UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

THATIELLY FLORES FERREIRA

A INFLUÊNCIA DOS FATORES MOTIVACIONAIS, A AVALIAÇÃO DOS CURSOS, E A SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS EGRESSOS DA FACE/UFG

Goiânia - GO
2018

Prof. Dr. Edward Madureira Brasil
Reitor da Universidade Federal de Goiás

Profa. Dra. Flávia Aparecida de Oliveira
Pró-Reitora de Graduação da Universidade Federal de Goiás

Prof. Dr. Moisés Ferreira da Cunha
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Kleber Domingos de Araújo
Coordenador do Curso de Ciências Contábeis

THATIELLY FLORES FERREIRA

A INFLUÊNCIA DOS FATORES MOTIVACIONAIS, A AVALIAÇÃO DOS CURSOS, E A SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS EGRESSOS DA FACE/UFG

Trabalho de conclusão de curso submetido na Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, da Universidade Federal de Goiás, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Kleber Domingos de Araújo

Goiânia - GO

2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Flores Ferreira, Thatielly
A INFLUÊNCIA DOS FATORES MOTIVACIONAIS, A AVALIAÇÃO DOS CURSOS, E A SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS EGRESSOS DA FACE/UFG [manuscrito] / Thatielly Flores Ferreira. - 2018.
LV, 55 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Kleber Domingos de Araújo .
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE), Ciências Contábeis, Cidade de Goiás, 2018.
Bibliografia. Apêndice.
Inclui siglas, abreviaturas, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Expectativa. 2. Satisfação. 3. Administração. 4. Contabilidade. 5. Economia. I. Domingos de Araújo , Kleber, orient. II. Título.

CDU 657

THATIELLY FLORES FERREIRA

A INFLUÊNCIA DOS FATORES MOTIVACIONAIS, A AVALIAÇÃO DOS CURSOS, E A SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS EGRESSOS DA FACE/UFG

Trabalho de Conclusão de Curso (monografia) submetido e defendido publicamente na Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (Face) da Universidade Federal de Goiás (UFG) como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, aprovado pela seguinte Comissão Examinadora:

Prof.Dr. . Kleber Domingos de Araújo - Orientador
Universidade Federal de Goiás (UFG)

Prof.Ma. Ionara Lúcia de Melo Castro Oliveira - Avaliadora
Universidade Federal de Goiás (UFG)

Prof.Dr. Juliano Lima Soares - Avaliador
Universidade Federal de Goiás (UFG)

Goiânia (GO), 03 de julho de 2018.

Dedico este trabalho à Edith Pereira Flores, *in memoriam,* a minha avó materna, uma mulher querida, respeitada e amada por todos. Muito forte apesar de todos os problemas, como diz Caio Fernando Abreu “Ninguém nunca vai entender o que você sente até passar pela mesma situação”, agora te entendo muito bem e sei o quanto foi forte e lutou para conseguir viver por tanto tempo. On*de você estiver eu desejo que esteja em paz.*

AGRADECIMENTOS

É difícil agradecer todas as pessoas que de algum modo, nos momentos assertivos e nos turbulentos, fizeram ou fazem parte da minha vida, por isso primeiramente agradeço a todos. A minha jornada não teria se concretizado sem a compreensão, paciência, ajuda e incentivo de minha mãe Marlene, meu pai Hamilton, meu irmão Guilherme, de minhas amigas Raize e Ana Carolina, do Dr. Paulo Soares Gontijo, do meu orientador Prof. Dr. Kleber Domingos de Araújo, dos respondentes do questionário, demais professores e colegas que colaboraram durante o decorrer de minha jornada pela graduação. Agradeço também minhas cachorras, que considero como minhas filhas, Shayra e Yuuki que tanto me alegraram nos momentos turbulentos.

A todos vocês, meu muito obrigado.

“Não haverá nunca uma empresa onde todos os funcionários são constantemente auto-motivados. Mas a empresa não precisa de indivíduos motivados, ela precisa que todos saibam exatamente o que fazer, encontre um ambiente propício ao trabalho, tenham as ferramentas necessárias e sejam tratados como seres humanos”

Fran Christy

A INFLUÊNCIA DOS FATORES MOTIVACIONAS, A AVALIAÇÃO DOS CURSOS, E A SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS EGRESSOS DA FACE/UFG

