, P. M. (2000): *“Psicologia aplicada ao trabalho”: uma introdução a Psicologia industrial e Organizacional (6ª ed.)*. *Madrid Paraninfo;2001.*

- Mueller, W. y McCloskey, J. C. (1990): "nurses' job satisfaction. A proposed measure" *.Nursing Research*, 39,113-117.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*.
- Nadler, D.A. Y Lawler, E.E.(1983). "Quality of work life": perspectives and directions *organizational dynamics. Linter*, 11, 20 30.
- Neves, J. G. (2000). "Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos". Lisboa: Editora RH. Parker.
- Newton, T.,& Keenan, T. (1991). "Further analyses of the Dispositional Argument in organizational behavior". *Journal Of Applied Psychology*, 76(6), 781.
- Nicholson, N. y Johns G.(1985).the absence culture and "the Psychological contract – Who's in control of absence" ? *Academy of Management Review*,10, 397-407.
- Nicholson, N., & Johns, G. (1985). *The Absence Culture and "the Psychological Contract— Who's in Control of Absence"?. Academy of Management Review*, 10(3), 397-407.
- Nicholson, W. J. (1985). "Airborne asbestos health assessment update". In *Airborne asbestos health assessment update. EPA.Nóvoa, Antonio. "Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente." Teoria & Educação (1991): 109-139.*
- Noweir, M. H. (1984). "Noise Exposure as Related to Productivity, Disciplinary Actions, Absenteeism, and Accidents among Textile Workers," *Journal of Safety Research*, 15, 163-174.
- O'Brien, G. E. (1985). "Distortion in unemployment research": *The early studies of Bakke and their implications for current research on employment and unemployment. Human Relations*, 38(9), 877-894.
- O'brien, T. K. (1982).*Characterization of delamination onset and growth in a composite laminate." Damage in composite materials", ASTM STP*, 775(2), 140-167.
- O'Driscoll, M. P. & Beehr, T. A. (1994). "Supervisor Behaviors, role stressor and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates". *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 141-155.
- Oishi,S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1997). "Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction": *Perspectives from needs and values. Personality and social psychology bulletin*, 25(8), 980-990.
- Oliveira, A. P. (2002). *Turismo e desenvolvimento: "planejamento e organização". Atlas.*

- Oliveira, D. A. (2002). "Mudanças na organização e na gestão do trabalho na escola". *Política e gestão da educação*. Belo Horizonte: Autêntica, 125-143.00
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altman, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). "Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes": a metaanalytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Paschoal, S. M. P. (2000). "Qualidade de vida do idoso": elaboração de um instrumento que privilegia sua opinião. Universidade de São Paulo.
- Patrão, I., & Leal, I. (2004). "Abordagem do impacto psicossocial no adoecer da mama". *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(1), 53-73.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones: "nuevas perspectivas psicossociológica"s*. Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Peiró, J. M. (1993): "Desencadenantes Del estrés laboral". Eudema, Madrid
- Peiró, J. M. (1994). "Intervención psicossocial en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones". En J. M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Inten'ención psicossocial en las organizaciones*, 1-65 Barcelona.
- Peiró, J. M. (1999). *El modelo amigo:" marco contextualizador del desarrollo y la gestión de los RR. HH en las organizacione"s*. Papeles del psicólogo, 72, 3-15.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Control del estrés laboral.
- PEIRO, J. otros (1991): "El isfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos". *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 6, 59-78.
- Peiró, J.M. (1983-84) (1956, 2ª ed.): "psicologia de la organización". (2Vols) UNED, Madrid.
- Pereira, J. E. D. (2000). "Formação de professores": pesquisas, representações e poder (Vol. 4). Autêntica Editora.
- Perrenoud, P. (1998). "From formative evaluation to a controlled regulation of learning processes towards a wider conceptual field". *Assessment in Education* 5(1), 85-102.
- Peterson, M. And Dunnagan, T. (1998). "Analysis of a worksite health promotion programme's". *Impact on job*.
- Pettigrew, T.F. (1967): "Social Evaluation Theory: convergence and application". En D. Levine (ads): *Nebraska Symposium on motivation* University of Nebraska Press, Lincoln

- Petty, M.M.; McGee, G.W. y Lavender, (1984). *A meta-analysis of the relationship between individual "job satisfaction and individual performance": Academy of Management review*, 9, 712-721.
- Premark, S.L. y Hunter, J. E. (1988): *"Individual Unization decisions"?? Psychological Bulletin*, 103, 223-234.
- Price, J.L. y Mueller, C.W. (1986): *"Absenteeism and Turnover among hospital employees". Jai Press inc., Greenwich.*
- Puchol, L.(1997). *Direction y Gestión de recursos humanos, ESIC, Madrid.*
- Quarstein, V.H.; McAfee, R.B. y Glassman, M. (1992): *"The Situational occurrences' theory of job satisfaction". Human Relations* 42, 859-873.
- Quintero, D., & Cambra, R. A. (1994). *"Systematics of Pseudomethoca areta (Cameron): Sex association, description of the male and gynandromorph, and a new synonymy" (Hymenoptera: Mutillidae). Journal of Hymenoptera Research*, 3, 303-308.
- Quintero, G. (1992). *Comunicación personal a J. Grau (1976)*
- Rahman. & Sen, A. K.(1987). *"Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work". International archives of occupational and environmental health*, 59(2), 115-121.
- Rain, J. S. Lane, I. M. & Steiner, D. D.(1991). *A current look at the "job satisfaction/life" satisfaction relationship: Review and future considerations. Human relations*, 44(3), 287-307.
- Ramirez A, Graham J, Richards M.A., Cull, A. y Gregory W.M.(1996). *Mental health of hospital consultants: "the affects of stress and satisfaction at work". The Lancet*, 347, 724-728.
- Ramos, J.; Peiró, J. M. y Ripoll, P. (1996). *"Condiciones de trabajo y clima laboral". En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.): Tratado de Psicología del trabajo. Vol.*
- Reichers. E., & Schneider, B. (1990). *"Climate and culture: An evolution of constructs". Organizational climate and culture*, 1, 5-39.
- Ribeiro, V. M. (1999). *A "formação de educadores ea constituição da educação de jovens e adultos como campo pedagógico". Educação & Sociedade*, 20(68), 184-201.

- Rice, R. E., & Aydin, C. (1991). *Attitudes toward new organizational technology: "Network proximity as a mechanism for social information processing"*. *Administrative science quarterly*, 36(2).
- Rice, R. W. ; Gentile, D.A.Y McFarlin D.B. (1991): *Facet importance and Job Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology* 76,31-39.
- Rice, R.W.; Blau, g. (1994): " *testing the effect of level and importance of pay referents on pay level Satisfaction*". *Human relation*, 47,1251-1268.
- Rice, R.W.; McFralin, D.B. y Bennett, D,E.(1989): " *Standards of comparison and job satisfaction*". *Journal of Applied Psychology*, 76, 591-598.
- Richardson, R. (1999). *Jarry e colaboradores. Pesquisa social: métodos e técnicas*, 3.
- Robbins, S. (1999) " *comportamiento organizacional Pertence,*" Hall México.
- Rocha,L. E., (1996). " *Estresse Ocupacional em Profissionais de Processamento de Dados*": *Condições de Trabalho e Repercussões na Vida e Saúde dos analistas dos sistemas*. S P.
- Rodrigues, J. C. (1994). *João do Rio: catálogo bibliográfico, 1899-1921* (Vol. 28). *Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, Secretaria Municipal de Cultura, Departamento Geral de Documentação e Informação Cultural, Divisão de Editoração*.
- Rodrigues, M. V. C. (1994). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. " *In Qualidade de vida no trabalho*": *evolução e análise no nível gerencial*. Vozes.
- Rogers, C. R. (1961). " *On Becoming a Person-A Psychotherapists View of Psychotherapy*".
- Rubina, A. Y., Pan'kov, S. V., Dementieva, E. I., Pen'kov, D. N., Butyrins, A. V., Vasiliskov, V. A. & Mirzabekov, A. D. (2004). *Hydrogel drop microchips with immobilized DNA: "properties and methods for large-scale production"*. *Analytical biochemistry*, 325(1), 92-106.
- Ruiz-Quintanilla, S,A. y Wilpert, B.(1988): " *The meaning of working*". *Scientific status of a concept*. En V. de keyser, T. Ovale; B. Wilpert y S.A.Ruiz-Quintanilla (Eds.): *The meaning of work and technological optins*. John Wiley & Sons. Nueva York.
- Ruthankoon, R. (2005). " *Testing of Herzberg's Motivation Theory in the Construction Industry*". *Testing of Herzberg's Motivation Theory in the Construction Industry*.
- Sahlins, M. D. (1972). *Stone age economics* Transaction Publishers.
- Salancik, G, y Pfeffer, J. (1977): " *An examination of nead- satisfaction models of Job attitudes*" *Administrative Science Quarterly*, 22, 427- 456.

Salancik, G. y Pfeffer, J. (1978): *A social information processing, approach to "job attitudes and task dosing administrative Science Quarterly"*, 23, 224-253.

Salanova, M.; Garcia, F. J.; Peiró, J. M.(1996). *Significado del trabajo y valores laborales*.

Salanova, M.; Peiró, J.M. y Prieto, F.(1993): *"El significado del trabajo. Una revisión de la literatura"*. En J.M. Peiró, M.J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Dir.); *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*, 211-40. Nau Llibres, Valencia.

Salvendy, G. (1987) *"Handbook of industrial engineering 1ª ed. John Wiley & Sons"*: New York

Sanchez, J. C., Rouge, V., Pisteur, M., Ravier, F., Tonella, L., Moosmayer, M., & Hochstrasser, D. F. (1997). *"Improved and simplified in-gel sample application using reswelling of dry immobilized pH gradients"*. *Electrophoresis*, 18(34), 324

Santos, F. T. (1996). *"Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário": satisfação, descontentamento e desgaste profissional*.

Santos, M., Silveira, M. L., Méndez, R., & López, R. M. (2000). *"La naturaleza del espacio": técnica y tiempo; razón y emoción*. Barcelona: Ariel.

Schaubroeck, J., Ganster, D. C., & Fox, M. L. (1992). *"Dispositional affect and working stress"*. *Journal of applied Psychology*, 77(3), 322.

Schneider. (2000). *The Psychological life organizations*, En N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon y M. F. Peterson (Eds.). *"Handbook of Organizational culture and Climate"*. (pp. XVII -XXI). Thousand Oaks & Sage.

Schwartz, S. H. (1999). *"A theory of cultural values and some implications for work"*. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.

Scott, J. W. (1999). *"Gender and the Politics of History"*. Columbia University Press.

Seco, G. B. (2000). *A "satisfação na actividade docente"*. Coimbra: Universidade de Coimbra.

Seco, G. M. D. S. B. (2000). *A satisfação na actividade docente*.

Sergiovanni, T. J. (1966). *Investigation of factors which affect "job satisfaction and job dissatisfaction" of teachers (Doctoral dissertation, University of Rochester. College of Education.)*.

- Shank, S.E. (1986): *"Preferred hours of work and corresponding canings"*. *Monthly Labor Review* November, 40, 44.
- Shermerhorn, J. R.; Hunt, J.G.Y Osborn, K.N. (1987): *"comportamiento em las organizaciones"*, Nueva Editorial Interamericana; México.
- Shiputani, T. (1961). *Society & Personality*.
- Silva, Elisete Marques /1994). *"O papel societel do sistema de ensino na angola Colonial" (1926-1974) in Revista Internacional dos Estudos Africanos, nº16 e 17.*
- Sloane, P. J., & William, H. (2000). *"Job satisfaction", comparison earnings, and gender Labour, 14(3), 473-502*
- Smith, P.C.; Kenall, L.M. y Hulin, C.L.(1969): *"The measurement of Satisfaction in work and retirement"*. Rand McNally, Chicago.
- Smither, R. D. (1998). *"The psychology of work and human performance"*. Longman.
- Sparrow, C. P., Burton, C. A., Hernandez, M., Mundt, S., Hassing, H., Patel, S., ... & Wright, S. D. (2001). *"Simvastatin has anti-inflammatory and antiatherosclerotic activities independent of plasma cholesterol lowering"*. *Arteriosclerosis, thrombosis, and vascular biology, 21(1), 115-121.*
- Spector, P. E. (1982). *"Behavior in organizations as a function of employee's locus of control"*. *Psychological bulletin, 91(3), 482.*
- Spector, P.E. (1992) *"A consideration of the validity and meaning of self- report measures of job conditions"*. En C,L. Cooper y I.T. Robertson (Ends.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology John Wiley & Sons Nueva York*
- Spector, Paul E.(2006) *Psicologia nas organizações*. Saraiva.
- Srour, R. H. (1998). *"Poder,cultura e ética nas organizações" (12ª ed.)*. Rio de Janeiro: Campus.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). *"Stability in the midst of change": A dispositional approach to job attitudes. Journal of Applied psychology, 70(3), 469.*
- Staw, B. M. Bell, N. E. & Clausen, J. A.(1986). *"The dispositional approach to job attitudes": A lifetime longitudinal test. Administrative Science Quarterly, 56-77.*
- Steers, R.M.,& Porter, L. W. (1975). *"Motivation and Work Behavior"*: McGraw-Hill. Nueva York.
- Stow, B. M. (1984). *Organizational behavior: "A review and reformulation of the field's outcome variables"*. *Annual review of psychology, 35(1), 627-666.*

- Sutton, R.I. & Staw, B.M. (1995). *What theory is not*. "Administrative Science Quarterly", 40(3), 371-384.
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W. H.(1973) *HowTo Choose a Leadership Pattern*. Harvard Business Review.
- Teichner, W. H., Kobrick, J. L., & Wehrkamp, R. F.(1955). "The effects of terrain and observation distance on relative depth discrimination". *The American journal of psychology*, 193-208.
- Thayer, M. J.;Tapscott, S. J.; Davis, R. L.; Wright, W. E.; Lassar, A. B. & Weintraub, H. (1989).*Positive autoregulation of the myogenic determination gene MyoD1*. *Cell*, 58(2), 241-248.
- Thayer, R. E. (1989). "The biopsychology of mood and arousal". Oxford University Press.
- Thomas, L.T. y Gangster, (1995). "Impact of family supportive work variaveles and work-family conflict and strain": A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80,6-15.
- Thorsrud, E. (1975), *La "democratization du travail et le processus de transformation de l'organization"*. *Sociologia de Du travail*, 33, 238-265.
- Thorsrud, E. (1984) *The "Changing Structure of work organization in kanawaty, Georges"* (ed.), *Monaging and developing New Forma of work organization*, Genève: International Labour office.
- Tice, D. M. & Baumeister, R. F. (1993). Controlling anger: Self-induced emotion change.
- Torres, A., Serra-Batlles, J. Ros, E., Piera, C., de la Bellacasa, J. P. Cobos, A., ... & Rodríguez-Roisin. (1992). "Pulmonary aspiration of gastric contents in patients receiving mechanical ventilation": the effect of body position. *Annals of Internal Medicine*, 116(7), 540-543.
- Trigo-Santos, F. (1996). "Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário": *satisfação, descontentamento e desgaste profissional*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Tuck, S.A. y Martin, J.K.(1991). "Race in the 'work white differences in the Sources of job Satisfaction". *Sociological Quarterly*, 32,103-116.
- Turcotte, P. R. (1986). "Calidad de vida en el trabajo": *Antiestrés y creatividad*. e D. FDF: Trillas.
- Ursin, H. (1997). "Somatization, and subjective health complaints". *International journal of behavioral medicine*, 4(2), 105-116.

- Van Hoogdalem, (1984), *Organization bulding*. En P. drenth, H. Theory, P.J. Wilems y C.J. de wolf. (Eds.) *"Handbook of work and organizational Psychology"*. John Wiley & Sons, Nueva York.
- Vianna, M. A. F. (2003). *O líder "cidadão e a nova lógica do lucro"*. Qualitymark Editora Ltda.
- Vieira, A. (1996). *"A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.floriano of olis Insular"*.
- Vieira, M. G. G. C. (1996). *"Utilização de marcadores moleculares no monitoramento da qualidade sanitária e nível de deterioração de sementes de algodoeiro" (Gossypium hirsutum L.). 1996. 127f (Doctoral dissertation, Tese (Doutorado em Fitotecnia)- Universidade Federal de Lavras, Lavras, 1996.[Links])*.
- Vroom, V.H. (1964): *"Work and motivation"*. Lohn Wiley e Sons, Nueva York.(2ª ed. 1969).
- Wagner III e John R. Hollenbeck (2000) *"Comportamento Organizacional": Criando Vantagem Competitiva Editora Saraiva*.
- Walton, R. (1973). *Quality of work life activities: A research agenda. Professional Psychology,11(3), 484*.
- Walton. (1973).*Quality of working life: what is et? Slow Management Review.USA. V15 nº1 11-21*.
- Wanous, J. P.(1974) *A causal correlational analysis of the "job satisfaction and performance relationship"*. *Journal of Applied Psychology, 59, 139- 144*.Wanous, J.P. Y Lawler, E.E. (1972): *"Measurement and meaning of Job Satisfaction"*. *Journal of Applied Psychology, 56, 95-105*.
- Warhrlich, H. (1976). *Ethnology im Einsatz. Ein Frontbericht Oder: Lehrgeld*.
- Warr, P. (1987). *Work unemployment and mental health* Oxford University, Press.
- Warr, P. (1994). *A "conceptual framework for the study work and mental health."* *Work & Stress, 8 (2), 84-97*.
- Warr, P. B.(1987).*Work, Unemployment, and Mental Health, Clarendon Press, Oxford*.

- Watson, D. Pennebaker, J. W., & Folger, R.(1987). *Beyond negative affectivity: "Measuring stress and satisfaction in the workplace"*. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141-158.
- Weaver, C. N. (1978). *"Job Satisfaction a component of happiness among males and females"*. *Personnal Psychology*,31, 831-840.
- Weaver, T. A., Zimmerman, G. B., & Woosley, S. E. (1978). *"Presupernova evolution of massive stars"*. *The Astrophysical Journal*, 225, 1021-1029.
- Weber, M. (2006). *pu/9-max weber. A ética proestestante e o espitito do capitalismo* (vol. 9). *Univ Santiago de Compostela*.
- Weber, M.(1905). *"La ética protestante y el espíritu do Capitalismo"*. *Barcelona: Península, 1969*.
- Weber, Max (1994); *"Sociologia del trabajo Industrial"*. Madrid : Trotta. *Contiene los resultados de los encuestas que fueron publicados originalmente en 1908*.
- Weiss y Kahn, (1960) *¿actividad que requiere esfuerzo mental o físico?*
- Weiss, D. J.; Dawis, R. v.; e England, G.W. y Lofguist, L.H. (1067): *Manuel for the "Minnesota Satisfaction Questionnaire"*. *Minnesota Studies en vocational Rehabilitation XXI*.
- Weiss, D.J.; Davis, R. V. England, G. W. y Lofguist, L.(19679: *Manual for the "Minnesota Satisfaction Questionnaire"*. *Minnesota studies in Vocational Rehabilitation, XXI*
- Welbourne,T.M. y Cable, D.M.(1995): *"Group Incentive and pay Satisfaction. Understanding the relationship theorch and identity theory perspective"* *Human relations*, 48, 711-736
- stress de enseñar. Sevilla, Alfar. Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). *Sat*
- Westley, W. A. (1979).*Problems and solutions in the quality of working life. Human relations*, 32(2), 113-123.
- Westley, W. A.(1979). *"Problem and solutions install quality of working life"*. *Human relations*, v.32 nº2,11-123.
- White, S.E. y Mitchell, T.R. (1979): *"Job enrichment versus social cues. A Comparis and competitive test"* .*Journal of applied Psychology* 64,19.
- Whoqol Group (1995ª).*The "World Health Organization Quality of Life assessment" (Whoqol): position paper from the World Health*.

