

## SATISFACCION LABORAL DE MUJERES ACADEMICAS DE UNA UNIVERSIDAD

### JOB SATISFACTION IN ACADEMIC WOMEN OF UNIVERSITY. CHILE, 1999

TATIANA PARAVIC KLIJN\* y EMILIA ANGERAMI SAPORITI\*\*

#### RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue conocer los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras académicas y de las demás académicas de una universidad en Chile. Es un estudio descriptivo, correlacional y causal, donde se observa el fenómeno de la satisfacción laboral en su contexto natural. Se trabajó con una población de académicas (N=197). Los instrumentos utilizados fueron las escalas Índice de Descripción del Trabajo (Smith) y Opinión sobre el Trabajo (Bolda) adaptadas y estandarizadas para el país, además de preguntas relacionadas con variables sociodemográficas, de trabajo y de su vida personal. Se utilizó estadística descriptiva e inferencial (frecuencias, porcentajes, promedios, desviación estándar, análisis de varianza, coeficiente de correlación, análisis de correlación múltiple, t student, F y coeficientes path). Algunas de las conclusiones más relevantes fueron: las enfermeras académicas se encuentran menos satisfechas que las demás académicas de la universidad, la variable predictora remuneración es aquella sobre la que están más insatisfechas todas las académicas; sin embargo, no es la que consideran más importante en relación con la satisfacción laboral. Son las variables jefe, interacción con sus pares y política de promociones las que tienen el mayor peso en la satisfacción laboral de las académicas. La falta de higiene en los lugares de trabajo, falta de seguridad, excesivo ruido y una temperatura poco agradable, les produce insatisfacción. Casi la mitad de las académicas declaró trabajar en otro lugar además de la universidad, y que el trabajo las agobia ya que no tenían tiempo para sus vidas privadas.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, Satisfacción laboral en mujeres académicas, Satisfacción laboral en enfermeras académicas.

#### ABSTRACT

The purpose of the present research was to know about the job satisfaction level of academic women nurses and the other group of academic women of an university in Chile. This research is a descriptive, correlational and causal research, where the job satisfaction phenomenon is observed in its natural context. The study was realized with the academic women population. The Job Description Index and the Employee Opinion Survey which where translated, adapted and standarizeded for the situation were used. A number of sociodemographic, personal and job variables were elaborated by the author.

A descriptive and inferencial statistic was used. Some results and obtained conclusions were as follows: the academic nurses are found less satisfied at their jobs than the other academic women, the predictor

\*Magíster en Enfermería Comunitaria, Doctora en Enfermería, Profesora Titular Coordinadora Postgrado, Dpto. de Enfermería, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción, Chile. E-mail: tparavic@udec.cl Fax (56- 41) 2228353, fono (56- 41) 204822.

\*\*Doctora en Enfermería, Profesora Titular, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Brasil.

variable remuneration is the one on which the academic are more insatisfied, however it is not the variable they considered the more important in relation to job satisfaction. It is the chief, their peers and the promotion policy which have the greatest importance in academic job satisfaction. The lack of hygiene and security, the excessive noises and less agreeable temperature at workplaces, produce in them insatisfaction. Almost half of the academics declare to work in other places in addition to the university, and were complained that the work overwhelms them and they lack time for their personal life.

**Keywords:** Job satisfaction, Job satisfaction in academic women, Job satisfaction in academic nurses.

## INTRODUCCION

En las sociedades modernas, se sugiere que el hombre trabaja debido a una compleja mezcla de factores que pueden ser económicos, sociales y/o psicológicos. Se trabaja por dinero, prestigio, poder, por un sentido de responsabilidad social o, simplemente, por establecer relaciones personales y ampliar el círculo de personas.

Se trabaja para satisfacer las propias necesidades y las de la familia, así como para mejorar su nivel de vida. Se trabaja también porque al hombre le agrada lo que hace y le permite desarrollar sus propias capacidades.