Resumo

A presente pesquisa buscou mapear a relação entre a Teoria da Expectativa, e da Avaliação dos Cursos, na Satisfação Profissional dos Egressos. Para isso foi desenvolvido um questionário a partir das literaturas referentes a cada um dos constructos. A amostra utilizada foi de 36 egressos oriundos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, sendo 15 pertencentes ao curso de Administração, 9 ao Curso de Contabilidade e 12 ao curso de Economia. Destes 30 trabalham na área de formação e outros 6 não, por diversos motivos. Os dados foram tratados com a Modelagem de Equações Estruturais da *Partial Least Squares – Path Modeling* (MEE PLS-PM) com o S*oftware SmartPLS*. Após análise foi constatada a inexistência de um constructo confiável entre a Teoria da Expectativa e a Satisfação Profissional, devido à baixa amostra, entretanto foi constatado que a Força Motivacional dos egressos está muito baixa, 18%, o que gera uma influência negativa na Satisfação Profissional. Na relação entre Avaliação dos Cursos e Satisfação Profissional todos os indicadores CC, R quadrado e *Cronbach's Alpha*, estão todos acima de 0.8, exceto o AVE = 0,419, como os indicadores devem ser observados em conjunto pode-se considerá-los aceitáveis. Entretanto após o uso do *Bootstrapping* foi encontrado um t valor = 1,800, e um p-valor = 0.073, o que indica que o modelo proposto não possui significância estatística. Porém, ressalta-se que os resultados sugerem a existência de uma relação positiva e significante entre os constructos, especialmente em relação à Avaliação dos Cursos quando relacionada diretamente a Satisfação Profissional. Todavia diante da limitação da amostra, fazem-se necessárias a realização de novas pesquisas, visando corroborar os resultados.

Palavras-Chave: Expectativa. Satisfação. Administração. Contabilidade. Economia.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo teórico desenvolvido por meio do *Software SmartPLS* Versão 3.2.7 23
Figura 2 - Software G*Power e amostra mínima 28
Figura 3 - Modelo original tratado com PLS.....39
Figura 4 - Primeiro ajuste do modelo 41
Figura 5 - Segundo ajuste ao modelo 42

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 - Variáveis da Força Motivacional 24
Quadro 2 - Variáveis de Satisfação 25
Quadro 3 - Bloco de Questões 29
Quadro 4 - Indicadores MEE PLS 38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População pesquisada e amostras utilizadas 27
Tabela 2 - Respondentes de cada curso 30
Tabela 3 - Sexo dos respondentes 30
Tabela 4 - Faixa etária dos respondentes 31
Tabela 5 - Tempo Médio para Conclusão do curso 31
Tabela 6 - Egressos que trabalham na área de formação x egressos que não trabalham na área de formação 31
Tabela 7 - Áreas de preferência de atuação ao iniciar a graduação 32
Tabela 8 - Áreas de atuação profissional dos egressos atualmente 32
Tabela 9 - Confronto entre área de preferência inicial e área efetivamente exercida 33
Tabela 10 - Diferença entre valência e instrumentalidade 34
Tabela 11 - Diferença entre valência e expectativa 34
Tabela 12 - Força motivacional 35
Tabela 13 - Valência, Instrumentalidade e Expectativa 36
Tabela 14 - Satisfação com o Trabalho 37
Tabela 15 - Satisfação com o curso 37
Tabela 16- Resultados do modelo original 40
Tabela 17 - Primeiro ajuste do modelo 40
Tabela 18 - Segundo ajuste ao modelo 43
Tabela 19 - Teste de significância (estatística t) 43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APUD	Citado por
AVE	*Average Variance Extracted* (Variância média extraída)
CC	Confiabilidade Composta
CONSUNI	Conselho Universitário
ENADE	Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes
ENC	Exame Nacional de Cursos
ESEA	Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
ESUL	Escala de Suporte Laboral
ET AL	E Outros (tradução do Latim)
FACE	Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas
IES	Instituição de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
MEE	Ministério da Educação
PLS	*Partial Least Squares* (Regressão dos Mínimos Quadrados Parciais)
PPC	Projeto Pedagógico do Curso
QVA-r	Questionário de Vivência Acadêmica
R^2	Coeficiente de Determinação
SPSS	*Statistical Package for the Social Sciences* (software do tipo científico)
UFG	Universidade Federal de Goiás

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15

2 PLATAFORMA TEÓRICA 16

2.1 Contextualização da Importância da Universidade 16

2.1.2 PPC de Administração: Perfil Esperado dos Egressos 16

2.1.3 PPC de Ciências Contábeis: Perfil Esperado dos Egressos 16

2.1.4 PPC de Ciências Econômicas: Perfil Esperado dos Egressos 17

2.2 Teoria da Expectativa 18

2.2.1 Exemplos de explicação da Teoria da Expectativa 18

2.3 Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica: Satisfação com o Curso 19