Wu V, Short PM (1996) *the relationship of empowerment to teacher "job commitment and job satisfaction"*. *Journal of Instructional Psychology*.23,85-89

ANEXOS

DXX

ANEXO I

ITENS DA ESCALA ORIGINAL DE QVL DE RICHARD WALTON

- 1.1- Obtain fair and adequate remuneration for the work
- 2.1- Ensure a salary compatible with social value in and out
- 3.1- Fair distributions of earnings productivity.
- 4.1- Proportionality between wages. (equal work, equal pay).
- 5.1- Possibility of travelling with workload reasonable.
- 6.1- An environment with prevention of health of workers established.
- 7.1- Have a school with materials and equipment in the implementation of the tasks.
- 8.1- The possibility to maintain the hygiene and safety at work.
- 9.1- Exploitation of human intellectual capital.
- 10.1- The need to develop efforts in the granting of personal identity.
- 11.1- Application of incentives «for full use of their capacities over the activities.
- 12.1- Inform constantly, the results obtained in the work.
- 13.1- Possibilities of opportunities for growth and safety at work.
- 14.1- Possibility of creative work and stimulating.
- 15.1- The possibility to have work with a reciprocity appropriate wage.
- 16.1- Adopt policies that facing the promotion and training in career.
- 17.1- The absence of racial prejudice, discrimination, independent of sex.
- 18.1- Equality of opportunity.
- 19.1- Adequate communication with the companions during activity.
- 20.1- The possibility of opportunities to ascend in firmly interpersonal.
- 21.1- Equal opportunities for all as we are.
- 22.1- Rights of equal protection for all.
- 23.1- Privacy (control selective access by other).
- 24.1- Freedom of expression, demonstration of all the difficulties experienced
- 25.1- Treatment impartial (all must be seen evenly).
- 26.1- Maintain respect, the right of the worker.
- 27.1- Maintenance of balance between personal life and work.
- 28.1- Possibility of hourly allows me to perform other human activities leisure, resting.

- 29.1- The existence of balance between work and leisure with family.
- 30.1- Possibility of hourly without alternation of the period of work.
- 31.1- Possibility of a school with a good social image.
- 32.1- The responsibility of the institution to quality products.
- 33.1- The possibility to carry out tasks socially in the institution.
- 34.1- the possibility to carry out tasks of characters pragmatic at work.

ANEXO II

Data sheet nº:

Estimated Teacher: this questionnaire presents to you several of expressions that are reference to work, welfare and quality of working life. We ask you that, rodeies with circle the answer which is closer degree of concordance with each opinion. There are no correct answers or incorrect; simply responds with sincerity.

If you equivoques in any reply, streak number highlighted and brand new considers that the most appropriate. The answers are confidential.

Thank you for collaboration.

Age.....gender: M.....F.....academic level

Residence:Urburn environment.....suburb.....urburn

Family data

Indicators: falther..... mother..... sister grandfatherou mother..... uncles..... father-in-lans.....

Mother-in-lans godfathers godmothers fathers'school

Educational cares:

Lon..... middle..... higher.....

1- Quite dissatisfied; 2-Dissatisfied; 3- slightly dissatisfied; 4- neutral; 5-slightly honored; 6-honored; 7 – quite satisfied.

Indicators de QVL

Fair and adequate compensati on	Items	1	2	3	4	5	6	7
		- Obtain fair and adequate remuneration for the work						

	- Ensure a salary compatible with social value in and out.							
	- Fair distribution of earnings productivity.							
	- Proportionality between wages (equal work, equal pay)							
Working Conditions	- Possibility of travelling with workload reasonable.							
	- An environment with prevention of health of workers established.							
	- Have a school with materials and equipment in the implementation of the tasks.							
	- The possibility to maintain the hygiene and safety at work.							
Use and development of capacity	- Exploitation of human intellectual capital.							
	- The need to develop efforts in the granting of personal identity.							
	- Application of incentives for full use of their capacities over the activities.							
	- Inform constantly, the results obtained in the work.							

Opportunity for growth and security	- Possibilities of opportunities for growth and safety at work.								
	- Possibility of creative work and stimulating.								
	- The possibility to have work with a reciprocity appropriate wage.								
	- Adopt policies that facing the promotion and training in career.								

Social relevance of work in the life	- The absence of racial prejudice, discrimination, independent of sex.								
	- Equality of opportunity.								
	- Adequate communication with the companions during activity.								
	- The possibility of opportunities to ascend infirmly interpersonal.								
	- Equal opportunities for all as we are.								
Constitutionism	- Rights of equal protection for all								
	- Privacy (control selective access by other)								
	- Freedom of expression, demonstration of all the difficulties experienced.								
	- Treatment impartial (all must be seen evenly)								
	- Maintain respect, the right of the worker.								
Work and total space of life	- Maintenance of balance between personal life and work.								
	- Possibility of hourly allows me to perform other human activities: leisure, resting.								
	- The existence of balance between work and leisure with family.								
	- Possibility of hourly without alternation of the								

	period of work.								
Social relevance of work in the life	- Possibility of a school with a good social image.								
	- The responsibility of the institution to quality products.								
	- The possibility to carry out tasks socially useful in the institution								
	- The possibility to carry out tasks of characters pragmatic at work.								

ANEXO III

ITENS DA ESCALA ADAPTADA DE QVL DE RICHARD WALTON

- 1.1- Relativamente ao salário como se sente?
- 2.1- como se contenta com o seu salário em comparação com os demais colegas?
- 3.1- Em relação ao resultado e sua participação como se contenta?
- 4.1- Como se contenta com os benefícios extras (alimentação, transporte, saúde assistência médica) que a escola oferece?
- 5.1- Como se contenta com a sua jornada de trabalho?
- 6.1- De acordo com o volume de trabalho como se sente?
- 7.1- De acordo com o uso de tecnologia nas tarefas como se sente?
- 8.1- Como se contenta com as condições de trabalho?
- 9.1- Como se contenta com o equipamento e a segurança para a protecção individual ou colectiva que a sua empresa oferece?
- 10.1- Como se sente com o cansaço ou fadiga causada pelo trabalho?
- 11.1- Como se contenta com autonomia no seu trabalho e oportunidade na tomada de decisão?
- 12.1- Como se contenta com a tarefa da sua actividade no seu local de trabalho?
- 13.1- Relativamente a possibilidade de execução de tarefas e trabalho como se sente?
- 14.1- Como se contenta com a avaliação feita no seu local do trabalho?
- 15.1- Como se contenta com as responsabilidades que lhe foram concedidas?
- 16.1- Como se sente com oportunidade do processo ou crescimento profissional (com as melhorias)?
- 17.1- Como se sente com as instruções (treino, exercícios por sua parte)?
- 18.1- Como se sente relativamente com as suas situações de demissão ou abandono, que ocorrem no seu local de trabalho?
- 19.1- Está satisfeito com incentivos que a sua empresa dá para estudar?
- 20.1- Relativamente a discriminação (social, racial, regional, e sexual) no seu local do trabalho, como se sente?
- 21.1- Quanto o seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como se sente?
- 22.1- Como se sente relativamente a responsabilidade por parte do seu grupo ou equipa e seus colegas?

- 23.1- Como se sente relativamente a valorização das suas ideias e iniciativas no seu local de trabalho?
- 24.1- Como se contenta em relação aos direitos dos trabalhadores na sua empresa?
- 25.1- Como se contenta em relação ao direito à repreensão?
- 26.1- Como se contenta em relação aos rendimentos e regras ou lei no local do trabalho?
- 27.1- Como se contenta em relação às suas características e particularidades individuais (como te respeitam)?
- 28.1- Como se contentam em relação à influência do trabalho e a família?
- 29.1- Como se contenta em relação ao trabalho e a hora do lazer?
- 30.1- Como se contenta com o plano de actividades e descanso?
- 31.1- Como se contenta relativamente ao orgulho e a realização do seu trabalho?
- 32.1- Estás satisfeito com a imagem que a sua empresa apresenta à sociedade?
- 33.1- Como se contenta com a integração da empresa na comunidade (contribuição à sociedade)?
- 34.1 Como se contenta com o serviço e qualidade de produto que a empresa produz?
- 35.1- Como se contenta com a política dos recursos humanos, (a maneira como a instituição trata os seus trabalhadores)?

ANEXO IV

Versão de Richard Walton adaptada no contexto angolano

INVENTÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA LABORAL

Apresentação

Questionário

O presente inventário destina-se para um estudo Analítico Sobre o Trabalho, Bem Estar e qualidade de Vida Laboral no Contexto em que trabalham os professores nas escolas, no âmbito da conclusão do curso de Doutoramento em psicologia social na Universidade REY JUAN CARLOS.

Desta feita, com as frases que se seguem, pedimos-te, que rodeies com um circulo a resposta que mais ou menos se aproxima ao seu grau de concordância com cada opinião, com base na escala que apresentamos a seguir.

- 1- Muito insatisfeito
- 2- Insatisfeito
- 3- Nem satisfeito, Nem insatisfeito
- 4- Satisfeito
- 5- Muito satisfeito

Não existem respostas correcta nem incorrectas; simplesmente leia respondendo a todas as questões com sinceridade e honestidade, de modo que os resultados tenham interesse afectivo.

Se te equivocas em alguma resposta, risca o número assinalado e marca de novo o que consideres mais adequado, as respostas são confidenciais.

Obrigado pela sua colaboração.

Dados demográficos

Idade.....Género.....Casado.....SolteiroNível académico.....

Tempo de Experiência do docenteTempo de permanência na escola.....

Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

Quanto a um salário justo e adequado (compensação)				
1- Relativamente ao salário como sente?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, Nem 3 insatisfeito	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
2- Como se contenta com o seu Salário em comparação com demais colegas?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem s,Nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
3- Em relação ao resultado e sua participação no trabalho como se contenta ?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
4- Como se contenta com os benefícios extras (alimentação, transporte,saúde,assistência médica que a escola oferece?				
Muito Satisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	satisfeito 4	Muito satisfeito 5
Quanto as condições do seu trabalho				
5- Como se contenta com a sua jornada de trabalho (quantidade de horas semanais)?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
6- De acordo com volume de trabalho como se sente?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
7- De acordo com o uso de tecnologia nas tarefas como se sente?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem Insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito Satisfeito 5
8- Como se contenta com as celebridades de condições do trabalho?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5

9- Como se contenta com o equipamento e a segurança para protecção individual ou colectiva que sua empresa oferece?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
10- Como se contenta com o cansaço ou fadiga causada pelo trabalho?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
Quanto ao uso da sua capacidade no seu trabalho				
11- Como se contenta com a autonomia no seu trabalho e oportunidade na tomada de decisão?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
12- Como se contenta com a tarefa da sua actividade no seu local de trabalho?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
13- Relativamente a possibilidade de execução de tarefas e trabalhos como se sente?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
14- Como se contenta com a avaliação feita no seu local de trabalho (boa, má)?				
Muito insatisfeita 1	Insatisfeita 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
15- Como se contenta com as responsabilidades que lhe foram concedidas?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
Quanto às oportunidades que você em seu trabalho				
16- Como se sente com oportunidade do progresso ou crescimento profissional (com as melhorias)?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
17- Como se sente com as instruções (treino, exercicios por sua parte)?				

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

18- Como se sente relativamente com as suas situações de demissão ou abandono, que ocorrem no seu local de trabalho?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem Insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

19- Estás satisfeito com os incentivos que a sua empresa dá para estudar?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

Quanto à integração social em seu trabalho

20- Relativamente a discriminação (social, racial, regional e sexual) no seu local do trabalho, como se sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

21- Quanto o seu relacionamento com os colegas e chefes no seu local de trabalho como sente?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

22- Como se sente, relativamente a responsabilidade por parte do seu grupo ou equipa e seus colegas?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insa	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
----------------------	--------------	--------------------------	--------------	--------------------

23- Como se sente relativamente a valorização das suas ideias e iniciativas no local de trabalho?

Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

Em relação ao constitucionalismo (respeito a lei) em seu trabalho

24- Como se contenta em relação aos direitos dos trabalhadres na sua empresa?

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

25- Como se contenta em relação ao direito a repreensão?

Muito satisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-----------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------	-----------------------

26- Como se contenta em relação aos rendimentos e regras ou lei no local do trabalho?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
27- Como se contenta em relação as suas características e particularidades individuais (como te respeitam) ?				
Muito insatisfeito 1	Insatidfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
Quanto o espaço que o trabalho ocupa na sua vida				
28- Como se contenta em relação a influência do trabalho e a família?				
Muito Insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
29- Como se contenta em relação ao trabalho e a hora do lazer?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem insatisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
30- Como se contenta com plano de actividade e descanso?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito sarisfeito 5
Quanto à relevância social e a importância do seu trabalho:				
31- Como se contenta relativamente ao orgulho e a realização do seu trabalho?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
32- Estás satisfeito com a imagem que sua empresa apresenta à sociedade?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
33- Como se contenta com a integração da empresa na comunidade (contribuição a sociedade?)				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito, nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
34-Como se contenta com o service e qualidade de produto que a empresa produz ?				
Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nen insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
35Como se contenta com a política dos recursos humanos,(a maneira como a instituição trata os seus				

trabalhadores.

Muito insatisfeito 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito,nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5

ANEXO V

ITENS DA ESCALA ORIGINAL DE MELIÁ PEIRÓ SOBRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

- 1.1- La posibilidad de mantener la comunicación interna entre la dirección y subordinados.
- 2.1- La adecuada supervisión expresa-si por la percepción de su clima laboral.
- 3.1- Es el esfuerzo de la dirección de resolver las dificultades en la escuela.
- 4.1- Y el apoyo recibido por la dirección.
- 5.1- Sancionar y castigar cuando el mal la tarea.
- 6.1- Oferecer las oportunidades esos son asignados en promoción y formación de cuadros.
- 7.1- Cómo ritmo de las negociaciones sobre la contratación de los beneficios.
- 8.1- La posibilidad de implante políticas de interés, para estimular los trabajadores.
- 9.1- Promover políticas administrativas con transparencia.
- 10.1- Garantizar el empleado ventajas y beneficios equivalentes a sus esfuerzos.
- 11.1- Adoptar políticas que reconocen los experimentos humanos, sus beneficios e objetivos de institución.
- 12.1- Posibilidad de medio ambiente y la zona de saludable.
- 13.1- Una ventilación adecuada en el lugar de trabajo.
- 14.1- La higiene y la salubridad en actividad.
- 15.1- Es tener oportunidad de la promoción y formación.
- 16.1- Oportunidades esos son ofrecidos a utilizar los conocimientos, habilidades en actividad.
- 17.1- Responden a las necesidades para lograr los objetivos y las aspiraciones personales.
- 18.1- El desarrollo de carrera sentimiento positivo en relación con la labor.
- 19.1- Autonomía para llevar a cabo tareas inteligentemente.
- 20.1- Oportunidades esos son ofrecidos a utilizar conocimientos en actividad.
- 21.1- La oportunidad de que se asigna en la participación en las decisiones de la zona de trabajo.
- 22.1- La participación en las decisiones de la escuela, instituciones observa progreso.
- 23.1- La participación en las decisiones es la integración social del individuo en la tarea con responsabilidad.

ANEXO VI

VERSÃO ORIGINAL DE MELIÁ E PEIRÓ

INVENTÁRIO SOBRE SATISFAÇÃO LABORAL

1= Totalmente en desacuerdo;

2= Desacuerdo;

3= Indeciso;

4= De acuerdo;

5= Totalmente de acuerdo;

	Itens	1	2	3	4	5
Satisfacción con la supervisión	La posibilidad de mantener la comunicación interna entre la dirección y subordinados.					
	La adecuada supervisión expresa-si por percepción se suclima laboral					
	Es el esfuerzo de la dirección de resolver las deficultades en la escuela.					
	Y el apoio recebido por la dirección.					
	- Sancionar y castigar cuando el mal la tarea.					
	- Oferecer las oportunidades esos son asignados en promoci+on y formación de cuadros.					
Satisfacción con médio físico de trabajo	- Cómorimo de lasnegociaciones sobre la contracción de los beneficios.					
	- La posibilidad de implante políticas de interes, para los estimular os trabajadores.					
	- Promover políticas administrativas con transparência.					
	- Garantizar el empleado ventajas y beneficios equivalentes a sus esfuerzos.					
	- adaptar políticas que reconozcem los experimentos humanos, sus beneficios y objetivos de instituición.					
Satisfacción con	- Posibilidad de médio ambiente y la zona de saludable.					

Beneficios y políticas de la institución escolar	- Una ventilación adecuada en el lugar de trabajo.					
	- La higiene y la solubilidad en lugar de trabajo.					
	- Proporcionar oportunidades de promoción y de formación. Oportunidades esos son ofrecidos a utilizar los conocimientos, habilidades en actividad.					
Que cumplen intrínseca	Responden a las necesidades para lograr los objetivos y las aspiraciones personales.					
	El desarrollo de Carrera sentimiento positivo en relación con la labor.					
	- Autonomía de llevar a cabo tareas inteligentemente.					
	- Oportunidades esos son ofrecidos a utilizar los conocimientos en actividad.					
Satisfacción con la participación	- La posibilidad de que se signa en la participación en las decisiones de la zona de trabajo.					
	- La participación en las decisiones de la escuela, instituciones observa progreso.					
	- La participación en las decisiones ES la integración social del individuo en la tarea con responsabilidad.					