El trabajo, cualesquiera sean las razones por las que se realiza, debe ser una fuente de satisfacción para quienes lo efectúan y una vía para su desarrollo y realización personal.

Personas satisfechas adoptan una actitud más positiva en sus vidas y en general se tiene una sociedad más saludable en términos psicológicos (Robbins, 1994).

La satisfacción en el trabajo es un buen indicador de bienestar emocional y de salud psicológica. Existe también una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la salud física. Las personas que se encuentran insatisfechas en sus trabajos tienden a padecer problemas que van desde las jaquecas hasta las cardiovasculares y la tensión que produce la insatisfacción aumenta la probabilidad de infartos. Por este solo hecho se podría justificar la meta de un personal satisfecho, ya que disminuirían los gastos médicos y la pérdida prematura de empleados valiosos.

Empleados satisfechos se asocia también a una baja tasa de ausentismo y a una escasa rotatividad en los lugares de trabajo, lo que permite una mejor cohesión de grupos de trabajo y una mejor eficacia. Esto genera, a su vez, personas competentes con una buena imagen de sí mismas y respetadas por los demás. Este ambiente o clima proporciona a su vez satisfacción.

El trabajo es un valor social que dignifica al hombre y le da su esencia fundamental como ser humano, y como tal debe ser una fuente de satisfacción, mas aún en una universidad que es el lugar donde se construye el saber y la cultura y se estructura nuestra sociedad.

## Problema

El trabajo en una universidad es un trabajo interesante, desafiante, de alto nivel intelectual, con cierta autonomía, de gran responsabilidad para con los alumnos y la sociedad, lo que le otorga un cierto status social.

Se podría pensar, entonces, que es una fuente de satisfacción para sus académicos, pero, ¿qué es lo que acontece? Continuamente se están escuchando quejas de las académicas en relación con: las malas condiciones físicas del trabajo, el exceso de trabajo, la falta de cohesión de grupo, las malas relaciones entre pares, las bajas remuneraciones, y sobre las políticas de evaluaciones y promociones, entre otros.

Debido a la importancia que tiene en el trabajo académico la formación de alumnos

de nivel de pregrado y postgrado, así como la creación, la transmisión y conservación de la cultura en sus más diversas manifestaciones, especialmente en el aspecto ético, la autora cree que es de suma importancia que las académicas encuentren satisfacción en sus trabajos y desarrollen conductas positivas respecto al trabajo que desempeñan y a la institución universitaria, ya que son modelos para las futuras generaciones. Es necesario que la persona se sienta bien consigo misma y con los demás, que mantenga relaciones armónicas con sus compañeros, que comparta metas comunes así como experiencias laborales, y logre niveles de alta calidad para poder sentir satisfacción en su trabajo. Esto produce un clima de armonía y estabilidad psicológica, aspectos que son muy importantes en la actividad docente y que deben ser percibidos como tales por los alumnos (Díaz & Crespo, 1992).

## FINALIDAD DEL ESTUDIO

Conocer los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras académicas y de las otras académicas de una universidad en Chile.

### Objetivos específicos

- Caracterizar el perfil de las mujeres académicas según las variables sociales, demográficas y de trabajo.
- Comparar los niveles de satisfacción laboral de las mujeres académicas según variables sociales, demográficas y de trabajo en las diversas escalas utilizadas en este estudio.
- Conocer el peso directo que los diversos factores de trabajo tienen en la satisfacción laboral académica.
- Identificar los mejores predictores de satisfacción laboral de las mujeres académicas.

## Hipótesis

H1: Existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre las enfermeras y las demás académicas de la universidad.

H2: Existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral de las mujeres académicas pertenecientes a profesiones liberales de aquellas pertenecientes a profesiones no liberales.

H3: La remuneración es el factor causal menos importante en la satisfacción laboral entre las mujeres académicas y por lo tanto tiene el menor peso directo entre todos los factores.