2.3.1 Exemplos de estudos com Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica ... 20

2.4 Satisfação no Trabalho 21

2.4.1 Exemplos da Aplicação da Satisfação no Trabalho 21

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 26

3.1 Tipologia da Pesquisa 26

3.2 População Total e Amostra Utilizada 26

3.3 Modelagem de Equações Estruturais (MEE-PLS) 27

4 ANÁLISE DOS DADOS 30

4.1 Perfil dos Egressos e Amostra 30

4.2 Análise dos Dados 33

4.2.1 Análise Descritiva 35

4.2.2 Modelagem de Equações estruturais com Utilização do SmartPLS 38

4.3 Resultados do Modelo Estatístico do Modelo de Equações Estruturais 38

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 46

6 REFERÊNCIAS 47

7. APÊNDICE 51

***APÊNDICE A** - Questionário 51*

1 Introdução

A Universidade Federal de Goiás (UFG) foi fundada em 1960, trazendo com ela a oportunidade de formação profissional pública e gratuita. A partir de 2009, os cursos de Administração, Contabilidade e Economia passaram a integrar a Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas (FACE), e a partir da Resolução do Conselho Universitário (CONSUNI) nº 17/2009 tornou-se a unidade responsável por disponibilizar os cursos de Ciências Sociais Aplicadas (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, 2016).

Regularmente a Universidade insere no mercado de trabalho os recém-formados nos cursos de Administração, Contabilidade, e Economia, entretanto não realiza controles para averiguar a situação de seus ex-alunos, quanto à satisfação em relação ao curso, se estão envolvidos em atividades em sua área de formação, se estão motivados no trabalho e até mesmo se estão satisfeitos com o trabalho.

"As Universidades são depositárias das esperanças sociais de grande parte da população, que espera e cobra resultados, benefícios sociais e culturais efetivos das IES" (LOUSADA E MARTINS, 2005, p. 75). Ainda de acordo com os autores Lousada e Martins (2005) para que as Universidades realizem as expectativas sociais necessitam ter um conhecimento claro de suas potencialidades e limites, para que consigam estabelecer mecanismos que indiquem suas diretrizes e metas futuras.

O objetivo da pesquisa é caracterizar e analisar a situação profissional dos egressos, verificando, a relação entre os fatores motivacionais - oriundos da Teoria da Expectativa, e da Satisfação com o Curso – extraída da Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica (ESEA), na Satisfação Profissional dos Egressos - extraída da Escala de Satisfação no Trabalho. Respondendo a seguinte questão: "**Qual a Relação dos Fatores Motivacionais, e da Avaliação dos Cursos na Satisfação Profissional dos Egressos dos Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Econômicas da FACE/UFG?"**

A justificativa da pesquisa é fornecer conhecimento à Universidade, a Sociedade e demais Instituições de Ensino Superior (IES), sobre a possibilidade de existência positiva e significante entre os Fatores Motivacionais no Trabalho, e da Avaliação dos Cursos na Satisfação Profissional, através da proposta de um modelo de mensuração oriundo de adaptações dos fatores, analisados por meio do Modelo de Equações Estruturais (MEE) *Partial Least Squares (PLS).*

2 Plataforma Teórica

2.1 Contextualização da Importância da Universidade

A demanda da sociedade era generalista, existiam poucos cursos, como Direito, Medicina e Filosofia, a partir das Revoluções Industriais com as novas demandas sociais, acompanhadas de um mercado de trabalho emergente, essa situação começou a se modificar. A partir de então a Universidade adquiriu maior importância, passando a ter o papel de transmitir conhecimentos e através destes estimular a produção de pesquisas, e a formação de profissionais que se moldem as necessidades empresariais, governamentais e sociais, através de um ambiente de inovação, indo de encontro com desenvolvimento econômico, cultural, político e social, deixando de atuar apenas em suas funções primárias de ensino e pesquisa (AUDY, 2017).

2.1.2 PPC de Administração: Perfil Esperado dos Egressos

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) do curso de Administração propõe uma formação com foco na inovação, que se atenta a questões culturais, e sociais buscando atender a toda diversidade presente no país e no mundo. Tendo como premissa principal o planejamento em busca da atualização contínua de sua grade curricular no intuito de construir competências e habilidades que atendam as demandas emergentes. O PPC espera que seus egressos possuam um perfil que se emoldure a todas as exigências das organizações, inclusive as novas contingências do mercado. Utilizando-se sempre de versatilidade, ética e relevância, através de uma base de conhecimento sólido e contínuo de forma que permita o aprimoramento e desenvolvimento socioeconômico, político, técnico e cultural. Atendendo assim às expectativas da sociedade, por meio das habilidades que lhes foi concebida durante a graduação.