ANEXO VII

ITENS DA ESCALA ADA DPTADA DE SATISFASÃO LABORAL

- 1.1- A possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.
- 2.1- A adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral.
- 3.1- É o esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola.
- 4.1- É o apoio recebido pela direcção.
- 5.1- Sancioinar e castigar quando a tarefa está mal.
- 6.1- Oferecer oportunidades que são designados na promoção e formação de quadros.
- 7.1- Como ritmo das negociações sobre a contração dos benefícios.
- 8.1- A possibilidade de implementar políticas de interesses, para estimular os trabalhadores.
- 9.1- Garantir ao empregado vantagens e beneficios equivalentes a seus esforços.
- 10.1- Adaptar políticas que recoheçam as experiências humanas, seus benefícios e objectivos da instituição.
- 11.1- Promover política administrativa com transparência.
- 12.1- Possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável.
- 13.1- Uma ventilação adequada no lugar de trabalho.
- 14.1- A higiene e a salubridade no lugar de trabalho.
- 15.1- proporcionar oportunidades de promoção e formação.
- 16.1- possibilidade de conseguir programas de treinamento e capacitação para desenvolver habilidades e conhecimentos.
- 17.1- Respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.
- 18.1- Desenvolvimento de carreira no sentido positivo em relação com o trabalho.
- 19.1- Autonomia para levar a uso de tarefas inteligentemente.
- 20.1- Oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos e habilidades em actividades.
- 21.1- possibilidade que tem em participar nas decisões no local de trabalho.
- 22.1- A participação nas decisões de escola, instituições observa progresso.
- 23.1- A participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabi

ANEXO VIII

VERSÃO DE MELIÁ E PEIRÓ ADAPTADA NO CONTEXTO ANGOLANO

INVNTÁRIO SOBRE SATISFAÇÃO LABORAL

1=Totalmente em desacordo;

2= Desacordo;

3= Indeciso;

4= de acordo;

5= Totalmente de acordo;

Satisfação com	Itens	1	2	3	4	5
a supervisão	A possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.					
	A adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral.					
	É o esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola.					
	É o apoio recebido pela direcção.					
	Sancionar e castigar quando a tarefa está mal.					
	Oferecer as oportunidades que são designadas na promoção e formação de quadros.					
Satisfação com meio ambiente físico do trabalho	Comoritmo das negociações sobre a contratação dos benefícios.					
	A possibilidade de implementar políticas de interesses, para estimular os trabalhadores.					
	Garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes aos seus esforços.					
	Adaptar políticas que reconhecem as experiências humanas, seus benefícios e objectivos na instituição.					
	Promover política administrativa com transparência.					
Satisfação com os benefícios e	Possibilidade de meio ambiente e zona saudável.					
	Uma ventilação saudável no local de trabalho.					

políticas da instituição escolar	A higiene e salubridade no local de trabalho.					
	Proporcionar oportunidades de promoção e de formação. Oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividades.					
Satisfação intrínseca do trabalho	Respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.					
	Desenvolvimento de carreira no sentido positivo em relação ao trabalho.					
	Autonomia para levar o uso de tarefas inteligente.					
	Oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos em actividades.					
Satisfação com a participação	A possibilidade que tem em participar no local de trabalho.					
	A participação nas decisões da escola, instituição observa progresso.					
	A participação nas decisões de escola é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.					

ANEXOS IX

TABELAS DE FREQUENCIAS

Idade

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	21,00	1	,2	,2	,2
	22,00	3	,6	,6	,8
	23,00	10	1,9	2,0	2,7
	24,00	18	3,5	3,5	6,3
	25,00	21	4,1	4,1	10,4
	26,00	21	4,1	4,1	14,5
	27,00	26	5,0	5,1	19,5
	28,00	28	5,4	5,5	25,0
	29,00	22	4,3	4,3	29,3
	30,00	26	5,0	5,1	34,4
	31,00	16	3,1	3,1	37,5
	32,00	16	3,1	3,1	40,6
	33,00	10	1,9	2,0	42,6
	34,00	17	3,3	3,3	45,9
	35,00	20	3,9	3,9	49,8
	36,00	18	3,5	3,5	53,3
	37,00	20	3,9	3,9	57,2
	38,00	10	1,9	2,0	59,2
	39,00	24	4,7	4,7	63,9
	40,00	19	3,7	3,7	67,6
	41,00	6	1,2	1,2	68,8
	42,00	11	2,1	2,1	70,9

43,00	5	1,0	1,0	71,9
44,00	11	2,1	2,1	74,0
45,00	19	3,7	3,7	77,7
46,00	13	2,5	2,5	80,3
47,00	4	,8	,8	81,1
48,00	10	1,9	2,0	83,0
49,00	7	1,4	1,4	84,4
50,00	10	1,9	2,0	86,3
51,00	7	1,4	1,4	87,7
52,00	5	1,0	1,0	88,7
53,00	8	1,6	1,6	90,2
54,00	7	1,4	1,4	91,6
55,00	9	1,7	1,8	93,4
56,00	11	2,1	2,1	95,5
57,00	2	,4	,4	95,9
58,00	7	1,4	1,4	97,3
59,00	3	,6	,6	97,9
60,00	4	,8	,8	98,6
61,00	3	,6	,6	99,2
63,00	1	,2	,2	99,4
64,00	1	,2	,2	99,6
66,00	2	,4	,4	100,0
Total	512	99,4	100,0	
Manquante Système manquant	3	,6		
Total	515	100,0		

Sexo

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	387	75,1	75,6	75,6
	2,00	125	24,3	24,4	100,0
	Total	512	99,4	100,0	
Manquante	Système manquant	3	,6		
Total		515	100,0		

estcivil

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	69	13,4	13,5	13,5
	2,00	443	86,0	86,5	100,0
	Total	512	99,4	100,0	
Manquante	Système manquant	3	,6		
Total		515	100,0		

nivescol

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	3	,6	,6	,6
3°	223	43,3	43,3	43,9
4°	180	35,0	35,0	78,8
5°	109	21,2	21,2	100,0
Total	515	100,0	100,0	

Tempexp

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	16	3,1	3,1	3,1
	2,00	39	7,6	7,6	10,7
	3,00	34	6,6	6,6	17,4
	4,00	44	8,5	8,6	26,0
	5,00	25	4,9	4,9	30,9
	6,00	29	5,6	5,7	36,5
	7,00	37	7,2	7,2	43,8
	8,00	48	9,3	9,4	53,1
	9,00	17	3,3	3,3	56,4
	10,00	29	5,6	5,7	62,1
	11,00	6	1,2	1,2	63,3
	12,00	12	2,3	2,3	65,6
	13,00	8	1,6	1,6	67,2
	14,00	6	1,2	1,2	68,4
	15,00	15	2,9	2,9	71,3

16,00	6	1,2	1,2	72,5
17,00	1	,2	,2	72,7
18,00	8	1,6	1,6	74,2
19,00	4	,8	,8	75,0
20,00	14	2,7	2,7	77,7
21,00	5	1,0	1,0	78,7
22,00	4	,8	,8	79,5
23,00	4	,8	,8	80,3
24,00	7	1,4	1,4	81,6
25,00	9	1,7	1,8	83,4
26,00	6	1,2	1,2	84,6
27,00	6	1,2	1,2	85,7
28,00	7	1,4	1,4	87,1
29,00	2	,4	,4	87,5
30,00	15	2,9	2,9	90,4
31,00	2	,4	,4	90,8
32,00	10	1,9	2,0	92,8
33,00	3	,6	,6	93,4
34,00	7	1,4	1,4	94,7
35,00	11	2,1	2,1	96,9
36,00	2	,4	,4	97,3
37,00	3	,6	,6	97,9
38,00	2	,4	,4	98,2
39,00	1	,2	,2	98,4
40,00	3	,6	,6	99,0
41,00	3	,6	,6	99,6

45,00	1	,2	,2	99,8
46,00	1	,2	,2	100,0
Total	512	99,4	100,0	
Manquante Système manquant	3	,6		
Total	515	100,0		

Tempperm

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	33	6,4	6,4	6,4
	2,00	87	16,9	17,0	23,4
	3,00	70	13,6	13,7	37,1
	4,00	75	14,6	14,6	51,8
	5,00	34	6,6	6,6	58,4
	6,00	38	7,4	7,4	65,8
	7,00	35	6,8	6,8	72,7
	8,00	38	7,4	7,4	80,1
	9,00	9	1,7	1,8	81,8
	10,00	19	3,7	3,7	85,5
	11,00	5	1,0	1,0	86,5
	12,00	18	3,5	3,5	90,0
	13,00	6	1,2	1,2	91,2
	14,00	5	1,0	1,0	92,2
	15,00	4	,8	,8	93,0
	16,00	3	,6	,6	93,6

17,00	5	1,0	1,0	94,5
18,00	6	1,2	1,2	95,7
19,00	3	,6	,6	96,3
20,00	3	,6	,6	96,9
22,00	4	,8	,8	97,7
23,00	3	,6	,6	98,2
24,00	1	,2	,2	98,4
25,00	1	,2	,2	98,6
26,00	2	,4	,4	99,0
29,00	1	,2	,2	99,2
30,00	2	,4	,4	99,6
35,00	1	,2	,2	99,8
37,00	1	,2	,2	100,0
Total	512	99,4	100,0	
Manquante Système manquant	3	,6		
Total	515	100,0		

Relação entre o estado civil e a possibilidade manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.

Tableau croisé

			Satisperv1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil 1,00	Effectif		13	13	21	19	3	69
	% compris dans estacivil		18,8%	18,8%	30,4%	27,5%	4,3%	100,0%
	% compris dans Satisperv1		11,5%	10,3%	20,0%	14,6%	7,9%	13,5%
	% du total		2,5%	2,5%	4,1%	3,7%	,6%	13,5%
2,00	Effectif		100	113	84	111	35	443
	% compris dans estacivil		22,6%	25,5%	19,0%	25,1%	7,9%	100,0%
	% compris dans Satisperv1		88,5%	89,7%	80,0%	85,4%	92,1%	86,5%
	% du total		19,5%	22,1%	16,4%	21,7%	6,8%	86,5%
Total	Effectif		113	126	105	130	38	512
	% compris dans estacivil		22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%
	% compris dans Satisperv1		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total		22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%

Relação entre o estado civil e adequada supervisão que se expressa pela percepção laboral.

Tableau croisé

CDXCVII

			Satisperv2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
estacivil 1,00	Effectif		7	5	22	31	4	69
	% compris dans estacivil		10,1%	7,2%	31,9%	44,9%	5,8%	100,0%
	% compris dans Satisperv2		18,4%	5,5%	15,2%	14,5%	16,7%	13,5%
	% du total		1,4%	1,0%	4,3%	6,1%	,8%	13,5%
2,00	Effectif		31	86	123	183	20	443
	% compris dans estacivil		7,0%	19,4%	27,8%	41,3%	4,5%	100,0%
	% compris dans Satisperv2		81,6%	94,5%	84,8%	85,5%	83,3%	86,5%
	% du total		6,1%	16,8%	24,0%	35,7%	3,9%	86,5%
Total	Effectif		38	91	145	214	24	512
	% compris dans estacivil		7,4%	17,8%	28,3%	41,8%	4,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv2		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total		7,4%	17,8%	28,3%	41,8%	4,7%	100,0%

Relação entre o estado civil com o esforço de direcção de resolver as dificuldades na escola.

Tableau croisé

	Satisperv3					Total
	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	

Estacivil 1,00	Effectif	20	30	9	6	4	69
	% compris dans estacivil	29,0%	43,5%	13,0%	8,7%	5,8%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	13,5%	14,5%	14,8%	7,5%	25,0%	13,5%
	% du total	3,9%	5,9%	1,8%	1,2%	,8%	13,5%
2,00	Effectif	128	177	52	74	12	443
	% compris dans estacivil	28,9%	40,0%	11,7%	16,7%	2,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	86,5%	85,5%	85,2%	92,5%	75,0%	86,5%
	% du total	25,0%	34,6%	10,2%	14,5%	2,3%	86,5%
Total	Effectif	148	207	61	80	16	512
	% compris dans estacivil	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%

Relação entre o estado civil e o apoio recebido pela direcção.

Tableau croisé

			Satisperv4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	28	27	4	7	3	69
		% compris dans estacivil	40,6%	39,1%	5,8%	10,1%	4,3%	100,0%
		% compris dans Satisperv4	15,6%	11,9%	10,3%	14,0%	18,8%	13,5%
		% du total	5,5%	5,3%	,8%	1,4%	,6%	13,5%
2,00	Effectif	152	200	35	43	13	443	
	% compris dans estacivil	34,3%	45,1%	7,9%	9,7%	2,9%	100,0%	
	% compris dans Satisperv4	84,4%	88,1%	89,7%	86,0%	81,3%	86,5%	
	% du total	29,7%	39,1%	6,8%	8,4%	2,5%	86,5%	
Total	Effectif	180	227	39	50	16	512	
	% compris dans estacivil	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%	
	% compris dans Satisperv4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% du total	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%	

Relação entre o estado civil e o item sancionar e castigar quando a tarefa esta mal.

Tableau croisé

			Satisperv5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	

Estacivil 1,00	Effectif	13	11	7	30	8	69
	% compris dans estacivil	18,8%	15,9%	10,1%	43,5%	11,6%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	21,0%	11,3%	9,0%	14,6%	11,4%	13,5%
	% du total	2,5%	2,1%	1,4%	5,9%	1,6%	13,5%
2,00	Effectif	49	86	71	175	62	443
	% compris dans estacivil	11,1%	19,4%	16,0%	39,5%	14,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	79,0%	88,7%	91,0%	85,4%	88,6%	86,5%
	% du total	9,6%	16,8%	13,9%	34,2%	12,1%	86,5%
Total	Effectif	62	97	78	205	70	512
	% compris dans estacivil	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%

Relação entre o estado civil e o indicador oferecer as oportunidades que são designadas na promoção e formação de quadros.

Tableau croisé

			Satisperv6					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil 1,00	Effectif		28	32	2	5	2	69
	% compris dans estacivil		40,6%	46,4%	2,9%	7,2%	2,9%	100,0%
	% compris dans Satisperv6		14,7%	14,0%	5,4%	18,5%	6,9%	13,5%

	% du total	5,5%	6,3%	,4%	1,0%	,4%	13,5%
2,00	Effectif	163	196	35	22	27	443
	% compris dans estacivil	36,8%	44,2%	7,9%	5,0%	6,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	85,3%	86,0%	94,6%	81,5%	93,1%	86,5%
	% du total	31,8%	38,3%	6,8%	4,3%	5,3%	86,5%
Total	Effectif	191	228	37	27	29	512
	% compris dans estacivil	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%

Relação entre o estado civil com o ritmo das negociações sobre as contratações dos benefícios, (Meios físicos de trabalho).

Tableau croisé

			SatisMeioFis1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	12	16	33	8	0	69
		% compris dans estacivil	17,4%	23,2%	47,8%	11,6%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis1	10,7%	13,6%	14,9%	14,5%	,0%	13,5%
		% du total	2,3%	3,1%	6,4%	1,6%	,0%	13,5%
	2,00	Effectif	100	102	189	47	5	443

	% compris dans estacivil	22,6%	23,0%	42,7%	10,6%	1,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	89,3%	86,4%	85,1%	85,5%	100,0%	86,5%
	% du total	19,5%	19,9%	36,9%	9,2%	1,0%	86,5%
Total	Effectif	112	118	222	55	5	512
	% compris dans estacivil	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%

Relação entre o estado civil, a possibilidade de implementar politicas de interesses para estimular tralhadores.

Tableau croisé

			SatisMeioFis2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	28	31	2	5	3	69
		% compris dans estacivil	40,6%	44,9%	2,9%	7,2%	4,3%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis2	16,8%	13,0%	3,6%	14,3%	18,8%	13,5%
		% du total	5,5%	6,1%	,4%	1,0%	,6%	13,5%
	2,00	Effectif	139	207	54	30	13	443
		% compris dans estacivil	31,4%	46,7%	12,2%	6,8%	2,9%	100,0%

	% compris dans SatisMeioFis2	83,2%	87,0%	96,4%	85,7%	81,3%	86,5%
	% du total	27,1%	40,4%	10,5%	5,9%	2,5%	86,5%
Total	Effectif	167	238	56	35	16	512
	% compris dans estacivil	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0%

Relação entre o estado civil e o indicador, garantir ao impregado vantagens e benefícios equivantes aos seus esforços.

Tableau croisé

			SatisMeioFis3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	22	30	9	6	2	69
		% compris dans estacivil	31,9%	43,5%	13,0%	8,7%	2,9%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	13,4%	15,2%	11,8%	11,3%	9,5%	13,5%
		% du total	4,3%	5,9%	1,8%	1,2%	,4%	13,5%
2,00		Effectif	142	168	67	47	19	443
		% compris dans estacivil	32,1%	37,9%	15,1%	10,6%	4,3%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	86,6%	84,8%	88,2%	88,7%	90,5%	86,5%
		% du total	27,7%	32,8%	13,1%	9,2%	3,7%	86,5%

Total	Effectif	164	198	76	53	21	512
	% compris dans estacivil	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%

Relação entre o estado civil, adaptar politicas que reconheçam as experiencias humanas, seus beneficios e objectivos na instituição.

Tableau croisé

			SatisMeioFis4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil 1,00	Effectif		43	16	3	4	3	69
	% compris dans estacivil		62,3%	23,2%	4,3%	5,8%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4		17,1%	8,8%	8,3%	12,9%	25,0%	13,5%
	% du total		8,4%	3,1%	,6%	,8%	,6%	13,5%
2,00	Effectif		208	166	33	27	9	443
	% compris dans estacivil		47,0%	37,5%	7,4%	6,1%	2,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4		82,9%	91,2%	91,7%	87,1%	75,0%	86,5%
	% du total		40,6%	32,4%	6,4%	5,3%	1,8%	86,5%
Total	Effectif		251	182	36	31	12	512
	% compris dans estacivil		49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%

% compris dans SatisMeioFis4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% du total	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%

Relação entre o estado civil, promover politicas administrativas com transparencia

Tableau croisé

			SatisMeioFis5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
estacivil	1,00	Effectif	22	27	9	7	4	69
		% compris dans estacivil	31,9%	39,1%	13,0%	10,1%	5,8%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis5	15,5%	14,1%	9,7%	14,3%	11,1%	13,5%
		% du total	4,3%	5,3%	1,8%	1,4%	,8%	13,5%
2,00		Effectif	120	165	84	42	32	443
		% compris dans estacivil	27,1%	37,2%	19,0%	9,5%	7,2%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis5	84,5%	85,9%	90,3%	85,7%	88,9%	86,5%
		% du total	23,4%	32,2%	16,4%	8,2%	6,3%	86,5%
Total		Effectif	142	192	93	49	36	512
		% compris dans estacivil	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%

**Relação entre o estado civil, com possibilidade de meio ambiente e uma zona
saudavel.**

Tableau croisé

			SatisBenPol1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
estacivil	1,00	Effectif	14	28	9	13	5	69
		% compris dans estacivil	20,3%	40,6%	13,0%	18,8%	7,2%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol1	9,4%	15,1%	17,3%	13,0%	20,0%	13,5%
		% du total	2,7%	5,5%	1,8%	2,5%	1,0%	13,5%
2,00		Effectif	135	158	43	87	20	443
		% compris dans estacivil	30,5%	35,7%	9,7%	19,6%	4,5%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol1	90,6%	84,9%	82,7%	87,0%	80,0%	86,5%
		% du total	26,4%	30,9%	8,4%	17,0%	3,9%	86,5%
Total		Effectif	149	186	52	100	25	512
		% compris dans estacivil	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%

Relação entre o estado civil, uma ventilação adequada no lugar de trabalho

Tableau croisé

			SatisBenPol2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
estacivil	1,00	Effectif	10	34	12	9	4	69
		% compris dans estacivil	14,5%	49,3%	17,4%	13,0%	5,8%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol2	8,7%	14,3%	20,0%	12,0%	16,7%	13,5%
		% du total	2,0%	6,6%	2,3%	1,8%	,8%	13,5%
2,00		Effectif	105	204	48	66	20	443
		% compris dans estacivil	23,7%	46,0%	10,8%	14,9%	4,5%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol2	91,3%	85,7%	80,0%	88,0%	83,3%	86,5%
		% du total	20,5%	39,8%	9,4%	12,9%	3,9%	86,5%
Total		Effectif	115	238	60	75	24	512
		% compris dans estacivil	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%

Relação entre o estado civil entre a higiene e a solubilidade no local de trabalho.