## Tipo de investigación

Descriptiva, correlacional y causal, donde se observa el fenómeno de la satisfacción laboral en su contexto natural. Este estudio tiene un abordaje de tipo cuantitativo. Se utilizaron porcentajes, distribución de frecuencias, promedios, desviación estándar, coeficiente de correlación,  $r$  de Pearson, razón  $F$ ,  $t$  Student, análisis factorial, análisis de varianza, análisis de regresión múltiple y coeficiente Path.

Para el análisis se formaron dos grupos. El grupo 1, formado sólo por enfermeras académicas, y el grupo 2, por las demás académicas.

## MARCO REFERENCIAL

Este estudio se basó en el marco referencial de Edwin Locke, psicólogo y teórico estudioso de la satisfacción laboral. Para Locke (1969, 1976), la satisfacción es el resultado de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere y lo que realmente tiene mediada por la importancia, lo que significa que, a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

Para Locke (1969) la satisfacción en el trabajo resulta de la percepción que se tiene de cómo el trabajo satisface o permite satisfacer nuestros valores que son importantes, haciendo que éstos sean congruentes con nuestras necesidades. El hombre evalúa sus experiencias de trabajo utilizando un bagaje de actitudes, creencias y valores que trae consigo, y que resulta en un estado emocional que si es agradable produce satisfacción, y si es desagradable, insatisfacción. Es un proceso de evaluación en el cual el estilo de pensamiento aparece como relevante, pudiendo también influir la autoestima, la inteligencia y la ambición del individuo (Judge & Locke, 1993).

Para Locke (1969, 1976) el trabajo es una interrelación compleja de tareas, roles, responsabilidades, interacciones, incentivos y recompensas.

El entendimiento de las actitudes hacia el trabajo requiere del análisis de los términos de los elementos que la constituyen. Según Locke (1976), las dimensiones clásicas del trabajo que han sido estudiadas son: las actividades del trabajo, salario, promociones, reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, jefe, compañeros de trabajo y políticas de empresa, así como las interacciones entre ellos.

La satisfacción laboral es sólo una de muchas variables dependientes que se pueden obtener como resultado de las interacciones de las distintas dimensiones del trabajo y es la variable que la autora se propuso estudiar.

## SUJETOS Y METODOS

### Población en estudio

Fueron todas las mujeres académicas pertenecientes a las diversas facultades de una universidad chilena, independiente de la jornada de trabajo y con un contrato indefinido de un año o más a la fecha del comienzo de la recolección de los datos.

Se excluyó a académicas jubiladas y recontratadas, a las que se encontraban fuera del país en misión de estudio, las ausentes por licencias médicas durante el periodo de recolección de datos y las que trabajaban en sedes universitarias en otras ciudades por ser un número no significativo para el estudio.

La población real de la presente investigación fue de 375 académicas y se obtuvieron los datos de 197 académicas, correspondientes al 53% de la población real.

### Unidad de análisis

Mujeres académicas que corresponden a la población en estudio y que voluntariamente respondieron a los cuestionarios sobre satisfacción laboral.

### Metodología del trabajo

Se obtuvo el permiso del señor rector de la universidad y éste envió carta a los señores decanos para que se otorgaran facilidades para el desarrollo del trabajo. La autora se contactó con el Departamento de Personal para la obtención de algunos datos como: número de facultades, número de departamentos, número de mujeres académicas por departamentos y facultades, jerarquías académicas, número de personas con licencias, etc.

Los datos fueron recolectados en su totalidad por la autora. Se quiere dejar constancia que en algunas reparticiones la coordinación con las académicas y la obtención de los datos fueron muy facilitadoras, no así en otras reparticiones, y en algunos departamentos no se pudo obtener la información. El tiempo que las académicas se demoraron en contestar los instrumentos recolectores de datos varió en un rango de 12 a 50 minutos.

Los datos fueron procesados en el Departamento de Estadística a través del programa SPSS.

## Instrumentos recolectores de datos

*Cuestionario A:* En relación a variables socio-demográficas y de trabajo elaborado por la autora.