2.1.3 PPC de Ciências Contábeis: Perfil Esperado dos Egressos

O PPC do Curso de Ciências Contábeis prevê que a formação de seus egressos esteja em conformidade com as Diretrizes Curriculares Nacionais, e simultaneamente com as exigências do mercado, com as Normas Contábeis, e com a Sociedade. Através da interação de idéias, valores e convicções voltadas à responsabilidade social e ética aliadas a uma formação teórica e técnica voltada para uma atuação crítica e reflexiva nas organizações.

Visando a formação de pesquisadores e profissionais com capacidades e habilidades para desempenhar as suas atividades com responsabilidade e ética, atualizando-se constantemente de forma profissional, interpessoal e institucional. Espera-se que o egresso desenvolva um perfil que contemple a efetiva atuação em um ambiente econômico globalizado, tornando-se importantes facilitadores de negócios empresariais exercendo diversas competências, listadas em seu projeto pedagógico. Em síntese, espera-se que seus egressos sejam capazes de produzir informações tanto qualitativas quanto quantitativas, de forma relevante, e tempestiva, utilizando para tal uma visão global que permita a compreensão de todo contexto social, econômico, político, cientifico e cultural.

2.1.4 PPC de Ciências Econômicas: Perfil Esperado dos Egressos

O PPC do curso de Ciências Econômicas sustenta que a formação deve estar em consonância com as prerrogativas legais do exercício profissional, que possam atuar em todos os setores do conhecimento econômico. A graduação tem por escopo oferecer uma formação que preze o desenvolvimento do raciocínio teórico, histórico e instrumental, tendo em vista a atuação na solução dos problemas econômicos regionais, nacionais e internacionais, utilizando-se de sua capacidade de pensar, de compreender, de interagir e de apontar soluções técnicas e éticas para a sociedade no campo da economia. No que se refere ao perfil esperado dos egressos o PPC indica que o bacharel desse curso pode atuar nas mais diversas áreas como organizações privadas, instituições públicas, em áreas de pesquisa e ensino, sendo capaz de utilizar um sólido conhecimento em questões qualitativas e quantitativas nas mais diversas situações em todos os contextos sociais, econômico, políticos, científicos, e culturais.

2.1.5 Relação entre os PPC’s dos Cursos e Explicação para Utilizá-los em Conjunto

Em síntese os PPC’s dos três cursos esperam que seus egressos estejam preparados para moldar-se a todas as exigências e contingências, que venham a se manifestar nos mais diversos contextos, sejam eles: sociais, econômicos, políticos, científicos, culturais, no mercado de trabalho, e no mundo, por meio do uso de um sólido conhecimento em questões qualitativas e quantitativas, utilizando-se sempre de versatilidade, ética e relevância, buscando sempre a atualização e aprimoramento de seus conhecimentos, acolhendo assim às expectativas sociais.

A pesquisa tem como finalidade a proposta de um modelo, servindo para tal como um projeto piloto, por isso optou-se por utilizar os cursos em conjunto para ampliar a taxa de captação de amostras, levando em consideração que os três cursos possuem alta classificação no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), sendo conceito 5 nos cursos de Administração e Ciências Contábeis e conceito 4 em Ciências Econômicas. Entretanto para pesquisas posteriores sugerimos que seja realizada de forma individualizada por curso (BRASIL, 2018).

2.2 Teoria da Expectativa

A Teoria da Expectativa de acordo com a obra de Melo e Castro et al (2007, p. 65) foi: "(...), desenvolvida em 1964 por Victor Vroom, (...) identifica e estuda as relações entre variáveis dinâmicas (...) que explicam o comportamento das pessoas no trabalho (...)".

Conforme Mathias e Lara (2011) os três componente principais da Teoria da Expectativa podem ser interpretados das seguintes maneiras: a) Valência: tem o objetivo detectar os elementos mais importantes para os pesquisados, independentemente de sua existência ou não na organização; b) a instrumentalidade tem o propósito de verificar se o elemento é efetivamente encontrado ou disponibilizado na organização; c) as expectativas buscam averiguar, segundo a perspectiva dos pesquisados qual o grau de esforço profissional despenderiam caso ocasionassem na obtenção dos elementos elencados.

De forma geral a Teoria da Expectativa faz uma relação entre esforço, desempenho e recompensa, expondo que se um indivíduo se sente motivado para se esforçar em realizar algo, especialmente quando acredita que seu desempenho será bem avaliado, ele se sente motivado em relação ao alcance dos objetivos. Segundo Victor Vroom o produto das três variáveis revela a motivação do trabalhador em relação ao conjunto de fatores presentes no ambiente de trabalho (FREIRE E FREITAS, 2007).