Tableau croisé

			SatisBenPol3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
estacivil	1,00	Effectif	21	22	12	12	2	69
		% compris dans estacivil	30,4%	31,9%	17,4%	17,4%	2,9%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	14,5%	14,5%	13,5%	11,5%	9,1%	13,5%
		% du total	4,1%	4,3%	2,3%	2,3%	,4%	13,5%
2,00		Effectif	124	130	77	92	20	443
		% compris dans estacivil	28,0%	29,3%	17,4%	20,8%	4,5%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	85,5%	85,5%	86,5%	88,5%	90,9%	86,5%
		% du total	24,2%	25,4%	15,0%	18,0%	3,9%	86,5%
Total		Effectif	145	152	89	104	22	512
		% compris dans estacivil	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%

Relação entre o estado civil, com indicador proporcionar oportunidades de promoção e formação.

Tableau croisé

			SatisBenPol4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	12	15	26	16	0	69
		% compris dans estacivil	17,4%	21,7%	37,7%	23,2%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	13,5%	12,8%	12,9%	19,0%	,0%	13,5%
		% du total	2,3%	2,9%	5,1%	3,1%	,0%	13,5%
2,00	Effectif		77	102	176	68	20	443
		% compris dans estacivil	17,4%	23,0%	39,7%	15,3%	4,5%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	86,5%	87,2%	87,1%	81,0%	100,0%	86,5%
		% du total	15,0%	19,9%	34,4%	13,3%	3,9%	86,5%
Total	Effectif		89	117	202	84	20	512
		% compris dans estacivil	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%

Relação entre o estado civil, possibilidade de conseguir programas de treinamento e capacitação para desenvolver habilidades e conhecimentos.

Tableau croisé

			SatisBenPol5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	14	19	22	11	3	69
		% compris dans estacivil	20,3%	27,5%	31,9%	15,9%	4,3%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol5	11,1%	11,1%	19,5%	13,8%	13,6%	13,5%
		% du total	2,7%	3,7%	4,3%	2,1%	,6%	13,5%
2,00	Effectif		112	152	91	69	19	443
		% compris dans estacivil	25,3%	34,3%	20,5%	15,6%	4,3%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol5	88,9%	88,9%	80,5%	86,3%	86,4%	86,5%
		% du total	21,9%	29,7%	17,8%	13,5%	3,7%	86,5%
Total	Effectif		126	171	113	80	22	512
		% compris dans estacivil	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%

**Relação entre o estado civil, como responde as necessidades para conseguir os
objectivos e aspirções pessoais, (Satisfacção Intrincica).**

Tableau croisé

			SatisIntriTra1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	21	24	13	10	1	69
		% compris dans estacivil	30,4%	34,8%	18,8%	14,5%	1,4%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra1	15,9%	14,5%	8,6%	18,5%	11,1%	13,5%
		% du total	4,1%	4,7%	2,5%	2,0%	,2%	13,5%
2,00	Effectif		111	141	139	44	8	443
	% compris dans estacivil		25,1%	31,8%	31,4%	9,9%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1		84,1%	85,5%	91,4%	81,5%	88,9%	86,5%
	% du total		21,7%	27,5%	27,1%	8,6%	1,6%	86,5%
Total	Effectif		132	165	152	54	9	512
	% compris dans estacivil		25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total		25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%

Relação entre o estado civil, e o item desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação com o trabalho.

Tableau croisé

			SatisIntriTra2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	18	29	15	7	0	69
		% compris dans estacivil	26,1%	42,0%	21,7%	10,1%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra2	15,4%	13,6%	12,7%	12,5%	,0%	13,5%
		% du total	3,5%	5,7%	2,9%	1,4%	,0%	13,5%
2,00		Effectif	99	184	103	49	8	443
		% compris dans estacivil	22,3%	41,5%	23,3%	11,1%	1,8%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra2	84,6%	86,4%	87,3%	87,5%	100,0%	86,5%
		% du total	19,3%	35,9%	20,1%	9,6%	1,6%	86,5%
Total		Effectif	117	213	118	56	8	512
		% compris dans estacivil	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%

Relação entre o estado civil autonomia para levar ao uso de tarefas inteligente.

Tableau croisé

			SatisIntriTra3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	16	16	19	18	0	69
		% compris dans estacivil	23,2%	23,2%	27,5%	26,1%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra3	16,8%	12,3%	12,8%	14,1%	,0%	13,5%
		% du total	3,1%	3,1%	3,7%	3,5%	,0%	13,5%
2,00	Effectif	79	114	130	110	10	443	
	% compris dans estacivil	17,8%	25,7%	29,3%	24,8%	2,3%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra3	83,2%	87,7%	87,2%	85,9%	100,0%	86,5%	
	% du total	15,4%	22,3%	25,4%	21,5%	2,0%	86,5%	
Total	Effectif	95	130	149	128	10	512	
	% compris dans estacivil	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% du total	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%	

Relação entre o estado civil com oportunidades essas, são oferecidas a utilizar os conhecimentos em actividades.

Tableau croisé

			SatisIntriTra4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	9	20	23	16	1	69
		% compris dans estacivil	13,0%	29,0%	33,3%	23,2%	1,4%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra4	8,0%	13,9%	13,9%	21,1%	6,7%	13,5%
		% du total	1,8%	3,9%	4,5%	3,1%	,2%	13,5%
2,00		Effectif	103	124	142	60	14	443
		% compris dans estacivil	23,3%	28,0%	32,1%	13,5%	3,2%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra4	92,0%	86,1%	86,1%	78,9%	93,3%	86,5%
		% du total	20,1%	24,2%	27,7%	11,7%	2,7%	86,5%
Total		Effectif	112	144	165	76	15	512
		% compris dans estacivil	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%

Relação entre o estado civil, a possibilidades que tem em participar nas decisões no local de trabalho, (Participação).

Tableau croisé

			SatisPart1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	37	25	4	3	0	69
		% compris dans estacivil	53,6%	36,2%	5,8%	4,3%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisPart1	14,4%	14,8%	8,5%	10,0%	,0%	13,5%
		% du total	7,2%	4,9%	,8%	,6%	,0%	13,5%
2,00		Effectif	220	144	43	27	9	443
		% compris dans estacivil	49,7%	32,5%	9,7%	6,1%	2,0%	100,0%
		% compris dans SatisPart1	85,6%	85,2%	91,5%	90,0%	100,0%	86,5%
		% du total	43,0%	28,1%	8,4%	5,3%	1,8%	86,5%
Total		Effectif	257	169	47	30	9	512
		% compris dans estacivil	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%
		% compris dans SatisPart1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%

Relação entre o estado civil, participação nas decisões nas escolas, instituições observa progresso.

Tableau croisé

			SatisPart2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	32	26	6	5	0	69
		% compris dans estacivil	46,4%	37,7%	8,7%	7,2%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisPart2	14,7%	12,3%	13,3%	16,7%	,0%	13,5%
		% du total	6,3%	5,1%	1,2%	1,0%	,0%	13,5%
2,00		Effectif	185	186	39	25	8	443
		% compris dans estacivil	41,8%	42,0%	8,8%	5,6%	1,8%	100,0%
		% compris dans SatisPart2	85,3%	87,7%	86,7%	83,3%	100,0%	86,5%
		% du total	36,1%	36,3%	7,6%	4,9%	1,6%	86,5%
Total		Effectif	217	212	45	30	8	512
		% compris dans estacivil	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%
		% compris dans SatisPart2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%

Relação entre o estado civil, a participação nas decisões e a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.

Tableau croisé

			SatisPart3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Estacivil	1,00	Effectif	20	19	19	10	1	69
		% compris dans estacivil	29,0%	27,5%	27,5%	14,5%	1,4%	100,0%
		% compris dans SatisPart3	13,9%	10,4%	17,9%	15,4%	6,7%	13,5%
		% du total	3,9%	3,7%	3,7%	2,0%	,2%	13,5%
2,00		Effectif	124	163	87	55	14	443
		% compris dans estacivil	28,0%	36,8%	19,6%	12,4%	3,2%	100,0%
		% compris dans SatisPart3	86,1%	89,6%	82,1%	84,6%	93,3%	86,5%
		% du total	24,2%	31,8%	17,0%	10,7%	2,7%	86,5%
Total		Effectif	144	182	106	65	15	512
		% compris dans estacivil	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%
		% compris dans SatisPart3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% du total	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%

Satisfação com supervisão

Relação entre a variável Nível de escolaridade com o Indicador possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.

Tableau croisé

			Satisperv1					Total	
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
	3,0	Effectif	43	47	44	69	19	222	
	0	% compris dans Nivelescolar	19,4%	21,2%	19,8%	31,1%	8,6%	100,0%	
Nivelesc	3,0	Effectif	38,1%	37,3%	41,9%	53,1%	50,0	43,4%	
olar	0	% compris dans Nivelescolar					%		
		% compris dans Satispe	8,4%	9,2%	8,6%	13,5%	3,7%	43,4%	
	4,0	Effectif	51	53	45	49	15	213	
	0	% compris dans Nivelescolar	23,9%	24,9%	21,1%	23,0%	7,0%	100,0%	
4,0	Effectif	% compris dans Nivelescolar	45,1%	42,1%	42,9%	37,7%	39,5	41,6%	
0	% compris dans Nivelescolar	% compris dans Satispe					%		
		% du total	10,0%	10,4%	8,8%	9,6%	2,9%	41,6%	
5,0	Effectif	5,0	Effectif	19	26	16	12	4	77
0	% compris dans Nivelescolar	0	% compris dans Nivelescolar	24,7%	33,8%	20,8%	15,6%	5,2%	100,0%
	% compris dans Satispe		% compris dans Satisperv1	16,8%	20,6%	15,2%	9,2%	10,5	15,0%
Total	Effectif		% du total	3,7%	5,1%	3,1%	2,3%	,8%	15,0%
	% compris dans Nivelescolar		% du total						
	% compris dans Satispe								
	% du total								
Nivelescolar									
Total	Effectif		113	126	105	130	38	512	

% compris dans Nivelescolar	22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%
% compris dans Satisperv1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	%	%	%	%	0%	
% du total	22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%

Relaçã entre a variável nível de escolaridade com o indicador o esforço da direcção de resolver as dificuldades da escola.

Tableau croisé

		Satisperv3					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	52	87	34	41	8	222
	% compris dans Nivelescolar	23,4%	39,2%	15,3%	18,5%	3,6%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	35,1%	42,0%	55,7%	51,3%	50,0%	43,4%
	% du total	10,2%	17,0%	6,6%	8,0%	1,6%	43,4%
4,00	Effectif	70	92	21	27	3	213
	% compris dans Nivelescolar	32,9%	43,2%	9,9%	12,7%	1,4%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	47,3%	44,4%	34,4%	33,8%	18,8%	41,6%
	% du total	13,7%	18,0%	4,1%	5,3%	,6%	41,6%
5,00	Effectif	26	28	6	12	5	77
	% compris dans Nivelescolar	33,8%	36,4%	7,8%	15,6%	6,5%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	17,6%	13,5%	9,8%	15,0%	31,3%	15,0%

	% du total	5,1%	5,5%	1,2%	2,3%	1,0%	15,0%
Total	Effectif	148	207	61	80	16	512
	% compris dans Nivelescolar	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade o indicador e o apoio recebido pela direcção

Tableau croisé

		Satisperv4					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	74	89	25	24	10	222
	% compris dans Nivelescolar	33,3%	40,1%	11,3%	10,8%	4,5%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	41,1%	39,2%	64,1%	48,0%	62,5%	43,4%
	% du total	14,5%	17,4%	4,9%	4,7%	2,0%	43,4%
4,00	Effectif	71	107	11	21	3	213
	% compris dans Nivelescolar	33,3%	50,2%	5,2%	9,9%	1,4%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	39,4%	47,1%	28,2%	42,0%	18,8%	41,6%
	% du total	13,9%	20,9%	2,1%	4,1%	,6%	41,6%
5,00	Effectif	35	31	3	5	3	77

	% compris dans Nivelescolar	45,5%	40,3%	3,9%	6,5%	3,9%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	19,4%	13,7%	7,7%	10,0%	18,8%	15,0%
	% du total	6,8%	6,1%	,6%	1,0%	,6%	15,0%
Total	Effectif	180	227	39	50	16	512
	% compris dans Nivelescolar	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade eo indicador sancionar ou castigar quando a tarefa mal

Tableau croisé

		Satisperv5					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	33	44	28	88	29	222
	% compris dans Nivelescolar	14,9%	19,8%	12,6%	39,6%	13,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	53,2%	45,4%	35,9%	42,9%	41,4%	43,4%
	% du total	6,4%	8,6%	5,5%	17,2%	5,7%	43,4%
4,00	Effectif	21	45	36	80	31	213
	% compris dans Nivelescolar	9,9%	21,1%	16,9%	37,6%	14,6%	100,0%

	% compris dans Satisperv5	33,9%	46,4%	46,2%	39,0%	44,3%	41,6%
	% du total	4,1%	8,8%	7,0%	15,6%	6,1%	41,6%
5,00	Effectif	8	8	14	37	10	77
	% compris dans Nivelescolar	10,4%	10,4%	18,2%	48,1%	13,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	12,9%	8,2%	17,9%	18,0%	14,3%	15,0%
	% du total	1,6%	1,6%	2,7%	7,2%	2,0%	15,0%
Total	Effectif	62	97	78	205	70	512
	% compris dans Nivelescolar	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%

Relação ente a variável nível de escolaridade eo indicador oferecer oportunidades que são consignadas na promoção formação de quadros.

Tableau croisé

		Satisperv6					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	74	102	15	13	18	222
	% compris dans Nivelescolar	33,3%	45,9%	6,8%	5,9%	8,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	38,7%	44,7%	40,5%	48,1%	62,1%	43,4%

	% du total	14,5%	19,9%	2,9%	2,5%	3,5%	43,4%
4,00	Effectif	80	96	16	11	10	213
	% compris dans Nivelescolar	37,6%	45,1%	7,5%	5,2%	4,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	41,9%	42,1%	43,2%	40,7%	34,5%	41,6%
	% du total	15,6%	18,8%	3,1%	2,1%	2,0%	41,6%
5,00	Effectif	37	30	6	3	1	77
	% compris dans Nivelescolar	48,1%	39,0%	7,8%	3,9%	1,3%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	19,4%	13,2%	16,2%	11,1%	3,4%	15,0%
	% du total	7,2%	5,9%	1,2%	,6%	,2%	15,0%
Total	Effectif	191	228	37	27	29	512
	% compris dans Nivelescolar	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%

Meio Físico de trabalho

Relação entre o nível de escolaridade e a variável como ritmo das negociações sobre a contratação dos benefícios.

Tableau croisé

			SatisMeioFis1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nível escolar	3,00	Effectif	44	48	110	17	3	222
		% compris dans Nivelescolar	19,8%	21,6%	49,5%	7,7%	1,4%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis1	39,3%	40,7%	49,5%	30,9%	60,0%	43,4%
		% du total	8,6%	9,4%	21,5%	3,3%	,6%	43,4%
4,00	Effectif	52	50	84	25	2	213	
	% compris dans Nivelescolar	24,4%	23,5%	39,4%	11,7%	,9%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis1	46,4%	42,4%	37,8%	45,5%	40,0%	41,6%	
	% du total	10,2%	9,8%	16,4%	4,9%	,4%	41,6%	
5,00	Effectif	16	20	28	13	0	77	
	% compris dans Nivelescolar	20,8%	26,0%	36,4%	16,9%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis1	14,3%	16,9%	12,6%	23,6%	,0%	15,0%	
	% du total	3,1%	3,9%	5,5%	2,5%	,0%	15,0%	
Total	Effectif	112	118	222	55	5	512	
	% compris dans Nivelescolar	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%	

	% compris dans SatisMeioFis1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador possibilidade de implementar políticas de interesses, para estimular os trabalhadores.

Tableau croisé

		SatisMeioFis2					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
r	Nivelescola 3,00 Effectif	67	104	22	16	13	222
	% compris dans Nivelescolar	30,2%	46,8%	9,9%	7,2%	5,9%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	40,1%	43,7%	39,3%	45,7%	81,3%	43,4%
	% du total	13,1%	20,3%	4,3%	3,1%	2,5%	43,4%
	4,00 Effectif	77	96	24	14	2	213
	% compris dans Nivelescolar	36,2%	45,1%	11,3%	6,6%	,9%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	46,1%	40,3%	42,9%	40,0%	12,5%	41,6%
	% du total	15,0%	18,8%	4,7%	2,7%	,4%	41,6%
	5,00 Effectif	23	38	10	5	1	77
	% compris dans Nivelescolar	29,9%	49,4%	13,0%	6,5%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	13,8%	16,0%	17,9%	14,3%	6,3%	15,0%
	% du total	4,5%	7,4%	2,0%	1,0%	,2%	15,0%

Total	Effectif	167	238	56	35	16	512
	% compris dans	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0
	Nivelescolar						%
	% compris dans	100,0	100,0%	100,0%	100,0	100,0	100,0
	SatisMeioFis2	%			%	%	%
	% du total	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0
							%

Relação entre a variável nível de escolaridade garantir ao empregado vantagens e benefícios equivalentes a seus esforços.

Tableau croisé

		SatisMeioFis3					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	71	86	37	24	4	222
	% compris dans	32,0%	38,7%	16,7%	10,8%	1,8%	100,0%
	Nivelescolar						
	% compris dans	43,3%	43,4%	48,7%	45,3%	19,0%	43,4%
	SatisMeioFis3						
	% du total	13,9%	16,8%	7,2%	4,7%	,8%	43,4%
4,00	Effectif	69	91	23	17	13	213
	% compris dans	32,4%	42,7%	10,8%	8,0%	6,1%	100,0%
	Nivelescolar						
	% compris dans	42,1%	46,0%	30,3%	32,1%	61,9%	41,6%
	SatisMeioFis3						
	% du total	13,5%	17,8%	4,5%	3,3%	2,5%	41,6%
5,00	Effectif	24	21	16	12	4	77
	% compris dans	31,2%	27,3%	20,8%	15,6%	5,2%	100,0%
	Nivelescolar						

	% compris dans SatisMeioFis3	14,6%	10,6%	21,1%	22,6%	19,0%	15,0%
	% du total	4,7%	4,1%	3,1%	2,3%	,8%	15,0%
Total	Effectif	164	198	76	53	21	512
	% compris dans Nivelescolar	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o adaptar políticas que reconheçam as experiências humanas, seus benefícios e objectivos na instituição.