*Cuestionario B:* Escala Índice de Descripción del Trabajo (Smith en: Belli & Dela Coleta, 1982), que mide las actitudes del empleado frente a su trabajo. Está compuesta por 5 subescalas: las actividades del trabajo, el jefe o supervisor, interacción con compañeros, remuneración y promoción.

*Cuestionario C:* Escala Opinión sobre el Trabajo (Bolda en: Belli & Dela Coleta, 1982) mide la satisfacción del empleado en relación a 3 aspectos específicos del trabajo: las condiciones del trabajo, las actividades y los beneficios financieros. Ambas escalas fueron traducidas del portugués al español, adaptadas y estandarizadas para el medio chileno por la autora del presente trabajo.

*Cuestionario D:* Elaborado por la autora en relación a situaciones específicas que producirían satisfacción o insatisfacción en el trabajo y en la vida de la mujer académica.

### Prueba piloto

Se aplicó a dos grupos de 10 personas cada grupo. Se detectaron algunos ítemes que inducían a confusión por lo que fueron eliminados.

### Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach correlacionando un ítem con los otros ítemes de la escala. Los resultados demostraron alta confiabilidad (.90 y .80 en ambas escalas respectivamente).

## VARIABLES DE LA INVESTIGACION

### Variable dependiente: Satisfacción laboral

*Variables independientes:* Facultad, departamento, jornada de trabajo, años de trabajo, título profesional, grado académico, jerarquía académica, cargo administrativo, renta bruta, edad, estado civil, carga de trabajo adicional remunerada, carga de trabajo adicional no remunerada, tipo de familia. Actividades en el trabajo, jefe, interacción con pares, remuneraciones, promoción, condiciones de trabajo y beneficios financieros.

Cada una de estas variables fueron definidas nominal y operacionalmente.

## RESULTADOS, CONCLUSIONES Y DISCUSION

Al analizar los resultados obtenidos, en la escala Índice de Descripción del Trabajo se encontró una puntuación por encima del puntaje neutro, por lo que se puede decir que existe satisfacción en el trabajo, aunque ésta sea muy baja. Belli & Dela Coleta (1982) obtuvo resultados similares en Brasil en una población de profesionales. Las académicas que obtuvieron los puntajes más bajos fueron las pertenecientes a las facultades de Humanidades y Arte, Farmacia, Ciencias Naturales y Oceanografía, y Educación. Las académicas que obtuvieron los puntajes más bajos en la otra escala Opinión sobre el Trabajo fueron: las pertenecientes a Medicina (bajo el puntaje neutro) Ciencias Naturales y Oceanografía (puntaje neutro) Ciencias Químicas (puntaje neutro) y Odontología (levemente sobre puntaje neutro). Esta última escala mide aspectos relacionados con las condiciones físicas y de confort que no mide la escala anterior.

En el presente estudio, se hallaron diferencias significativas entre los puntajes promedio obtenidos por las académicas pertenecientes a profesiones liberales y las no liberales, encontrando que estas últimas estaban menos satisfechas laboralmente.

En la universidad se ve reproducido aquello de que la mayoría de las mujeres se encuentran en las profesiones consideradas de servicio y esencialmente femeninas. Estas profesiones pertenecen preferentemente al grupo de las no liberales. Según Whitaker (1995), las académicas que pertenecen a las carreras de prestigio y poder (consideradas masculinas y de preferencias liberales) tienen un mayor nivel de satisfacción laboral.

En general, no se encontraron diferencias significativas entre las categorías de variables sociodemográficas y de caracterización del trabajo, y los niveles de satisfacción laboral. Sí se encontraron diferencias significativas entre el grupo de enfermeras académicas y las demás académicas en casi todas las categorías de variables, medido con la escala Opinión sobre el Trabajo.