2.2.1 Exemplos da Aplicação da Teoria da Expectativa

O artigo de Freire e Freitas (2007) aplicou a Teoria da Expectativa em universitários do curso de Administração de três Universidades da cidade de Campina Grande (PB), utilizando o questionário de César et al (2003). O objetivo da pesquisa foi conhecer os níveis de satisfação dos alunos no trabalho, bem como os fatores motivacionais que os condicionam.

Foram mensurados, através de questionário, o valor atribuído pelos egressos a fatores que gostariam que estivessem presentes no ambiente de trabalho (valência), a percepção em relação à disponibilização destes pela empresa (instrumentalidade) e as expectativas individuais em relação à capacidade de atingir as metas da empresa (expectativa). Calculou-se então o índice motivacional (Força Motivacional) dos alunos no trabalho, e foi constatado que esta abaixo da média ideal.

O artigo de Mathias e Lara (2011) teve como escopo a investigação da motivação no trabalho, de professores, em uma Instituição de Ensino Municipal, em Irati, no Paraná. Objetivando descrever os elementos que exercem maior influência na satisfação e na insatisfação. Para tal os autores utilizaram as Teorias: dos Dois Fatores, de Herzberg e da Expectativa, de Victor Vroom. A conclusão quanto aos elementos analisados conforme a Teoria dos Dois Fatores foi considerada satisfatória, portanto cabem a manutenção e a constante avaliação de seus resultados, e sugerem que aqueles classificados como precários necessitam de uma reavaliação. Quanto à Teoria da Expectativa, de acordo com as variáveis elencadas na abordagem, foi identificado que a maior criticidade é a deficiência de expectativa ou relação entre esforço ou desempenho e a obtenção dos fatores. Entretanto os autores destacam que a situação pode ser alterada essa por meio de constantes *feedbacks* ou recompensas simbólicas que impulsione os colaboradores a buscarem a melhoria de seu desempenho.

Com base na Teoria da Expectativa e nos autores citados foi estabelecida a seguinte hipótese:

H1 – A Força Motivacional exerce uma relação positiva e significativa com a Satisfação Profissional dos egressos.

2.3 Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica: Satisfação com o Curso

O indicador para aferição de qualidade do Ensino Superior é a nota emitida pelo Ministério da Educação (MEC), conhecida como Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), entretanto apenas esse indicador pode não ser o suficiente para ter certeza de que a Instituição está atingindo seu objetivo de formar profissionais suficientemente bons para atuarem no mercado. É importante o contato entre a Instituição e os egressos para que a Universidade desempenhe cada vez melhor o seu papel, uma vez obtendo informações de ex-alunos terá condições de desenvolver a qualidade do ensino conseguindo atender as mutações que ocorrem no mercado de trabalho (LOUSADA E MARTINS, 2005).

As trajetórias dos egressos podem ser utilizadas como fonte de informação gerencial, que podem nortear a Universidade na tomada de decisões quanto ao planejamento dos cursos, como na didática, nos conteúdos, e nas demais atividades que venham a ser desenvolvidas, pode ainda ser aliadas a indicadores, como ENADE, ENC (Exame Nacional de Cursos), e a processos internos de avaliação institucional, e pode ainda se constituir em um importante diferencial para que a IES atinja seus principais objetivos (LOUSADA E MARTINS 2005).

Os autores Schleich, Polydoro e Santos (2006) com base nas literaturas (ASTIN, 1993; BETZ & COLS., 1971; GROUP NOEL LEVITZ, 2003; LOW, 2000; MARTINS, 1998; SOARES & COLS, 2002) e através da adaptação do Questionário de Satisfação Acadêmica (QSA) de Soares, Vasconcelos e Almeida (2002) desenvolveram a Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica (ESEA). Este instrumento era inicialmente composto por 40 itens em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos. Entretanto foram realizados testes e análises fatoriais, que chegaram ao modelo ESEA, composto por três dimensões: Satisfação com o Curso, Satisfação com a Instituição e Oportunidade de Desenvolvimento.

2.3.1 Exemplos de estudos com Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica

Os autores Schleich, Polydoro e Santos (2006) realizaram uma pesquisa, utilizando o questionário ESEA, que é uma adaptação de outros trabalhos e questionários, esse instrumento permite analisar várias dimensões da satisfação com a experiência acadêmica. Participou deste estudo uma amostra de constituída por 351 estudantes de Ensino Superior de uma Instituição Privada do interior do estado de São Paulo, dos cursos de Administração, Ciência da Computação e Comunicação. O estudo teve como objetivo analisar os parâmetros psicrométricos da ESEA. Valendo-se da análise fatorial exploratória foram encontradas três dimensões, a saber: Satisfação com o Curso, Oportunidade e Desenvolvimento, e Satisfação com a Instituição, explicando 47,7% da variância total da escala. Conforme os autores os dados deste estudo podem ser úteis às Instituições nas ações diretas com o estudante e na avaliação da eficácia institucional em contextos educativos.