Tableau croisé

			SatisMeioFis4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar	3,00	Effectif	102	76	20	16	8	222
		% compris dans Nivelescolar	45,9%	34,2%	9,0%	7,2%	3,6%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis4	40,6%	41,8%	55,6%	51,6%	66,7%	43,4%
		% du total	19,9%	14,8%	3,9%	3,1%	1,6%	43,4%
4,00		Effectif	114	75	10	12	2	213
		% compris dans Nivelescolar	53,5%	35,2%	4,7%	5,6%	,9%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis4	45,4%	41,2%	27,8%	38,7%	16,7%	41,6%
		% du total	22,3%	14,6%	2,0%	2,3%	,4%	41,6%

5,00	Effectif	35	31	6	3	2	77
	% compris dans Nivelescolar	45,5%	40,3%	7,8%	3,9%	2,6%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	13,9%	17,0%	16,7%	9,7%	16,7%	15,0%
	% du total	6,8%	6,1%	1,2%	,6%	,4%	15,0%
Total	Effectif	251	182	36	31	12	512
	% compris dans Nivelescolar	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador promover política administrativa com transparência.

Tableau croisé

		SatisMeioFis5					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	54	82	45	24	17	222
	% compris dans Nivelescolar	24,3%	36,9%	20,3%	10,8%	7,7%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	38,0%	42,7%	48,4%	49,0%	47,2%	43,4%
	% du total	10,5%	16,0%	8,8%	4,7%	3,3%	43,4%
4,00	Effectif	65	81	38	18	11	213

	% compris dans Nivelescolar	30,5%	38,0%	17,8%	8,5%	5,2%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	45,8%	42,2%	40,9%	36,7%	30,6%	41,6%
	% du total	12,7%	15,8%	7,4%	3,5%	2,1%	41,6%
5,00	Effectif	23	29	10	7	8	77
	% compris dans Nivelescolar	29,9%	37,7%	13,0%	9,1%	10,4%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	16,2%	15,1%	10,8%	14,3%	22,2%	15,0%
	% du total	4,5%	5,7%	2,0%	1,4%	1,6%	15,0%
Total	Effectif	142	192	93	49	36	512
	% compris dans Nivelescolar	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%

Satisfação dos benefícios da instituição escola.

Relação entre a variável nível de escolaridade com indicador possibilidade do meio ambiente e uma zona saudável.In

Tableau croisé

		SatisBenPol1					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
3,00	Effectif	59	85	25	43	10	222
	% compris dans Nivelescolar	26,6%	38,3%	11,3%	19,4%	4,5%	100,0%

	% compris dans SatisBenPol1	39,6%	45,7%	48,1%	43,0%	40,0%	43,4%
Nivelescolar	% du total	11,5%	16,6%	4,9%	8,4%	2,0%	43,4%
4,00	Effectif	69	66	26	44	8	213
	% compris dans Nivelescolar	32,4%	31,0%	12,2%	20,7%	3,8%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol1	46,3%	35,5%	50,0%	44,0%	32,0%	41,6%
	% du total	13,5%	12,9%	5,1%	8,6%	1,6%	41,6%
5,00	Effectif	21	35	1	13	7	77
	% compris dans Nivelescolar	27,3%	45,5%	1,3%	16,9%	9,1%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol1	14,1%	18,8%	1,9%	13,0%	28,0%	15,0%
	% du total	4,1%	6,8%	,2%	2,5%	1,4%	15,0%
Total							
Nivelescolar							
Total	Effectif	149	186	52	100	25	512

% compris dans Nivelescolar	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%
% compris dans SatisBenPol1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% du total	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%

Relação entre o nível de escolaridade com o indicador uma ventilação adequada no local de trabalho.

Tableau croisé

		SatisBenPol2					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	48	105	22	33	14	222
	% compris dans Nivelescolar	21,6%	47,3%	9,9%	14,9%	6,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	41,7%	44,1%	36,7%	44,0%	58,3%	43,4%
	% du total	9,4%	20,5%	4,3%	6,4%	2,7%	43,4%
4,00	Effectif	46	103	29	29	6	213
	% compris dans Nivelescolar	21,6%	48,4%	13,6%	13,6%	2,8%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	40,0%	43,3%	48,3%	38,7%	25,0%	41,6%
	% du total	9,0%	20,1%	5,7%	5,7%	1,2%	41,6%
5,00	Effectif	21	30	9	13	4	77
	% compris dans Nivelescolar	27,3%	39,0%	11,7%	16,9%	5,2%	100,0%

	% compris dans SatisBenPol2	18,3%	12,6%	15,0%	17,3%	16,7%	15,0%
	% du total	4,1%	5,9%	1,8%	2,5%	,8%	15,0%
Total	Effectif	115	238	60	75	24	512
	% compris dans Nivelescolar	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador higiene e salubridade no local de trabalho

Tableau croisé

		SatisBenPol3					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	60	72	38	42	10	222
	% compris dans Nivelescolar	27,0%	32,4%	17,1%	18,9%	4,5%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	41,4%	47,4%	42,7%	40,4%	45,5%	43,4%
	% du total	11,7%	14,1%	7,4%	8,2%	2,0%	43,4%
4,00	Effectif	66	56	42	42	7	213
	% compris dans Nivelescolar	31,0%	26,3%	19,7%	19,7%	3,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	45,5%	36,8%	47,2%	40,4%	31,8%	41,6%
	% du total	12,9%	10,9%	8,2%	8,2%	1,4%	41,6%

5,00	Effectif	19	24	9	20	5	77
	% compris dans Nivelescolar	24,7%	31,2%	11,7%	26,0%	6,5%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	13,1%	15,8%	10,1%	19,2%	22,7%	15,0%
	% du total	3,7%	4,7%	1,8%	3,9%	1,0%	15,0%
Total	Effectif	145	152	89	104	22	512
	% compris dans Nivelescolar	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador proporcionar oportunidades de promoção e formação.

Tableau croisé

		SatisBenPol4					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	36	45	92	42	7	222
	% compris dans Nivelescolar	16,2%	20,3%	41,4%	18,9%	3,2%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	40,4%	38,5%	45,5%	50,0%	35,0%	43,4%
	% du total	7,0%	8,8%	18,0%	8,2%	1,4%	43,4%
4,00	Effectif	39	51	83	29	11	213
	% compris dans Nivelescolar	18,3%	23,9%	39,0%	13,6%	5,2%	100,0%

	% compris dans SatisBenPol4	43,8%	43,6%	41,1%	34,5%	55,0%	41,6%
	% du total	7,6%	10,0%	16,2%	5,7%	2,1%	41,6%
5,00	Effectif	14	21	27	13	2	77
	% compris dans Nivelescolar	18,2%	27,3%	35,1%	16,9%	2,6%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	15,7%	17,9%	13,4%	15,5%	10,0%	15,0%
	% du total	2,7%	4,1%	5,3%	2,5%	,4%	15,0%
Total	Effectif	89	117	202	84	20	512
	% compris dans Nivelescolar	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador possibilidades de conseguir programas de treinamento e capacitação para desenvolver habilidades e conhecimentos.

Tableau croisé

		SatisBenPol5					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	55	77	46	35	9	222
	% compris dans Nivelescolar	24,8%	34,7%	20,7%	15,8%	4,1%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	43,7%	45,0%	40,7%	43,8%	40,9%	43,4%
	% du total	10,7%	15,0%	9,0%	6,8%	1,8%	43,4%

4,00	Effectif	55	64	51	31	12	213
	% compris dans Nivelescolar	25,8%	30,0%	23,9%	14,6%	5,6%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	43,7%	37,4%	45,1%	38,8%	54,5%	41,6%
	% du total	10,7%	12,5%	10,0%	6,1%	2,3%	41,6%
5,00	Effectif	16	30	16	14	1	77
	% compris dans Nivelescolar	20,8%	39,0%	20,8%	18,2%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	12,7%	17,5%	14,2%	17,5%	4,5%	15,0%
	% du total	3,1%	5,9%	3,1%	2,7%	,2%	15,0%
Total	Effectif	126	171	113	80	22	512
	% compris dans Nivelescolar	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%

Satisfação

Relação entre a variável nível de escolaridade com indicador respondem as necessidades de conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.

Tableau croisé

		SatisIntriTra1					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	60	73	63	22	4	222
	% compris dans Nivelescolar	27,0%	32,9%	28,4%	9,9%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	45,5%	44,2%	41,4%	40,7%	44,4%	43,4%
	% du total	11,7%	14,3%	12,3%	4,3%	,8%	43,4%
4,00	Effectif	48	65	72	24	4	213
	% compris dans Nivelescolar	22,5%	30,5%	33,8%	11,3%	1,9%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	36,4%	39,4%	47,4%	44,4%	44,4%	41,6%
	% du total	9,4%	12,7%	14,1%	4,7%	,8%	41,6%
5,00	Effectif	24	27	17	8	1	77
	% compris dans Nivelescolar	31,2%	35,1%	22,1%	10,4%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	18,2%	16,4%	11,2%	14,8%	11,1%	15,0%
	% du total	4,7%	5,3%	3,3%	1,6%	,2%	15,0%
Total	Effectif	132	165	152	54	9	512
	% compris dans Nivelescolar	25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%

% compris dans SatisIntriTra1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% du total	25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador desenvolvimento de carreira com no sentimento positivo.

Tableau croisé

		SatisIntriTra2					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	60	93	47	19	3	222
	% compris dans Nivelescolar	27,0%	41,9%	21,2%	8,6%	1,4%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	51,3%	43,7%	39,8%	33,9%	37,5%	43,4%
	% du total	11,7%	18,2%	9,2%	3,7%	,6%	43,4%
4,00	Effectif	45	91	49	24	4	213
	% compris dans Nivelescolar	21,1%	42,7%	23,0%	11,3%	1,9%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	38,5%	42,7%	41,5%	42,9%	50,0%	41,6%
	% du total	8,8%	17,8%	9,6%	4,7%	,8%	41,6%
5,00	Effectif	12	29	22	13	1	77
	% compris dans Nivelescolar	15,6%	37,7%	28,6%	16,9%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	10,3%	13,6%	18,6%	23,2%	12,5%	15,0%
	% du total	2,3%	5,7%	4,3%	2,5%	,2%	15,0%
Total	Effectif	117	213	118	56	8	512

% compris dans Nivelescolar	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%
% compris dans SatisIntriTra2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% du total	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade eo indicador autonomia de levar a uso de tarefas inteligentemnte.

Tableau croisé

		SatisIntriTra3					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	43	53	68	54	4	222
	% compris dans Nivelescolar	19,4%	23,9%	30,6%	24,3%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	45,3%	40,8%	45,6%	42,2%	40,0%	43,4%
	% du total	8,4%	10,4%	13,3%	10,5%	,8%	43,4%
4,00	Effectif	39	54	57	57	6	213
	% compris dans Nivelescolar	18,3%	25,4%	26,8%	26,8%	2,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	41,1%	41,5%	38,3%	44,5%	60,0%	41,6%
	% du total	7,6%	10,5%	11,1%	11,1%	1,2%	41,6%
5,00	Effectif	13	23	24	17	0	77
	% compris dans Nivelescolar	16,9%	29,9%	31,2%	22,1%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	13,7%	17,7%	16,1%	13,3%	,0%	15,0%
	% du total						

	% du total	2,5%	4,5%	4,7%	3,3%	,0%	15,0%
Total	Effectif	95	130	149	128	10	512
	% compris dans	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%
	Nivelescolar						
	% compris dans	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	SatisIntriTra3						
	% du total	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos, hhabilidades em actividades.

Tableau croisé

		SatisIntriTra4					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	48	67	70	32	5	222
	% compris dans	21,6%	30,2%	31,5%	14,4%	2,3%	100,0%
	Nivelescolar						
	% compris dans	42,9%	46,5%	42,4%	42,1%	33,3%	43,4%
	SatisIntriTra4						
	% du total	9,4%	13,1%	13,7%	6,3%	1,0%	43,4%
4,00	Effectif	50	53	69	32	9	213
	% compris dans	23,5%	24,9%	32,4%	15,0%	4,2%	100,0%
	Nivelescolar						
	% compris dans	44,6%	36,8%	41,8%	42,1%	60,0%	41,6%
	SatisIntriTra4						
	% du total	9,8%	10,4%	13,5%	6,3%	1,8%	41,6%
5,00	Effectif	14	24	26	12	1	77
	% compris dans	18,2%	31,2%	33,8%	15,6%	1,3%	100,0%
	Nivelescolar						

	% compris dans SatisIntriTra4	12,5%	16,7%	15,8%	15,8%	6,7%	15,0%
	% du total	2,7%	4,7%	5,1%	2,3%	,2%	15,0%
Total	Effectif	112	144	165	76	15	512
	% compris dans Nivelescolar	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%

Satisfação com participação

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador possibilidade que têm em participar nas decisões no local de trabalho.

Tableau croisé

		SatisPart1					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	109	73	23	14	3	222
	% compris dans Nivelescolar	49,1%	32,9%	10,4%	6,3%	1,4%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	42,4%	43,2%	48,9%	46,7%	33,3%	43,4%
	% du total	21,3%	14,3%	4,5%	2,7%	,6%	43,4%
4,00	Effectif	102	74	21	13	3	213
	% compris dans Nivelescolar	47,9%	34,7%	9,9%	6,1%	1,4%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	39,7%	43,8%	44,7%	43,3%	33,3%	41,6%

	% du total	19,9%	14,5%	4,1%	2,5%	,6%	41,6%
5,00	Effectif	46	22	3	3	3	77
	% compris dans Nivelescolar	59,7%	28,6%	3,9%	3,9%	3,9%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	17,9%	13,0%	6,4%	10,0%	33,3%	15,0%
	% du total	9,0%	4,3%	,6%	,6%	,6%	15,0%
Total	Effectif	257	169	47	30	9	512
	% compris dans Nivelescolar	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o indicador participação nas decisões de escola, instituições, observa progressos.

Tableau croisé

		SatisPart2					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	91	87	24	18	2	222
	% compris dans Nivelescolar	41,0%	39,2%	10,8%	8,1%	,9%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	41,9%	41,0%	53,3%	60,0%	25,0%	43,4%
	% du total	17,8%	17,0%	4,7%	3,5%	,4%	43,4%
4,00	Effectif	95	94	13	6	5	213

	% compris dans Nivelescolar	44,6%	44,1%	6,1%	2,8%	2,3%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	43,8%	44,3%	28,9%	20,0%	62,5%	41,6%
	% du total	18,6%	18,4%	2,5%	1,2%	1,0%	41,6%
5,00	Effectif	31	31	8	6	1	77
	% compris dans Nivelescolar	40,3%	40,3%	10,4%	7,8%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	14,3%	14,6%	17,8%	20,0%	12,5%	15,0%
	% du total	6,1%	6,1%	1,6%	1,2%	,2%	15,0%
Total	Effectif	217	212	45	30	8	512
	% compris dans Nivelescolar	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%

Relação entre a variável nível de escolaridade e o item participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.

Tableau croisé

		SatisPart3					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar 3,00	Effectif	64	78	45	27	8	222
	% compris dans Nivelescolar	28,8%	35,1%	20,3%	12,2%	3,6%	100,0%

	% compris dans SatisPart3	44,4%	42,9%	42,5%	41,5%	53,3%	43,4%
	% du total	12,5%	15,2%	8,8%	5,3%	1,6%	43,4%
4,00	Effectif	61	72	44	30	6	213
	% compris dans Nivelescolar	28,6%	33,8%	20,7%	14,1%	2,8%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	42,4%	39,6%	41,5%	46,2%	40,0%	41,6%
	% du total	11,9%	14,1%	8,6%	5,9%	1,2%	41,6%
5,00	Effectif	19	32	17	8	1	77
	% compris dans Nivelescolar	24,7%	41,6%	22,1%	10,4%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	13,2%	17,6%	16,0%	12,3%	6,7%	15,0%
	% du total	3,7%	6,3%	3,3%	1,6%	,2%	15,0%
Total	Effectif	144	182	106	65	15	512
	% compris dans Nivelescolar	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%

Satisfação com supervisão

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador possibilidade manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.

Tableau croisé

			Satisperv1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	67	75	70	78	26	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	21,2%	23,7%	22,2%	24,7%	8,2%	100,0%
		% compris dans Satisperv1	59,3%	59,5%	66,7%	60,0%	68,4%	61,7%
		% du total	13,1%	14,6%	13,7%	15,2%	5,1%	61,7%
	2	Effectif	24	22	15	17	5	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,9%	26,5%	18,1%	20,5%	6,0%	100,0%
		% compris dans Satisperv1	21,2%	17,5%	14,3%	13,1%	13,2%	16,2%
		% du total	4,7%	4,3%	2,9%	3,3%	1,0%	16,2%
	3	Effectif	11	19	13	20	4	67
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	16,4%	28,4%	19,4%	29,9%	6,0%	100,0%
		% compris dans Satisperv1	9,7%	15,1%	12,4%	15,4%	10,5%	13,1%
		% du total	2,1%	3,7%	2,5%	3,9%	,8%	13,1%
	4	Effectif	10	9	7	13	3	42
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	23,8%	21,4%	16,7%	31,0%	7,1%	100,0%

	% compris dans Satisperv1	8,8%	7,1%	6,7%	10,0%	7,9%	8,2%
	% du total	2,0%	1,8%	1,4%	2,5%	,6%	8,2%
5	Effectif	1	1	0	2	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	25,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv1	,9%	,8%	,0%	1,5%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,4%	,0%	,8%
Total	Effectif	113	126	105	130	38	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%
	% compris dans Satisperv1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		%	%	%	%	%	
	% du total	22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral.

Tableau croisé

			Satisperv2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper	1	Effectif	21	53	90	137	15	316
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	6,6%	16,8%	28,5%	43,4%	4,7%	100,0%
		% compris dans Satisperv2	55,3%	58,2%	62,1%	64,0%	62,5%	61,7%
		% du total	4,1%	10,4%	17,6%	26,8%	2,9%	61,7%

2	Effectif	8	18	23	32	2	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	9,6%	21,7%	27,7%	38,6%	2,4%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	21,1%	19,8%	15,9%	15,0%	8,3%	16,2%
	% du total	1,6%	3,5%	4,5%	6,3%	,4%	16,2%
3	Effectif	4	13	22	26	2	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	6,0%	19,4%	32,8%	38,8%	3,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	10,5%	14,3%	15,2%	12,1%	8,3%	13,1%
	% du total	,8%	2,5%	4,3%	5,1%	,4%	13,1%
4	Effectif	5	7	8	18	4	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	11,9%	16,7%	19,0%	42,9%	9,5%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	13,2%	7,7%	5,5%	8,4%	16,7%	8,2%
	% du total	1,0%	1,4%	1,6%	3,5%	,8%	8,2%
5	Effectif	0	0	2	1	1	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	,0%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	,0%	,0%	1,4%	,5%	4,2%	,8%
	% du total	,0%	,0%	,4%	,2%	,2%	,8%
Total	Effectif	38	91	145	214	24	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	7,4%	17,8%	28,3%	41,8%	4,7%	100,0%

% compris dans Satisperv2	100,0	100,0	100,0	100,0%	100,0	100,0%
	%	%	%		%	
% du total	7,4%	17,8%	28,3%	41,8%	4,7%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola.