En el presente estudio se hallaron diferencias significativas entre los puntajes promedios obtenidos por las académicas pertenecientes a profesiones liberales y las no liberales, encontrando que estas últimas estaban menos satisfechas laboralmente.

En relación a las diversas dimensiones del trabajo que fueron estudiadas, se encontró que el total de las académicas se haya medianamente satisfechas con las actividades que realiza, así como con sus pares y sus jefes. Con la política de promociones y los beneficios financieros que otorga la institución y las condiciones físicas del trabajo, se encuentran medianamente insatisfechas, y totalmente insatisfechas con sus remuneraciones. Existe también una diferencia significativa entre las enfermeras y las demás académicas, encontrándose las enfermeras siempre más insatisfechas que el resto de las otras académicas en cada uno de los aspectos estudiados.

Las enfermeras académicas hallan que las actividades que desarrollan son agotadoras, estresantes, frustrantes, y que existe riesgo para su salud. Evans Apud Baggs (1997) en un estudio a 500 enfermeras encontró que la falta de reconocimiento de los jefes y la falta de control sobre sus trabajos hacía que las enfermeras encontraran frustrante su traba-

jo, aspecto este último que también es señalado en este estudio.

Las remuneraciones no las motivan a trabajar, creen que son menores de lo que merecen y no son adecuadas para su nivel. Se consideran mal pagadas. Mauro (1994), en un estudio realizado en Brasil, encontró que un alto porcentaje de académicas tampoco estaban satisfechas con sus remuneraciones. Esta autora dice que las remuneraciones deben estar en concordancia con la importancia de las funciones docentes y la responsabilidad que ello implica, y deben asegurar un nivel de vida satisfactorio para las académicas y sus familias, además de disponer de dinero para actividades culturales. Según Locke et al. (1980), el dinero es un incentivo capital de motivación para el trabajo y un vehículo que satisface las necesidades personales, además de ser un punto de referencia por medio del cual los empleados comparan su valor con el de otros.

En relación a las condiciones físicas del trabajo, las académicas no las consideran de las mejores. Encuentran que las oficinas de trabajo, las salas de clases, los servicios higiénicos no están limpios. La temperatura de los lugares no es adecuada. Las oficinas son ruidosas y, en general, no se sienten confortables.

Matías & Dela Coleta (1989) señalan que factores como luz, temperatura, ventilación y ruido no deben ser muy extremos para ser adecuados al trabajo. Es necesario también tener un espacio suficiente e higiénico, y el equipamiento debe ser moderno y adecuado a las situaciones.

Las buenas condiciones de trabajo sirven también como placer estético y a su vez disminuyen los riesgos de salud.

Misener et al. (1996) menciona que en algunos países las condiciones de trabajo tienen mayor importancia que en otros. Mientras más subdesarrollado un país, mayor influencia tienen estas condiciones en la satisfacción laboral, y esta influencia tiende a aumentar cuando se trata de mujeres, ya que éstas son más sensibles a estos aspectos.

Al preguntársele a la totalidad de las mujeres académicas cuáles eran los dos as-

pectos que les producían una mayor satisfacción en el trabajo, un 95% de las enfermeras y un 81% de las otras académicas respondieron que las actividades de docencia (tanto teóricas como clínicas o prácticas), en un segundo lugar la interacción con personas y pares señalado por un 38% de las enfermeras y un 27% de las otras académicas. En tercer lugar mencionaron la posibilidad de capacitarse y perfeccionarse.

La actividad de investigación fue señalada por un 34% de las mujeres académicas, pero sólo por un 10% de las enfermeras.

También fue mencionado por un 14% de mujeres académicas de ambos grupos la libertad existente para poder compatibilizar el trabajo con el rol de madre y la libertad de poder trabajar en otro lugar.

Al preguntársele a las mujeres académicas cuáles eran los dos aspectos del trabajo que menos satisfacción les producía, las enfermeras respondieron de la siguiente manera: 52% la falta de reconocimiento de los jefes y pares, 43% el exceso de trabajo, 33% los bajos salarios, 24% pérdida de tiempo en reuniones y trabajos de secretaría y un 19% las malas relaciones interpersonales.