O estudo de Santos et al (2013) teve como objetivo avaliar a integração e a satisfação acadêmica em universitários e analisar sua relação, conforme o curso e a etapa de formação. Participaram 203 estudantes dos cursos de Psicologia (n=76) e Odontologia (n=127) de uma Universidade Particular. Foram aplicados dois questionários: Questionário de Vivência Acadêmica (QVA-r) e ESEA. Os resultados mostraram que os estudantes apresentaram níveis de integração e de satisfação superior à média. Foram detectadas diferenças entre os cursos,

conforme as dimensões avaliadas. É possível afirmar que a integração e a satisfação, apesar de compartilhar aspectos comuns, avaliam construtos diferentes, ambas importantes para a compreensão do fenômeno complexo da vida acadêmica.

Com base na ESEA, utilizando como base apenas um fragmento relativo à Satisfação com o Curso, e nos autores citados, foi estabelecida a seguinte hipótese:

H2 - A Avaliação dos Cursos tem uma relação positiva e significativa com a Satisfação no Trabalho.

2.4 Satisfação no Trabalho

Segundo Steur (1989, apud MARTINEZ e PARAGUAY, 2003) "A diferença entre motivação e satisfação é claramente assinalada por Steuer (...) motivação manifesta a tensão gerada por uma necessidade e satisfação expressa à sensação de atendimento da necessidade". A satisfação no trabalho é um tema muito pesquisado no campo do comportamento organizacional. Autores importantes como Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), Vroom (1964) e Hackman e Porter (1971) surgiram com as primeiras teorias tentando associar produtividade, com a motivação e a satisfação no trabalho. Uma vez que existe a aproximação entre a satisfação e a motivação no trabalho, podendo esta resultar num aumento de desempenho e de produtividade. Dentro destas perspectivas, satisfação foi estudada como uma "causa" de comportamentos no trabalho (SIQUEIRA, 2008).

A satisfação no trabalho segundo Siqueira (2008) pode ser mensurada a partir da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) composta por cinco tipos de Satisfações são elas: salário, colegas de trabalho, chefia, promoções, e natureza do trabalho. Para obtenção do resultado deve-se realizar o cálculo dos *scores* médios a serem obtidos, somando-se os valores assinalados pelos respondentes, em cada variável de cada dimensão, e dividi-los pelo número de itens da dimensão.

2.4.1 Exemplos da Aplicação da Satisfação no Trabalho

O trabalho de Garrido (2009) utilizou a EST para verificar o grau de Satisfação no Trabalho, entre os Servidores do Superior Tribunal de Justiça, distribuídos nas grandes áreas do Tribunal. Na conclusão relata que, de modo geral, três das cinco dimensões da EST apresentam um estado de indiferença. Segundo o autor as principais contribuições são a

compreensão das variáveis que afetam e compõem a Satisfação no Trabalho e também a identificação das ações que necessitam de atenção por parte dos gestores além de explicitar a opinião dos servidores.

O trabalho de Rueda et al (2010) tem como objetivo verificar evidências de validade para a Escala de Suporte Laboral (ESUL) por meio da correlação com a EST. Para tal foi utilizada uma amostra de 178 trabalhadores do Estado de São Paulo, dos quais a maior parte também eram estudantes universitários, e os demais eram trabalhadores de uma Indústria Metalúrgica. Os resultados mostraram correlações positivas que identificam que o aumento do suporte laboral correspondeu a um aumento da satisfação no trabalho. Foi observado também que as pessoas insatisfeitas em todos os fatores da EST apresentaram as menores pontuações em suporte laboral quando comparadas ao grupo de sujeitos satisfeitos. O estudo forneceu evidências de validade para a ESUL por meio da correlação com a EST.

2.5 Modelo Proposto

As hipóteses são elementos muito importantes na pesquisa, uma vez que procuram explicar os fatos observados, conduzindo a uma verificação empírica para os fatos estudados (GIL, 2008). O modelo foi estruturado utilizando variáveis identificadas ao longo do Referencial Teórico, entretanto estas serão tratadas através da Modelagem de Equações Estruturais da *Partial Least Squares – Path Modeling* (MEE PLS-PM), com o uso do *Software SmartPLS*, diferentemente das teorias originais, o qual viabilizou a identificação das variáveis latentes: ‘Força Motivacional’, e ‘Avaliação dos Cursos” e ‘Satisfação Profissional’.