Tableau croisé

			Satisperv3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	89	132	39	49	7	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,2%	41,8%	12,3%	15,5%	2,2%	100,0%
		% compris dans Satisperv3	60,1%	63,8%	63,9%	61,3%	43,8%	61,7%
		% du total	17,4%	25,8%	7,6%	9,6%	1,4%	61,7%
	2	Effectif	21	33	11	14	4	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,3%	39,8%	13,3%	16,9%	4,8%	100,0%
		% compris dans Satisperv3	14,2%	15,9%	18,0%	17,5%	25,0%	16,2%
		% du total	4,1%	6,4%	2,1%	2,7%	,8%	16,2%
	3	Effectif	23	25	5	11	3	67
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	34,3%	37,3%	7,5%	16,4%	4,5%	100,0%

	% compris dans Satisperv3	15,5%	12,1%	8,2%	13,8%	18,8%	13,1%
	% du total	4,5%	4,9%	1,0%	2,1%	,6%	13,1%
4	Effectif	15	14	6	5	2	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	35,7%	33,3%	14,3%	11,9%	4,8%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	10,1%	6,8%	9,8%	6,3%	12,5%	8,2%
	% du total	2,9%	2,7%	1,2%	1,0%	,4%	8,2%
5	Effectif	0	3	0	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	75,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	,0%	1,4%	,0%	1,3%	,0%	,8%
	% du total	,0%	,6%	,0%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	148	207	61	80	16	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador apoio recebido pela direcção.

Tableau croisé

			Satsperv4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	118	136	21	31	10	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	37,3%	43,0%	6,6%	9,8%	3,2%	100,0%
		% compris dans Satsperv4	65,6%	59,9%	53,8%	62,0%	62,5%	61,7%
		% du total	23,0%	26,6%	4,1%	6,1%	2,0%	61,7%
	2	Effectif	29	32	9	8	5	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	34,9%	38,6%	10,8%	9,6%	6,0%	100,0%
		% compris dans Satsperv4	16,1%	14,1%	23,1%	16,0%	31,3%	16,2%
		% du total	5,7%	6,3%	1,8%	1,6%	1,0%	16,2%
	3	Effectif	21	31	7	7	1	67
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	31,3%	46,3%	10,4%	10,4%	1,5%	100,0%
		% compris dans Satsperv4	11,7%	13,7%	17,9%	14,0%	6,3%	13,1%
		% du total	4,1%	6,1%	1,4%	1,4%	,2%	13,1%
	4	Effectif	11	26	2	3	0	42
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	26,2%	61,9%	4,8%	7,1%	,0%	100,0%

	% compris dans Satsperv4	6,1%	11,5%	5,1%	6,0%	,0%	8,2%
	% du total	2,1%	5,1%	,4%	,6%	,0%	8,2%
5	Effectif	1	2	0	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	50,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satsperv4	,6%	,9%	,0%	2,0%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,4%	,0%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	180	227	39	50	16	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satsperv4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador sancionar e castigar quando a tarefa está mal.

Tableau croisé

			Satsperv5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper	1	Effectif	39	59	43	129	46	316
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	12,3%	18,7%	13,6%	40,8%	14,6%	100,0%

	% compris dans Satisperv5	62,9%	60,8%	55,1%	62,9%	65,7%	61,7%
	% du total	7,6%	11,5%	8,4%	25,2%	9,0%	61,7%
2	Effectif	14	11	15	31	12	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	16,9%	13,3%	18,1%	37,3%	14,5%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	22,6%	11,3%	19,2%	15,1%	17,1%	16,2%
	% du total	2,7%	2,1%	2,9%	6,1%	2,3%	16,2%
3	Effectif	6	13	12	31	5	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	9,0%	19,4%	17,9%	46,3%	7,5%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	9,7%	13,4%	15,4%	15,1%	7,1%	13,1%
	% du total	1,2%	2,5%	2,3%	6,1%	1,0%	13,1%
4	Effectif	3	13	8	11	7	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	7,1%	31,0%	19,0%	26,2%	16,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	4,8%	13,4%	10,3%	5,4%	10,0%	8,2%
	% du total	,6%	2,5%	1,6%	2,1%	1,4%	8,2%
5	Effectif	0	1	0	3	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	25,0%	,0%	75,0%	,0%	100,0%

	% compris dans Satisperv5	,0%	1,0%	,0%	1,5%	,0%	,8%
	% du total	,0%	,2%	,0%	,6%	,0%	,8%
Total	Effectif	62	97	78	205	70	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador oferecer oportunidades que são consignadas na promoção e formação de quadros.

	% compris dans Satisperv6	11,0%	6,6%	5,4%	11,1%	3,4%	8,2%
	% du total	4,1%	2,9%	,4%	,6%	,2%	8,2%
5	Effectif	2	2	0	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	1,0%	,9%	,0%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,4%	,4%	,0%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	191	228	37	27	29	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%

Satisfação com meios físicos de trabalho.

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador como título das negociações sobre a contratação dos benefícios.

1

Tableau croisé

			SatisMeioFis1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	66	67	141	38	4	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	20,9%	21,2%	44,6%	12,0%	1,3%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis1	58,9%	56,8%	63,5%	69,1%	80,0%	61,7%
		% du total	12,9%	13,1%	27,5%	7,4%	,8%	61,7%
2	Effectif	23	17	30	12	1	83	
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	27,7%	20,5%	36,1%	14,5%	1,2%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis1	20,5%	14,4%	13,5%	21,8%	20,0%	16,2%	
	% du total	4,5%	3,3%	5,9%	2,3%	,2%	16,2%	
3	Effectif	9	23	32	3	0	67	
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	13,4%	34,3%	47,8%	4,5%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis1	8,0%	19,5%	14,4%	5,5%	,0%	13,1%	
	% du total	1,8%	4,5%	6,3%	,6%	,0%	13,1%	

4	Effectif	13	11	16	2	0	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	31,0%	26,2%	38,1%	4,8%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	11,6%	9,3%	7,2%	3,6%	,0%	8,2%
	% du total	2,5%	2,1%	3,1%	,4%	,0%	8,2%
5	Effectif	1	0	3	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	,0%	75,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	,9%	,0%	1,4%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,0%	,6%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	112	118	222	55	5	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador possibilidade de implementar políticas de interesses, para estimular os trabalhadores.

Tableau croisé

			SatisMeioFis2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Nivelescolar	3,00	Effectif	67	104	22	16	13	222

	% compris dans Nivelescolar	30,2%	46,8%	9,9%	7,2%	5,9%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	40,1%	43,7%	39,3%	45,7%	81,3%	43,4%
	% du total	13,1%	20,3%	4,3%	3,1%	2,5%	43,4%
4,00	Effectif	77	96	24	14	2	213
	% compris dans Nivelescolar	36,2%	45,1%	11,3%	6,6%	,9%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	46,1%	40,3%	42,9%	40,0%	12,5%	41,6%
	% du total	15,0%	18,8%	4,7%	2,7%	,4%	41,6%
5,00	Effectif	23	38	10	5	1	77
	% compris dans Nivelescolar	29,9%	49,4%	13,0%	6,5%	1,3%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	13,8%	16,0%	17,9%	14,3%	6,3%	15,0%
	% du total	4,5%	7,4%	2,0%	1,0%	,2%	15,0%
Total	Effectif	167	238	56	35	16	512
	% compris dans Nivelescolar	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador garantir ao emprego vantagens e benefícios equivalentes a seus esforços.

Tableau croisé

	SatisMeioFis3	Total
--	---------------	-------

			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	95	131	46	32	12	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	30,1%	41,5%	14,6%	10,1%	3,8%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	57,9%	66,2%	60,5%	60,4%	57,1%	61,7%
		% du total	18,6%	25,6%	9,0%	6,3%	2,3%	61,7%
	2	Effectif	30	27	12	10	4	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	36,1%	32,5%	14,5%	12,0%	4,8%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	18,3%	13,6%	15,8%	18,9%	19,0%	16,2%
		% du total	5,9%	5,3%	2,3%	2,0%	,8%	16,2%
	3	Effectif	23	24	8	8	4	67
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	34,3%	35,8%	11,9%	11,9%	6,0%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	14,0%	12,1%	10,5%	15,1%	19,0%	13,1%
		% du total	4,5%	4,7%	1,6%	1,6%	,8%	13,1%
	4	Effectif	15	13	10	3	1	42
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	35,7%	31,0%	23,8%	7,1%	2,4%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	9,1%	6,6%	13,2%	5,7%	4,8%	8,2%

	% du total	2,9%	2,5%	2,0%	,6%	,2%	8,2%
5	Effectif	1	3	0	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	75,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis3	,6%	1,5%	,0%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,6%	,0%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	164	198	76	53	21	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicadro adaptar polícas que recoheçam as experiências humanas, seus benefícios e objectivos na insttuição.

Tableau croisé

			SatisMeioFis4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper	1	Effectif	147	112	29	19	9	316
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	46,5%	35,4%	9,2%	6,0%	2,8%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis4	58,6%	61,5%	80,6%	61,3%	75,0%	61,7%
		% du total	28,7%	21,9%	5,7%	3,7%	1,8%	61,7%

2	Effectif	39	31	5	6	2	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	47,0%	37,3%	6,0%	7,2%	2,4%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	15,5%	17,0%	13,9%	19,4%	16,7%	16,2%
	% du total	7,6%	6,1%	1,0%	1,2%	,4%	16,2%
3	Effectif	41	21	1	3	1	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	61,2%	31,3%	1,5%	4,5%	1,5%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	16,3%	11,5%	2,8%	9,7%	8,3%	13,1%
	% du total	8,0%	4,1%	,2%	,6%	,2%	13,1%
4	Effectif	21	17	1	3	0	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	50,0%	40,5%	2,4%	7,1%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	8,4%	9,3%	2,8%	9,7%	,0%	8,2%
	% du total	4,1%	3,3%	,2%	,6%	,0%	8,2%
5	Effectif	3	1	0	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	75,0%	25,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	1,2%	,5%	,0%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,6%	,2%	,0%	,0%	,0%	,8%

Total	Effectif	251	182	36	31	12	512
	% compris dans	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	100,0%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0%
	SatisMeioFis4		%	%	%	%	
% du total	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%	

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador promover política administrativa com transparência.

Tableau croisé

			SatisMeioFis5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	87	111	65	27	26	316
		% compris dans	27,5%	35,1%	20,6%	8,5%	8,2%	100,0%
		Tempoexper (Regroupé par casiers)						
		% compris dans	61,3%	57,8%	69,9%	55,1%	72,2%	61,7%
		SatisMeioFis5						
	% du total	17,0%	21,7%	12,7%	5,3%	5,1%	61,7%	
	2	Effectif	24	33	16	6	4	83

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,9%	39,8%	19,3%	7,2%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	16,9%	17,2%	17,2%	12,2%	11,1%	16,2%
	% du total	4,7%	6,4%	3,1%	1,2%	,8%	16,2%
3	Effectif	22	24	7	10	4	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	32,8%	35,8%	10,4%	14,9%	6,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	15,5%	12,5%	7,5%	20,4%	11,1%	13,1%
	% du total	4,3%	4,7%	1,4%	2,0%	,8%	13,1%
4	Effectif	9	21	4	6	2	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	21,4%	50,0%	9,5%	14,3%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	6,3%	10,9%	4,3%	12,2%	5,6%	8,2%
	% du total	1,8%	4,1%	,8%	1,2%	,4%	8,2%
5	Effectif	0	3	1	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	75,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	,0%	1,6%	1,1%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,0%	,6%	,2%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	142	192	93	49	36	512

% compris dans	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%
Tempoexper (Regroupé par casiers)						
% compris dans	100,0	100,0	100,0%	100,0	100,0	100,0%
SatisMeioFis5	%	%		%	%	
% du total	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%

Benefícios e políticas escolar.

Relação entre à vriável tempo de experiência e o indicador possibilitadae de meio ambiente e uma saudável 1

Tableau croisé

			SatisBenPol1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	86	113	41	61	15	316
		% compris dans	27,2%	35,8%	13,0%	19,3%	4,7%	100,0%
		Tempoexper (Regroupé par casiers)						
		% compris dans	57,7%	60,8%	78,8%	61,0%	60,0%	61,7%
		SatisBenPol1						
	% du total	16,8%	22,1%	8,0%	11,9%	2,9%	61,7%	
	2	Effectif	29	23	7	17	7	83
		% compris dans	34,9%	27,7%	8,4%	20,5%	8,4%	100,0%
		Tempoexper (Regroupé par casiers)						
		% compris dans	19,5%	12,4%	13,5%	17,0%	28,0%	16,2%
		SatisBenPol1						
	% du total	5,7%	4,5%	1,4%	3,3%	1,4%	16,2%	
	3	Effectif	23	27	1	15	1	67

	% compris dans	34,3%	40,3%	1,5%	22,4%	1,5%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	15,4%	14,5%	1,9%	15,0%	4,0%	13,1%
	SatisBenPol1						
	% du total	4,5%	5,3%	,2%	2,9%	,2%	13,1%
4	Effectif	10	21	2	7	2	42
	% compris dans	23,8%	50,0%	4,8%	16,7%	4,8%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	6,7%	11,3%	3,8%	7,0%	8,0%	8,2%
	SatisBenPol1						
	% du total	2,0%	4,1%	,4%	1,4%	,4%	8,2%
5	Effectif	1	2	1	0	0	4
	% compris dans	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	,7%	1,1%	1,9%	,0%	,0%	,8%
	SatisBenPol1						
	% du total	,2%	,4%	,2%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	149	186	52	100	25	512
	% compris dans	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	100,0%	100,0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	SatisBenPol1		%				
	% du total	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador uma ventilação adequada no local de trabalho

Tableau croisé

		SatisBenPol2					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé 1 par casiers)	Effectif	75	145	39	39	18	316
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	23,7%	45,9%	12,3%	12,3%	5,7%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	65,2%	60,9%	65,0%	52,0%	75,0%	61,7%
	% du total	14,6%	28,3%	7,6%	7,6%	3,5%	61,7%
2	Effectif	19	36	10	17	1	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,9%	43,4%	12,0%	20,5%	1,2%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	16,5%	15,1%	16,7%	22,7%	4,2%	16,2%
	% du total	3,7%	7,0%	2,0%	3,3%	,2%	16,2%
3	Effectif	14	30	6	14	3	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	20,9%	44,8%	9,0%	20,9%	4,5%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	12,2%	12,6%	10,0%	18,7%	12,5%	13,1%
	% du total	2,7%	5,9%	1,2%	2,7%	,6%	13,1%
4	Effectif	6	25	5	4	2	42

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	14,3%	59,5%	11,9%	9,5%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	5,2%	10,5%	8,3%	5,3%	8,3%	8,2%
	% du total	1,2%	4,9%	1,0%	,8%	,4%	8,2%
5	Effectif	1	2	0	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	50,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	,9%	,8%	,0%	1,3%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,4%	,0%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	115	238	60	75	24	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador higiene e a salubridade no local de trabalho.

Tableau croisé

			SatisBenPol3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	86	95	58	62	15	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	27,2%	30,1%	18,4%	19,6%	4,7%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	59,3%	62,5%	65,2%	59,6%	68,2%	61,7%
		% du total	16,8%	18,6%	11,3%	12,1%	2,9%	61,7%
	2	Effectif	25	23	17	16	2	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	30,1%	27,7%	20,5%	19,3%	2,4%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	17,2%	15,1%	19,1%	15,4%	9,1%	16,2%
		% du total	4,9%	4,5%	3,3%	3,1%	,4%	16,2%
	3	Effectif	19	24	8	12	4	67
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,4%	35,8%	11,9%	17,9%	6,0%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	13,1%	15,8%	9,0%	11,5%	18,2%	13,1%
		% du total	3,7%	4,7%	1,6%	2,3%	,8%	13,1%
4	Effectif	13	9	6	13	1	42	

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	31,0%	21,4%	14,3%	31,0%	2,4%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	9,0%	5,9%	6,7%	12,5%	4,5%	8,2%
	% du total	2,5%	1,8%	1,2%	2,5%	,2%	8,2%
5	Effectif	2	1	0	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	50,0%	25,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	1,4%	,7%	,0%	1,0%	,0%	,8%
	% du total	,4%	,2%	,0%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	145	152	89	104	22	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador proporcionar oportunidades de promoção e formação.

Tableau croisé

			SatisBenPol4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	53	70	127	50	16	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	16,8%	22,2%	40,2%	15,8%	5,1%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	59,6%	59,8%	62,9%	59,5%	80,0%	61,7%
		% du total	10,4%	13,7%	24,8%	9,8%	3,1%	61,7%
	2	Effectif	19	22	26	14	2	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,9%	26,5%	31,3%	16,9%	2,4%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	21,3%	18,8%	12,9%	16,7%	10,0%	16,2%
		% du total	3,7%	4,3%	5,1%	2,7%	,4%	16,2%
	3	Effectif	6	13	35	13	0	67
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	9,0%	19,4%	52,2%	19,4%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	6,7%	11,1%	17,3%	15,5%	,0%	13,1%
		% du total	1,2%	2,5%	6,8%	2,5%	,0%	13,1%
	4	Effectif	10	11	13	6	2	42

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	23,8%	26,2%	31,0%	14,3%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	11,2%	9,4%	6,4%	7,1%	10,0%	8,2%
	% du total	2,0%	2,1%	2,5%	1,2%	,4%	8,2%
5	Effectif	1	1	1	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	1,1%	,9%	,5%	1,2%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,2%	,2%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	89	117	202	84	20	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador ossibilidade de conseguir programas de treinamento e capacitação para desenvolver habilidades e conhecimentos.

Tableau croisé

			SatisBenPol5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper	1	Effectif	77	109	72	45	13	316

(Regroupé par casiers)	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	24,4%	34,5%	22,8%	14,2%	4,1%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	61,1%	63,7%	63,7%	56,3%	59,1%	61,7%
	% du total	15,0%	21,3%	14,1%	8,8%	2,5%	61,7%
	2 Effectif	23	22	20	14	4	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	27,7%	26,5%	24,1%	16,9%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	18,3%	12,9%	17,7%	17,5%	18,2%	16,2%
	% du total	4,5%	4,3%	3,9%	2,7%	,8%	16,2%
	3 Effectif	18	25	12	8	4	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	26,9%	37,3%	17,9%	11,9%	6,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	14,3%	14,6%	10,6%	10,0%	18,2%	13,1%
	% du total	3,5%	4,9%	2,3%	1,6%	,8%	13,1%
	4 Effectif	8	13	8	12	1	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	19,0%	31,0%	19,0%	28,6%	2,4%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	6,3%	7,6%	7,1%	15,0%	4,5%	8,2%
	% du total	1,6%	2,5%	1,6%	2,3%	,2%	8,2%
	5 Effectif	0	2	1	1	0	4

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	,0%	1,2%	,9%	1,3%	,0%	,8%
	% du total	,0%	,4%	,2%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	126	171	113	80	22	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%

Satisfação intrínseca.

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.