El otro grupo de académicas respondió lo siguiente: 49% las malas relaciones interpersonales, 42% los bajos salarios, 30% falta de reconocimiento de jefes y pares, 30% pérdida de tiempo en reuniones y trabajo de secretaría y un 11% el exceso de trabajo. Ambos grupos de académicas señalaron también que la docencia indirecta y la escasez de materiales de apoyo les producía insatisfacción.

Creo que es importante destacar el gran porcentaje de enfermeras que mencionaron el exceso de trabajo, aspecto que tiene una diferencia en porcentajes muy notoria con el otro grupo de académicas. Es queja constante escuchar que las enfermeras deben siempre trabajar el doble que los demás para demostrar sus conocimientos y capacidades, especialmente ante sus jefes.

La pérdida de tiempo en reuniones que no conducen a nada y el tener que realizar trabajos que competen a secretaría o personal auxiliar, fue nombrado en ambos grupos

de académicas en un porcentaje nada de despreciable. Harnish & Creamer (1986), Friendlander (1978) y NCEs (1977) también encontraron que aquello que menos satisfacía a las académicas eran los bajos salarios, el exceso de trabajo y la falta de ayuda administrativa. Las malas relaciones interpersonales ocupó el último lugar de los aspectos que les producía una menor satisfacción en el trabajo en el grupo de las enfermeras académicas; pero ocupó el primer lugar en el grupo de las otras académicas. Fue manifestado por casi la mitad de ellas y estuvo relacionado con la alta competitividad entre las académicas, el egoísmo, la falta de trabajo en equipo entre otros.

Se les preguntó también a las mujeres académicas, si se encontraban satisfechas o insatisfechas con sus vidas. Un mayor porcentaje de enfermeras académicas (57%) con respecto a las otras académicas (47%) se encontraban satisfechas con sus vidas, a pesar de que en el trabajo en todos los aspectos se encontraban más insatisfechas que las otras. Las razones de satisfacción eran: tener una familia e hijos saludables (50%) y tener una profesión y trabajo (50%). De las académicas que se encontraron insatisfechas, la razón principal era la falta de tiempo para su vida personal (89%). Un 42% de las académicas declaró trabajar en otro lugar, además de la universidad, y tener agregada una mediana o alta carga de trabajo doméstico.

La variable predictora remuneración, es aquella sobre la cual las académicas se quejan más, pero es la que tiene un menor peso en relación a la satisfacción en el trabajo. Son las variables jefes, interacción con sus pares y la política de promociones las que tienen un mayor peso o importancia en la satisfacción laboral de las mujeres académicas.

La política de promociones, factor de gran peso en la satisfacción laboral, fue bastante cuestionada por las académicas, especialmente lo relacionado con las evaluaciones. Según la autora del presente trabajo, los aspectos no evaluados de la calidad de las actividades realizadas, la priorización de la investigación por sobre las actividades de

docencia, la preocupación permanente de algunas académicas de acumular certificados de cursos o de otros eventos –identificado en el ámbito académico como “curriculitis”– así como el escaso o a veces nulo presupuesto asignado a la promoción de académicos – punto este último estrechamente relacionado con las remuneraciones–, hacen que las académicas se encuentren frustradas y se quejen constantemente sobre estos aspectos.

La importancia que tiene el jefe y la interacción con los pares en la satisfacción laboral hace necesario que éstos desarrollen la práctica olvidada del reconocimiento a las actividades realizadas, ya que fue mencionado por muchísimas académicas como ausente y de gran insatisfacción para ellas.

El reconocimiento satisface las necesidades psicológicas y sociales del individuo, y las buenas relaciones interpersonales son imprescindibles para un buen trabajo en equipo, el desarrollo de un grupo de trabajo y el sentido de identidad y de pertenencia para con la institución.