O modelo que a investigação propõe-se a responder é demonstrado na Figura 1, a partir da observância das variáveis que compõem a presente pesquisa, oriundas da Teoria da Expectativa (VICTOR VROOM, 1964), da Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 2008) e da Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica (SCHLEICH, POLYDORO E SANTOS, 2006). A coleta de dados se deu por meio de questionário semi-estruturado, através da plataforma eletrônica *Online* Pesquisa.

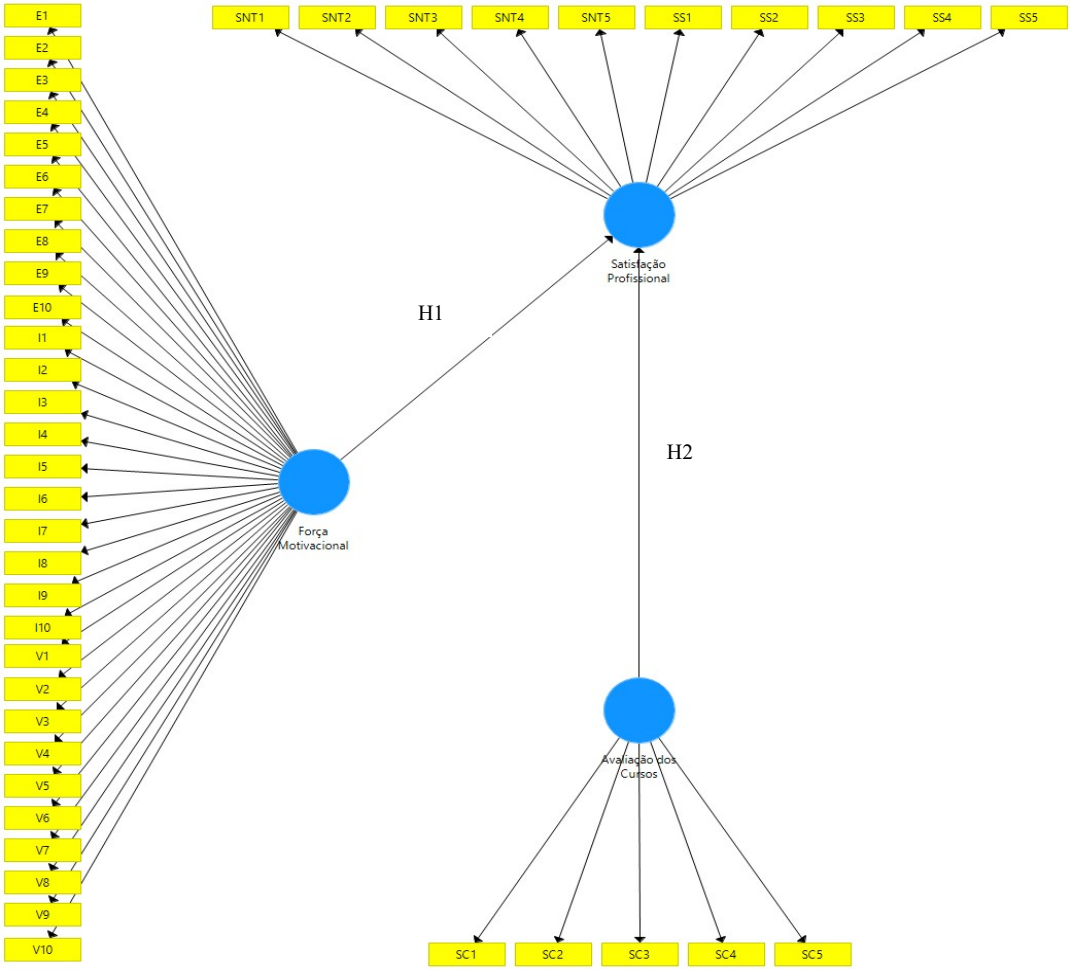

Figura 1 - Modelo teórico desenvolvido por meio do *Software SmartPLS* Versão 3.2.7
Fonte: Elaboração da autora (2018)

Para responder ao modelo propostos foram utilizados três constructos e a partir deles foram empregadas trinta variáveis para a Teoria da Expectativa, referentes à valência (V), a Instrumentalidade (I), e a Expectativa (E), sendo dez para cada. No âmbito da Teoria da Expectativa as variáveis questionadas são as mesmas, entretanto os contextos analisados são diferentes, conforme Quadro 1.