Tableau croisé

			SatisIntriTra1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper	1	Effectif	82	104	95	29	6	316
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,9%	32,9%	30,1%	9,2%	1,9%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra1	62,1%	63,0%	62,5%	53,7%	66,7%	61,7%
		% du total	16,0%	20,3%	18,6%	5,7%	1,2%	61,7%

2	Effectif	23	24	23	10	3	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	27,7%	28,9%	27,7%	12,0%	3,6%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	17,4%	14,5%	15,1%	18,5%	33,3%	16,2%
	% du total	4,5%	4,7%	4,5%	2,0%	,6%	16,2%
3	Effectif	17	24	19	7	0	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,4%	35,8%	28,4%	10,4%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	12,9%	14,5%	12,5%	13,0%	,0%	13,1%
	% du total	3,3%	4,7%	3,7%	1,4%	,0%	13,1%
4	Effectif	8	11	15	8	0	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	19,0%	26,2%	35,7%	19,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	6,1%	6,7%	9,9%	14,8%	,0%	8,2%
	% du total	1,6%	2,1%	2,9%	1,6%	,0%	8,2%
5	Effectif	2	2	0	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	1,5%	1,2%	,0%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,4%	,4%	,0%	,0%	,0%	,8%

Total	Effectif	132	165	152	54	9	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação com o trabalho.

Tableau croisé

			SatisIntriTra2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	82	127	74	30	3	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,9%	40,2%	23,4%	9,5%	,9%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra2	70,1%	59,6%	62,7%	53,6%	37,5%	61,7%
		% du total	16,0%	24,8%	14,5%	5,9%	,6%	61,7%
	2	Effectif	15	35	18	14	1	83
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	18,1%	42,2%	21,7%	16,9%	1,2%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	12,8%	16,4%	15,3%	25,0%	12,5%	16,2%	
	% du total	2,9%	6,8%	3,5%	2,7%	,2%	16,2%	
3	Effectif	11	28	18	8	2	67	

	% compris dans	16,4%	41,8%	26,9%	11,9%	3,0%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	9,4%	13,1%	15,3%	14,3%	25,0%	13,1%
	SatisIntriTra2						
	% du total	2,1%	5,5%	3,5%	1,6%	,4%	13,1%
4	Effectif	8	20	8	4	2	42
	% compris dans	19,0%	47,6%	19,0%	9,5%	4,8%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	6,8%	9,4%	6,8%	7,1%	25,0%	8,2%
	SatisIntriTra2						
	% du total	1,6%	3,9%	1,6%	,8%	,4%	8,2%
5	Effectif	1	3	0	0	0	4
	% compris dans	25,0%	75,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	,9%	1,4%	,0%	,0%	,0%	,8%
	SatisIntriTra2						
	% du total	,2%	,6%	,0%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	117	213	118	56	8	512
	% compris dans	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%
	Tempoexper (Regroupé par casiers)						
	% compris dans	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0%	100,0%
	SatisIntriTra2	%	%	%	%		
	% du total	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador autonomia para levar a uso de tarefas inteligentemente.

Tableau croisé

			SatisIntriTra3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	56	83	97	74	6	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	17,7%	26,3%	30,7%	23,4%	1,9%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra3	58,9%	63,8%	65,1%	57,8%	60,0%	61,7%
		% du total	10,9%	16,2%	18,9%	14,5%	1,2%	61,7%
	2	Effectif	18	17	21	24	3	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	21,7%	20,5%	25,3%	28,9%	3,6%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra3	18,9%	13,1%	14,1%	18,8%	30,0%	16,2%	
	% du total	3,5%	3,3%	4,1%	4,7%	,6%	16,2%	
	3	Effectif	11	17	21	18	0	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	16,4%	25,4%	31,3%	26,9%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra3	11,6%	13,1%	14,1%	14,1%	,0%	13,1%	
	% du total	2,1%	3,3%	4,1%	3,5%	,0%	13,1%	
	4	Effectif	9	12	9	11	1	42

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	21,4%	28,6%	21,4%	26,2%	2,4%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	9,5%	9,2%	6,0%	8,6%	10,0%	8,2%
	% du total	1,8%	2,3%	1,8%	2,1%	,2%	8,2%
5	Effectif	1	1	1	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	1,1%	,8%	,7%	,8%	,0%	,8%
	% du total	,2%	,2%	,2%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	95	130	149	128	10	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos, habilidades em actividades.

Tableau croisé

			SatisIntriTra4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexpe	1	Effectif	71	88	98	49	10	316

r (Regroupé par casiers)	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,5%	27,8%	31,0%	15,5%	3,2%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	63,4%	61,1%	59,4%	64,5%	66,7%	61,7%
	% du total	13,9%	17,2%	19,1%	9,6%	2,0%	61,7%
	2 Effectif	19	21	30	10	3	83
2	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,9%	25,3%	36,1%	12,0%	3,6%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	17,0%	14,6%	18,2%	13,2%	20,0%	16,2%
	% du total	3,7%	4,1%	5,9%	2,0%	,6%	16,2%
	3 Effectif	15	21	21	10	0	67
3	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	22,4%	31,3%	31,3%	14,9%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	13,4%	14,6%	12,7%	13,2%	,0%	13,1%
	% du total	2,9%	4,1%	4,1%	2,0%	,0%	13,1%
	4 Effectif	7	13	13	7	2	42
4	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	16,7%	31,0%	31,0%	16,7%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	6,3%	9,0%	7,9%	9,2%	13,3%	8,2%
	% du total	1,4%	2,5%	2,5%	1,4%	,4%	8,2%
	5 Effectif	0	1	3	0	0	4

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	25,0%	75,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	,0%	,7%	1,8%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,0%	,2%	,6%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	112	144	165	76	15	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	100,0%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0%
	% du total	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%

Satisfação com participação.

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicador possibilidade que têm em participar nas decisões no local de trabalho

Tableau croisé

			SatisPart1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	154	110	27	21	4	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	48,7%	34,8%	8,5%	6,6%	1,3%	100,0%
		% compris dans SatisPart1	59,9%	65,1%	57,4%	70,0%	44,4%	61,7%
		% du total	30,1%	21,5%	5,3%	4,1%	,8%	61,7%
	2	Effectif	38	29	8	5	3	83

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	45,8%	34,9%	9,6%	6,0%	3,6%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	14,8%	17,2%	17,0%	16,7%	33,3%	16,2%
	% du total	7,4%	5,7%	1,6%	1,0%	,6%	16,2%
3	Effectif	40	15	10	2	0	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	59,7%	22,4%	14,9%	3,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	15,6%	8,9%	21,3%	6,7%	,0%	13,1%
	% du total	7,8%	2,9%	2,0%	,4%	,0%	13,1%
4	Effectif	23	13	2	2	2	42
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	54,8%	31,0%	4,8%	4,8%	4,8%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	8,9%	7,7%	4,3%	6,7%	22,2%	8,2%
	% du total	4,5%	2,5%	,4%	,4%	,4%	8,2%
5	Effectif	2	2	0	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	,8%	1,2%	,0%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,4%	,4%	,0%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	257	169	47	30	9	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% du total	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%
------------	-------	-------	------	------	------	--------

Relação entre à variável tempo de experiência e o indicador participação nas decisões de escola, instituição observa progresso.

Tableau croisé

			SatisPart2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	127	134	28	20	7	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	40,2%	42,4%	8,9%	6,3%	2,2%	100,0%
		% compris dans SatisPart2	58,5%	63,2%	62,2%	66,7%	87,5%	61,7%
		% du total	24,8%	26,2%	5,5%	3,9%	1,4%	61,7%
	2	Effectif	37	33	9	3	1	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	44,6%	39,8%	10,8%	3,6%	1,2%	100,0%	
	% compris dans SatisPart2	17,1%	15,6%	20,0%	10,0%	12,5%	16,2%	
	% du total	7,2%	6,4%	1,8%	,6%	,2%	16,2%	
	3	Effectif	27	31	7	2	0	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	40,3%	46,3%	10,4%	3,0%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisPart2	12,4%	14,6%	15,6%	6,7%	,0%	13,1%	
	% du total	5,3%	6,1%	1,4%	,4%	,0%	13,1%	
	4	Effectif	22	14	1	5	0	42

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	52,4%	33,3%	2,4%	11,9%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	10,1%	6,6%	2,2%	16,7%	,0%	8,2%
	% du total	4,3%	2,7%	,2%	1,0%	,0%	8,2%
5	Effectif	4	0	0	0	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	1,8%	,0%	,0%	,0%	,0%	,8%
	% du total	,8%	,0%	,0%	,0%	,0%	,8%
Total	Effectif	217	212	45	30	8	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%

Relação entre a variável tempo de experiência e o item participação nas decisões é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.

Tableau croisé

			SatisPart3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoexper (Regroupé par casiers)	1	Effectif	86	114	66	39	11	316
		% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	27,2%	36,1%	20,9%	12,3%	3,5%	100,0%
		% compris dans SatisPart3	59,7%	62,6%	62,3%	60,0%	73,3%	61,7%
		% du total	16,8%	22,3%	12,9%	7,6%	2,1%	61,7%
	2	Effectif	28	30	14	8	3	83
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	33,7%	36,1%	16,9%	9,6%	3,6%	100,0%	
	% compris dans SatisPart3	19,4%	16,5%	13,2%	12,3%	20,0%	16,2%	
	% du total	5,5%	5,9%	2,7%	1,6%	,6%	16,2%	
	3	Effectif	14	22	16	14	1	67
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	20,9%	32,8%	23,9%	20,9%	1,5%	100,0%	
	% compris dans SatisPart3	9,7%	12,1%	15,1%	21,5%	6,7%	13,1%	
	% du total	2,7%	4,3%	3,1%	2,7%	,2%	13,1%	
	4	Effectif	16	13	10	3	0	42

	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	38,1%	31,0%	23,8%	7,1%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	11,1%	7,1%	9,4%	4,6%	,0%	8,2%
	% du total	3,1%	2,5%	2,0%	,6%	,0%	8,2%
5	Effectif	0	3	0	1	0	4
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	,0%	75,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	,0%	1,6%	,0%	1,5%	,0%	,8%
	% du total	,0%	,6%	,0%	,2%	,0%	,8%
Total	Effectif	144	182	106	65	15	512
	% compris dans Tempoexper (Regroupé par casiers)	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%

Satisfação com a supervisão.

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador possibilidade de manter a comunicação interna entre a direcção e subordinados.

Tableau croisé

			Satisperv1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoperm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	93	99	89	100	31	412
		% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	22,6%	24,0%	21,6%	24,3%	7,5%	100,0%
		% compris dans Satisperv1	82,3%	78,6%	84,8%	76,9%	81,6%	80,5%
		% du total	18,2%	19,3%	17,4%	19,5%	6,1%	80,5%
	2	Effectif	16	23	13	24	5	81
		% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	19,8%	28,4%	16,0%	29,6%	6,2%	100,0%
	% compris dans Satisperv1	14,2%	18,3%	12,4%	18,5%	13,2%	15,8%	
	% du total	3,1%	4,5%	2,5%	4,7%	1,0%	15,8%	
3	Effectif	4	4	2	5	2	17	
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	23,5%	23,5%	11,8%	29,4%	11,8%	100,0%	
	% compris dans Satisperv1	3,5%	3,2%	1,9%	3,8%	5,3%	3,3%	
	% du total	,8%	,8%	,4%	1,0%	,4%	3,3%	
4	Effectif	0	0	1	1	0	2	

	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	,0%	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv1	,0%	,0%	1,0%	,8%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,0%	,2%	,2%	,0%	,4%
Total	Effectif	113	126	105	130	38	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%
	% compris dans Satisperv1	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	% du total	22,1%	24,6%	20,5%	25,4%	7,4%	100,0%

Relação entre à variável tempo de expermanência eo item adequada supervisão expressa-se pela percepção do seu clima laboral.

Tableau croisé

			Satisperv2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoperm	1	Effectif	28	82	114	168	20	412
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	6,8%	19,9%	27,7%	40,8%	4,9%	100,0%
		% compris dans Satisperv2	73,7%	90,1%	78,6%	78,5%	83,3%	80,5%
		% du total	5,5%	16,0%	22,3%	32,8%	3,9%	80,5%

2	Effectif	7	8	24	38	4	81
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	8,6%	9,9%	29,6%	46,9%	4,9%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	18,4%	8,8%	16,6%	17,8%	16,7%	15,8%
	% du total	1,4%	1,6%	4,7%	7,4%	,8%	15,8%
3	Effectif	2	1	7	7	0	17
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	11,8%	5,9%	41,2%	41,2%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	5,3%	1,1%	4,8%	3,3%	,0%	3,3%
	% du total	,4%	,2%	1,4%	1,4%	,0%	3,3%
4	Effectif	1	0	0	1	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	50,0%	,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	2,6%	,0%	,0%	,5%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,0%	,0%	,2%	,0%	,4%
Total	Effectif	38	91	145	214	24	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	7,4%	17,8%	28,3%	41,8%	4,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	7,4%	17,8%	28,3%	41,8%	4,7%	100,0%

Relação entre a variável tempo permanência e o indicador esforço da direcção de resolver as dificuldades na escola.

Tableau croisé

		Satisperv3					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	115	169	53	64	11	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	27,9%	41,0%	12,9%	15,5%	2,7%	100,0%
		% compris dans Satisperv3	77,7%	81,6%	86,9%	80,0%	68,8%	80,5%
		% du total	22,5%	33,0%	10,4%	12,5%	2,1%	80,5%
	2	Effectif	28	31	7	12	3	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	34,6%	38,3%	8,6%	14,8%	3,7%	100,0%	
	% compris dans Satisperv3	18,9%	15,0%	11,5%	15,0%	18,8%	15,8%	
	% du total	5,5%	6,1%	1,4%	2,3%	,6%	15,8%	
3	Effectif	4	6	1	4	2	17	
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	23,5%	35,3%	5,9%	23,5%	11,8%	100,0%	
	% compris dans Satisperv3	2,7%	2,9%	1,6%	5,0%	12,5%	3,3%	
	% du total	,8%	1,2%	,2%	,8%	,4%	3,3%	
4	Effectif	1	1	0	0	0	2	

	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	,7%	,5%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	148	207	61	80	16	512
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,9%	40,4%	11,9%	15,6%	3,1%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador apoio recebido pela direcção.

Tableau croisé

			Satisperv4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	144	180	33	40	15	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	35,0%	43,7%	8,0%	9,7%	3,6%	100,0%
		% compris dans Satisperv4	80,0%	79,3%	84,6%	80,0%	93,8%	80,5%
		% du total	28,1%	35,2%	6,4%	7,8%	2,9%	80,5%
	2	Effectif	30	36	6	8	1	81

	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	37,0%	44,4%	7,4%	9,9%	1,2%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	16,7%	15,9%	15,4%	16,0%	6,3%	15,8%
	% du total	5,9%	7,0%	1,2%	1,6%	,2%	15,8%
3	Effectif	5	10	0	2	0	17
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	29,4%	58,8%	,0%	11,8%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	2,8%	4,4%	,0%	4,0%	,0%	3,3%
	% du total	1,0%	2,0%	,0%	,4%	,0%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	,6%	,4%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	180	227	39	50	16	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%
	% compris dans Satisperv4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100,0	100,0%
	% du total	35,2%	44,3%	7,6%	9,8%	3,1%	100,0%

Relação entre à variável tempo de permanência e o indicador sancionr e castigar quando a tarefa está mal.

Tableau croisé

			Satisperv5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	49	79	55	167	62	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	11,9%	19,2%	13,3%	40,5%	15,0%	100,0%
		% compris dans Satisperv5	79,0%	81,4%	70,5%	81,5%	88,6%	80,5%
		% du total	9,6%	15,4%	10,7%	32,6%	12,1%	80,5%
	2	Effectif	10	14	18	32	7	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	12,3%	17,3%	22,2%	39,5%	8,6%	100,0%	
	% compris dans Satisperv5	16,1%	14,4%	23,1%	15,6%	10,0%	15,8%	
	% du total	2,0%	2,7%	3,5%	6,3%	1,4%	15,8%	
	3	Effectif	3	3	5	5	1	17
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	17,6%	17,6%	29,4%	29,4%	5,9%	100,0%
		% compris dans Satisperv5	4,8%	3,1%	6,4%	2,4%	1,4%	3,3%
		% du total	,6%	,6%	1,0%	1,0%	,2%	3,3%
	4	Effectif	0	1	0	1	0	2

	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	,0%	1,0%	,0%	,5%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,2%	,0%	,2%	,0%	,4%
Total	Effectif	62	97	78	205	70	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	12,1%	18,9%	15,2%	40,0%	13,7%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador oferecer as oportunidades que são designadas na promoção e formação de quadros.

Tableau croisé

			Satisperv6					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoperm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	151	186	30	20	25	412
		% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	36,7%	45,1%	7,3%	4,9%	6,1%	100,0%
		% compris dans Satisperv6	79,1%	81,6%	81,1%	74,1%	86,2%	80,5%
		% du total	29,5%	36,3%	5,9%	3,9%	4,9%	80,5%
	2	Effectif	33	36	3	5	4	81

	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	40,7%	44,4%	3,7%	6,2%	4,9%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	17,3%	15,8%	8,1%	18,5%	13,8%	15,8%
	% du total	6,4%	7,0%	,6%	1,0%	,8%	15,8%
3	Effectif	5	6	4	2	0	17
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	29,4%	35,3%	23,5%	11,8%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	2,6%	2,6%	10,8%	7,4%	,0%	3,3%
	% du total	1,0%	1,2%	,8%	,4%	,0%	3,3%
4	Effectif	2	0	0	0	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	1,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	191	228	37	27	29	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%
	% compris dans Satisperv6	100,0%	100,0%	100,0 %	100,0%	100,0 %	100,0%
	% du total	37,3%	44,5%	7,2%	5,3%	5,7%	100,0%

Satisfação com Meio físico de trabalho

Relação entre a variável tempo de experiência e o indicado como ritmo das negociações sobre a contratação dos benefícios.

Tableau croisé

			SatisMeioFis1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	82	95	184	47	4	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	19,9%	23,1%	44,7%	11,4%	1,0%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis1	73,2%	80,5%	82,9%	85,5%	80,0%	80,5%
		% du total	16,0%	18,6%	35,9%	9,2%	,8%	80,5%
	2	Effectif	24	21	29	6	1	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	29,6%	25,9%	35,8%	7,4%	1,2%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis1	21,4%	17,8%	13,1%	10,9%	20,0%	15,8%	
	% du total	4,7%	4,1%	5,7%	1,2%	,2%	15,8%	
3	Effectif	6	1	8	2	0	17	
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	35,3%	5,9%	47,1%	11,8%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis1	5,4%	,8%	3,6%	3,6%	,0%	3,3%	
	% du total	1,2%	,2%	1,6%	,4%	,0%	3,3%	

4	Effectif	0	1	1	0	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	,0%	,8%	,5%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,2%	,2%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	112	118	222	55	5	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis1	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	21,9%	23,0%	43,4%	10,7%	1,0%	100,0%

Relação entre à variável tempo de permanência e o indicador possibilidade de implementar política de interesses, para estimular os trabalhadores.