Este trabajo está inserto en la línea de investigación Salud-Trabajo-Mujer del Departamento de Enfermería, y tiene como finalidad última permitir asesorar a las autoridades universitarias en la identificación y solución de problemas derivados de la insatisfacción laboral de las académicas, así como también prever conflictos futuros. Cualquier programa y decisiones que se tomen para incrementar la satisfacción laboral, irán no sólo en beneficio del recurso humano académico, sino también de los alumnos y de la propia institución universitaria.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BELLI, V; DELA COLETA, A. “Adaptação e padronização de escalas de atitudes para situações de trabalho”. Parte II. Conselho Nacional de desenvolvimento científico e tecnológico. 1987. (Relatorio técnico), mimeografiado.
- BOLDA. Escala. In: BELLI, V; DELA COLETA, A. “Adaptação e padronização de escalas de atitudes para situações de trabalho”. Parte II. Conselho Nacional de desenvolvimento científico e tecnológico. 1987. (Relatorio técnico), mimeografiado.
- DIAZ, M.E.; CRESPO DE ACOSTA, A. “Necesidad de logro, autoestima y satisfacción”. Memorias EVEMO. 4 s. n. Venezuela. 1992.
- BAGGS, J. “Study of Nurse-Physician collaboration on transferring patients out of the ICU”. American Journal of Critical Care. September. 1997.
- FRIENLANDER, J. “The relationship between general job satisfaction and specific work-activity satisfaction among community college faculty”. Community/ Junior College Research Quarterly. v. 2, n. 3, p. 227-240, 1978.
- HARNISH, D.; CREAMER, D. “Faculty stagnation and diminished job involvement”. Community College Review. V. 13, n. 3, p. 33-39. Winter 1985-1986.
- JUDGE, T.; LOCKE, E. “Effect of dysfunctional thought processes on subjective well – being and job satisfaction”. Journal of Applied Psychology. v. 78, n. 3, p. 475 – 490. 1993.
- LOCKE, E. “What is job satisfaction?” Organizational Behavior and Human Performance. v. 4, p.309 - 336, 1969.
- LOCKE, E. “The nature and causes of Job Satisfaction”. In: Dunnette, M. Hand book of industrial and organizational psychology. Chicago, Rand McNally College, 1976. p. 1297 - 1349.
- LOCKE, E.; FEREN, D.; MC CALEB.; SHAW, K.; DENNY, A. “The relative effectiveness of four methods of motivating employee performance”. In: Duncan, K; Gruenberg, M.; Wallis, D. Changes in Working Life. Londres. Willy, 1980. p 368-388.
- MATÍAS, M. M.; DELA COLETA, J. A. “Metodología para investigação da qualidade de vida no trabalho”. Arq. bras. Psic., Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 51-66, 1989.
- MAURO, M. I. “Saúde da mulher docente em universidades federais: condições de trabalho e fadiga”. Rio de Janeiro. 1994. 104 p. Tese (Livre Docência) Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- MISENER, T.; HADDOCK, S; GLEATON, J.; ABU AJAMIEH, A. “Toward and International Measure of Job Satisfaction” Nursing Research. Mar-Apr. v. 45, n. 2. 1996.
- NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL STATISTIC. Job satisfaction among American's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and teachers compensation. Statistical Analysis Report: Aug. 1997.
- ROBBINS, S.P. Comportamiento organizacional conceptos, controversia y aplicaciones. Trad. de Pilar Mascaró Sacristán. 6 ed. en español, México, Prentice-Hall Hispano-americana. S.A. 1994.
- SMITH. Escala. In: BELLI, V; DELA COLETA, A. “Adaptação e padronização de escalas de atitudes para situações de trabalho”. Parte II. Conselho Nacional de desenvolvimento científico e tecnológico. 1987. (Relatorio técnico) / mimeografiado/.
- WHITAKER, D. Mulher & Homen o mito da desigualdade. Editora moderna 8ª ed. Sao Paulo, Brasil, 1995.