Tableau croisé

			SatisMeioFis2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempoperm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	138	188	44	27	15	412
		% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	33,5%	45,6%	10,7%	6,6%	3,6%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis2	82,6%	79,0%	78,6%	77,1%	93,8%	80,5%
		% du total	27,0%	36,7%	8,6%	5,3%	2,9%	80,5%
	2	Effectif	22	40	11	7	1	81

	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	27,2%	49,4%	13,6%	8,6%	1,2%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	13,2%	16,8%	19,6%	20,0%	6,3%	15,8%
	% du total	4,3%	7,8%	2,1%	1,4%	,2%	15,8%
3	Effectif	6	9	1	1	0	17
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	35,3%	52,9%	5,9%	5,9%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	3,6%	3,8%	1,8%	2,9%	,0%	3,3%
	% du total	1,2%	1,8%	,2%	,2%	,0%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	,6%	,4%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	167	238	56	35	16	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,6%	46,5%	10,9%	6,8%	3,1%	100,0%

Relação entre à variável tempo de permanência e o indicador garantir ao empregado vantagens e benefício equivalentes aos seus esforços. 3

Tableau croisé

			SatisMeioFis3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	130	167	58	44	13	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	31,6%	40,5%	14,1%	10,7%	3,2%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis3	79,3%	84,3%	76,3%	83,0%	61,9%	80,5%
		% du total	25,4%	32,6%	11,3%	8,6%	2,5%	80,5%
	2	Effectif	29	24	16	7	5	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	35,8%	29,6%	19,8%	8,6%	6,2%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis3	17,7%	12,1%	21,1%	13,2%	23,8%	15,8%	
	% du total	5,7%	4,7%	3,1%	1,4%	1,0%	15,8%	
3	Effectif	4	6	2	2	3	17	
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	23,5%	35,3%	11,8%	11,8%	17,6%	100,0%	
	% compris dans SatisMeioFis3	2,4%	3,0%	2,6%	3,8%	14,3%	3,3%	
	% du total	,8%	1,2%	,4%	,4%	,6%	3,3%	
4	Effectif	1	1	0	0	0	2	

	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis3	,6%	,5%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	164	198	76	53	21	512
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	32,0%	38,7%	14,8%	10,4%	4,1%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador adaptar políticas que reconheçam as experiências humanas, seus benefícios e os objetivos da instituição.

Tableau croisé

			SatisMeioFis4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm	1	Effectif	198	148	32	25	9	412
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	48,1%	35,9%	7,8%	6,1%	2,2%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis4	78,9%	81,3%	88,9%	80,6%	75,0%	80,5%

	% du total	38,7%	28,9%	6,3%	4,9%	1,8%	80,5%
2	Effectif	43	27	3	5	3	81
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	53,1%	33,3%	3,7%	6,2%	3,7%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	17,1%	14,8%	8,3%	16,1%	25,0%	15,8%
	% du total	8,4%	5,3%	,6%	1,0%	,6%	15,8%
3	Effectif	9	6	1	1	0	17
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	52,9%	35,3%	5,9%	5,9%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	3,6%	3,3%	2,8%	3,2%	,0%	3,3%
	% du total	1,8%	1,2%	,2%	,2%	,0%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	,4%	,5%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	251	182	36	31	12	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% du total	49,0%	35,5%	7,0%	6,1%	2,3%	100,0%
------------	-------	-------	------	------	------	--------

Relação entre à variável tempo de permanência e o indicador promover política administrativa com transparência.

Tableau croisé

			SatisMeioFis5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	116	153	78	35	30	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	28,2%	37,1%	18,9%	8,5%	7,3%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis5	81,7%	79,7%	83,9%	71,4%	83,3%	80,5%
		% du total	22,7%	29,9%	15,2%	6,8%	5,9%	80,5%
	2	Effectif	20	31	13	12	5	81
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	24,7%	38,3%	16,0%	14,8%	6,2%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis5	14,1%	16,1%	14,0%	24,5%	13,9%	15,8%
		% du total	3,9%	6,1%	2,5%	2,3%	1,0%	15,8%
	3	Effectif	5	7	2	2	1	17
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	29,4%	41,2%	11,8%	11,8%	5,9%	100,0%
		% compris dans SatisMeioFis5	3,5%	3,6%	2,2%	4,1%	2,8%	3,3%

	% du total	1,0%	1,4%	,4%	,4%	,2%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	,7%	,5%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	142	192	93	49	36	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%
	% compris dans SatisMeioFis5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	27,7%	37,5%	18,2%	9,6%	7,0%	100,0%

Satisfação com os Benefícios e Políticas escolar..

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador possibilidade de meio ambiente e uma zona saudável.

Tableau croisé

		SatisBenPol1					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
TempoPerm	1	Effectif	120	144	46	84	18	412
(Regroupé par casiers)		% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	29,1%	35,0%	11,2%	20,4%	4,4%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol1	80,5%	77,4%	88,5%	84,0%	72,0%	80,5%
		% du total	23,4%	28,1%	9,0%	16,4%	3,5%	80,5%

2	Effectif	21	36	6	11	7	81
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	25,9%	44,4%	7,4%	13,6%	8,6%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol1	14,1%	19,4%	11,5%	11,0%	28,0%	15,8%
	% du total	4,1%	7,0%	1,2%	2,1%	1,4%	15,8%
3	Effectif	7	5	0	5	0	17
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	41,2%	29,4%	,0%	29,4%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol1	4,7%	2,7%	,0%	5,0%	,0%	3,3%
	% du total	1,4%	1,0%	,0%	1,0%	,0%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol1	,7%	,5%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	149	186	52	100	25	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	29,1%	36,3%	10,2%	19,5%	4,9%	100,0%

Relação entre à variável tempo de permanência e indicador uma ventilação adequada no local de trabalho.

Tableau croisé

			SatisBenPol2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	97	184	53	58	20	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	23,5%	44,7%	12,9%	14,1%	4,9%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol2	84,3%	77,3%	88,3%	77,3%	83,3%	80,5%
		% du total	18,9%	35,9%	10,4%	11,3%	3,9%	80,5%
	2	Effectif	12	47	7	13	2	81
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	14,8%	58,0%	8,6%	16,0%	2,5%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol2	10,4%	19,7%	11,7%	17,3%	8,3%	15,8%
		% du total	2,3%	9,2%	1,4%	2,5%	,4%	15,8%
	3	Effectif	5	6	0	4	2	17
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	29,4%	35,3%	,0%	23,5%	11,8%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol2	4,3%	2,5%	,0%	5,3%	8,3%	3,3%
		% du total	1,0%	1,2%	,0%	,8%	,4%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2	

	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	,9%	,4%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	115	238	60	75	24	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	22,5%	46,5%	11,7%	14,6%	4,7%	100,0%

Rrelaçãoentre tempo de permanência e o indicador higiene e a sulubidade nolocal de trabalho.

Tableau croisé

			SatisBenPol3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
TempoPerm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	108	126	75	84	19	412
		% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	26,2%	30,6%	18,2%	20,4%	4,6%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol3	74,5%	82,9%	84,3%	80,8%	86,4%	80,5%
		% du total	21,1%	24,6%	14,6%	16,4%	3,7%	80,5%
	2	Effectif	33	21	12	13	2	81

	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	40,7%	25,9%	14,8%	16,0%	2,5%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	22,8%	13,8%	13,5%	12,5%	9,1%	15,8%
	% du total	6,4%	4,1%	2,3%	2,5%	,4%	15,8%
3	Effectif	4	4	2	6	1	17
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	23,5%	23,5%	11,8%	35,3%	5,9%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	2,8%	2,6%	2,2%	5,8%	4,5%	3,3%
	% du total	,8%	,8%	,4%	1,2%	,2%	3,3%
4	Effectif	0	1	0	1	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	,0%	,7%	,0%	1,0%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,2%	,0%	,2%	,0%	,4%
Total	Effectif	145	152	89	104	22	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,3%	29,7%	17,4%	20,3%	4,3%	100,0%

Relação entre tempo de permanência e o indicador proporcionar oportunidades de promoção e formação.

Tableau croisé

			SatisBenPol4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	74	92	166	62	18	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	18,0%	22,3%	40,3%	15,0%	4,4%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	83,1%	78,6%	82,2%	73,8%	90,0%	80,5%
		% du total	14,5%	18,0%	32,4%	12,1%	3,5%	80,5%
	2	Effectif	11	21	29	18	2	81
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	13,6%	25,9%	35,8%	22,2%	2,5%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	12,4%	17,9%	14,4%	21,4%	10,0%	15,8%
		% du total	2,1%	4,1%	5,7%	3,5%	,4%	15,8%
	3	Effectif	4	4	5	4	0	17
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	23,5%	23,5%	29,4%	23,5%	,0%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol4	4,5%	3,4%	2,5%	4,8%	,0%	3,3%
		% du total	,8%	,8%	1,0%	,8%	,0%	3,3%
4	Effectif	0	0	2	0	0	2	

	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	,0%	,0%	1,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,0%	,4%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	89	117	202	84	20	512
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	17,4%	22,9%	39,5%	16,4%	3,9%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador possibilidade de conseguir programa de treinamento e capacitação para desenvolver habilidades e conhecimentos.

Tableau croisé

			SatisBenPol5					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	98	137	92	69	16	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	23,8%	33,3%	22,3%	16,7%	3,9%	100,0%
		% compris dans SatisBenPol5	77,8%	80,1%	81,4%	86,3%	72,7%	80,5%
		% du total	19,1%	26,8%	18,0%	13,5%	3,1%	80,5%
	2	Effectif	22	27	18	9	5	81

	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	27,2%	33,3%	22,2%	11,1%	6,2%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	17,5%	15,8%	15,9%	11,3%	22,7%	15,8%
	% du total	4,3%	5,3%	3,5%	1,8%	1,0%	15,8%
3	Effectif	5	7	2	2	1	17
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	29,4%	41,2%	11,8%	11,8%	5,9%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	4,0%	4,1%	1,8%	2,5%	4,5%	3,3%
	% du total	1,0%	1,4%	,4%	,4%	,2%	3,3%
4	Effectif	1	0	1	0	0	2
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	,8%	,0%	,9%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,0%	,2%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	126	171	113	80	22	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%
	% compris dans SatisBenPol5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	24,6%	33,4%	22,1%	15,6%	4,3%	100,0%

Satisfação intrínseca

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador respondem as necessidades para conseguir os objectivos e as aspirações pessoais.

Tableau croisé

			SatisIntriTra1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	107	136	122	38	9	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	26,0%	33,0%	29,6%	9,2%	2,2%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra1	81,1%	82,4%	80,3%	70,4%	100,0 %	80,5%
		% du total	20,9%	26,6%	23,8%	7,4%	1,8%	80,5%
	2	Effectif	21	25	21	14	0	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	25,9%	30,9%	25,9%	17,3%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra1	15,9%	15,2%	13,8%	25,9%	,0%	15,8%	
	% du total	4,1%	4,9%	4,1%	2,7%	,0%	15,8%	
3	Effectif	4	3	8	2	0	17	
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	23,5%	17,6%	47,1%	11,8%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra1	3,0%	1,8%	5,3%	3,7%	,0%	3,3%	
	% du total	,8%	,6%	1,6%	,4%	,0%	3,3%	

4	Effectif	0	1	1	0	0	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	,0%	,6%	,7%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,2%	,2%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	132	165	152	54	9	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	25,8%	32,2%	29,7%	10,5%	1,8%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador desenvolvimento de carreira no sentimento positivo em relação com o trabalho.

Tableau croisé

		SatisIntriTra2					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
Tempoperm	1	Effectif	101	171	96	40	4	412
(Regroupé par casiers)		% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	24,5%	41,5%	23,3%	9,7%	1,0%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra2	86,3%	80,3%	81,4%	71,4%	50,0%	80,5%
		% du total	19,7%	33,4%	18,8%	7,8%	,8%	80,5%

2	Effectif	13	34	19	12	3	81
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	16,0%	42,0%	23,5%	14,8%	3,7%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	11,1%	16,0%	16,1%	21,4%	37,5%	15,8%
	% du total	2,5%	6,6%	3,7%	2,3%	,6%	15,8%
3	Effectif	3	7	3	4	0	17
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	17,6%	41,2%	17,6%	23,5%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	2,6%	3,3%	2,5%	7,1%	,0%	3,3%
	% du total	,6%	1,4%	,6%	,8%	,0%	3,3%
4	Effectif	0	1	0	0	1	2
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	,0%	,5%	,0%	,0%	12,5%	,4%
	% du total	,0%	,2%	,0%	,0%	,2%	,4%
Total	Effectif	117	213	118	56	8	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	22,9%	41,6%	23,0%	10,9%	1,6%	100,0%

Relação entre à variável temp de permanência e o indicador autonomia para levar a uso de tarefas inteligentemente.

Tableau croisé

			SatisIntriTra3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	80	100	120	106	6	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	19,4%	24,3%	29,1%	25,7%	1,5%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra3	84,2%	76,9%	80,5%	82,8%	60,0%	80,5%
		% du total	15,6%	19,5%	23,4%	20,7%	1,2%	80,5%
	2	Effectif	15	21	24	18	3	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	18,5%	25,9%	29,6%	22,2%	3,7%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra3	15,8%	16,2%	16,1%	14,1%	30,0%	15,8%	
	% du total	2,9%	4,1%	4,7%	3,5%	,6%	15,8%	
3	Effectif	0	9	4	3	1	17	
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	,0%	52,9%	23,5%	17,6%	5,9%	100,0%	
	% compris dans SatisIntriTra3	,0%	6,9%	2,7%	2,3%	10,0%	3,3%	
	% du total	,0%	1,8%	,8%	,6%	,2%	3,3%	
	4	Effectif	0	0	1	1	0	2

	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	,0%	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	,0%	,0%	,7%	,8%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,0%	,2%	,2%	,0%	,4%
Total	Effectif	95	130	149	128	10	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra3	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	18,6%	25,4%	29,1%	25,0%	2,0%	100,0%

Relação entre à variável tempo de permanência e o indicador oportunidades essas são oferecidas a utilizar os conhecimentos e habilidades em actividades.

Tableau croisé

			SatisIntriTra4					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
TempoPerm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	95	113	131	62	11	412
		% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	23,1%	27,4%	31,8%	15,0%	2,7%	100,0%
		% compris dans SatisIntriTra4	84,8%	78,5%	79,4%	81,6%	73,3%	80,5%
		% du total	18,6%	22,1%	25,6%	12,1%	2,1%	80,5%
	2	Effectif	14	25	27	12	3	81

	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	17,3%	30,9%	33,3%	14,8%	3,7%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	12,5%	17,4%	16,4%	15,8%	20,0%	15,8%
	% du total	2,7%	4,9%	5,3%	2,3%	,6%	15,8%
3	Effectif	3	5	6	2	1	17
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	17,6%	29,4%	35,3%	11,8%	5,9%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	2,7%	3,5%	3,6%	2,6%	6,7%	3,3%
	% du total	,6%	1,0%	1,2%	,4%	,2%	3,3%
4	Effectif	0	1	1	0	0	2
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	,0%	,7%	,6%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,0%	,2%	,2%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	112	144	165	76	15	512
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%
	% compris dans SatisIntriTra4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	21,9%	28,1%	32,2%	14,8%	2,9%	100,0%

Satisfação com Participação.

Relação entre à variável tempo de permanência e o indicador possibilidade que têm em participar nas decisões no local de trabalho.

Indicador 1

Tableau croisé

			SatisPart1					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	203	137	41	27	4	412
		% compris dans	49,3%	33,3%	10,0%	6,6%	1,0%	100,0
		Tempo perm (Regroupé par casiers)						%
		% compris dans	79,0%	81,1%	87,2%	90,0%	44,4%	80,5%
	SatisPart1							
	% du total	39,6%	26,8%	8,0%	5,3%	,8%	80,5%	
	2	Effectif	43	26	5	3	4	81
		% compris dans	53,1%	32,1%	6,2%	3,7%	4,9%	100,0
		Tempo perm (Regroupé par casiers)						%
		% compris dans	16,7%	15,4%	10,6%	10,0%	44,4%	15,8%
	SatisPart1							
	% du total	8,4%	5,1%	1,0%	,6%	,8%	15,8%	
3	Effectif	10	5	1	0	1	17	
	% compris dans	58,8%	29,4%	5,9%	,0%	5,9%	100,0	
	Tempo perm (Regroupé par casiers)						%	
	% compris dans	3,9%	3,0%	2,1%	,0%	11,1%	3,3%	
SatisPart1								

	% du total	2,0%	1,0%	,2%	,0%	,2%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	,4%	,6%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	257	169	47	30	9	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%
	% compris dans SatisPart1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	50,2%	33,0%	9,2%	5,9%	1,8%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador participação nas decisões da escola, instituição observa progressos.

Tableau croisé

			SatisPart2					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
TempoPerm	1	Effectif	170	175	35	26	6	412
(Regroupé par casiers)		% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	41,3%	42,5%	8,5%	6,3%	1,5%	100,0%
		% compris dans SatisPart2	78,3%	82,5%	77,8%	86,7%	75,0%	80,5%
		% du total	33,2%	34,2%	6,8%	5,1%	1,2%	80,5%

2	Effectif	38	28	10	3	2	81
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	46,9%	34,6%	12,3%	3,7%	2,5%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	17,5%	13,2%	22,2%	10,0%	25,0%	15,8%
	% du total	7,4%	5,5%	2,0%	,6%	,4%	15,8%
3	Effectif	8	8	0	1	0	17
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	47,1%	47,1%	,0%	5,9%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	3,7%	3,8%	,0%	3,3%	,0%	3,3%
	% du total	1,6%	1,6%	,0%	,2%	,0%	3,3%
4	Effectif	1	1	0	0	0	2
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	,5%	,5%	,0%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,2%	,0%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	217	212	45	30	8	512
	% compris dans TempoPerm (Regroupé par casiers)	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%
	% compris dans SatisPart2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	42,4%	41,4%	8,8%	5,9%	1,6%	100,0%

Relação entre a variável tempo de permanência e o indicador participação nas decisões da escola é a integração social do indivíduo na tarefa com responsabilidade.

Tableau croisé

			SatisPart3					Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Tempo perm (Regroupé par casiers)	1	Effectif	116	146	87	51	12	412
		% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	28,2%	35,4%	21,1%	12,4%	2,9%	100,0%
		% compris dans SatisPart3	80,6%	80,2%	82,1%	78,5%	80,0%	80,5%
		% du total	22,7%	28,5%	17,0%	10,0%	2,3%	80,5%
	2	Effectif	22	33	13	10	3	81
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	27,2%	40,7%	16,0%	12,3%	3,7%	100,0%	
	% compris dans SatisPart3	15,3%	18,1%	12,3%	15,4%	20,0%	15,8%	
	% du total	4,3%	6,4%	2,5%	2,0%	,6%	15,8%	
3	Effectif	5	3	5	4	0	17	
	% compris dans Tempo perm (Regroupé par casiers)	29,4%	17,6%	29,4%	23,5%	,0%	100,0%	
	% compris dans SatisPart3	3,5%	1,6%	4,7%	6,2%	,0%	3,3%	
	% du total	1,0%	,6%	1,0%	,8%	,0%	3,3%	
4	Effectif	1	0	1	0	0	2	

	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	50,0%	,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	,7%	,0%	,9%	,0%	,0%	,4%
	% du total	,2%	,0%	,2%	,0%	,0%	,4%
Total	Effectif	144	182	106	65	15	512
	% compris dans Tempoperm (Regroupé par casiers)	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%
	% compris dans SatisPart3	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	28,1%	35,5%	20,7%	12,7%	2,9%	100,0%