Questionamento	Referencial	Bloco II Variáveis	Bloco III Variáveis	Bloco IV Variáveis
Ambiente agradável é fundamental.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V1	I1	E1
Avaliações de desempenho positivas são fundamentais.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V2	I2	E2
Capacitações e aprendizado permanente são fundamentais.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V3	I3	E3
Condições de trabalho são fundamentais.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V4	I4	E4

Continua...

Continuação.

Equidade (igualdade) no tratamento entre os funcionários é fundamental.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V5	I5	E5
Horários flexíveis são fundamentais	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V6	I6	E6
Identificação com o trabalho é fundamental	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V7	I7	E7
Maior autonomia e responsabilidade no trabalho são fundamentais.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V8	I8	E8
Possibilidade de crescimento profissional é fundamental.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V9	I9	E9
Salário e recompensas financeiras são fundamentais.	Freire e Freitas (2007) e Mathias e Lara (2011).	V10	I10	E10

Quadro 1 - Variáveis da Força Motivacional
Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Quanto à Satisfação no Trabalho foram utilizadas dez variáveis, sendo cinco para cada uma das dimensões avaliadas, a saber: o salário (SS) e a natureza do trabalho (SNT). Quanto a Avaliação dos Cursos (SC) foram utilizadas cinco variáveis referentes apenas a Satisfação com o Curso, conforme Quadro 2.

Questionamento	Bloco V Variáveis	Referencial	Questionamento	Bloco VI Variáveis	Referencial
Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	SS1	Siqueira (2008)	Relevância dos conteúdos das disciplinas.	SC1	Schleich, Polydoro e Santos (2006)
Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	SS2	Siqueira (2008)	Estratégia de aula utilizada pelo professor.	SC2	Schleich, Polydoro e Santos (2006)
Com o meu salário comparado ao custo de vida	SS3	Siqueira (2008)	Conhecimentos dos professores sobre o conteúdo das disciplinas que ministram.	SC3	Schleich, Polydoro e Santos (2006)
Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	SS4	Siqueira (2008)	Compromisso da instituição com a qualidade de formação.	SC4	Schleich, Polydoro e Santos (2006)
Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	SS5	Siqueira (2008)	Adequação do conteúdo para a formação.	SC5	Schleich, Polydoro e Santos (2006)
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	SNT1	Siqueira (2008)			
Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	SNT2	Siqueira (2008)			

Continua...

Continuação.

Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	SNT3	Siqueira (2008)			
Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	SNT4	Siqueira (2008)			
Com a variedade de tarefas que eu realizo	SNT5	Siqueira (2008)			

Quadro 2 - Variáveis de Satisfação
Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

3 Procedimentos Metodológicos

3.1 Tipologia da Pesquisa

A presente pesquisa é exploratória, pois busca conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução desta. Para o desenvolvimento do trabalho, foi necessária a pesquisa bibliográfica para fins de contextualização das teorias e suas aplicações, bem como recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para qual se procura resposta (RAUPP E BEUREN, 2003).

A pesquisa é quantitativa, pois se caracteriza pelo emprego de quantificação desde as mais simples como: Percentual, Média, Desvio-Padrão, às mais complexas, como a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) a partir da Regressão dos Mínimos Quadrados Parciais (*PLS*), essa abordagem é muito aplicada nos estudos descritivos para descobrir e classificar a relação entre as variáveis (RAUPP E BEUREN, 2003).

É caracterizada como Pesquisa de Campo, já que segundo Prodanov e Freitas (2013, p.59) "é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta". O método utilizado para a obtenção dos dados foi o levantamento também conhecido como *Survey*. As pesquisas deste tipo são caracterizadas pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, e são avaliadas através de análise quantitativa, a fim de obter as respostas das hipóteses levantadas (GIL, 2008).

As questões relacionadas à Teoria da Expectativa (escala de 1 a 10), a Satisfação no Trabalho (escala de 1 a 5) e a Avaliação dos Cursos (escala de 1 a 5) são mensuradas a partir do uso da escala *Likert,* que é uma linha graduada onde os respondentes se posicionam de acordo com a concordância de uma afirmação, com variações de pontuação a critério do pesquisador, inferindo-se assim a medida dos contructos (SILVA JUNIOR; COSTA, 2014).

3.2 População Total e Amostra Utilizada

A população estudada é composta por 841 egressos, dos cursos da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, da UFG, no período de 2009 a 2017, conforme Tabela 1. O contato com a população se deu por e-mail, composto por uma

apresentação enfatizando se tratar de uma pesquisa de graduação realizada – FACE/UFG. Ainda dentro do corpo da mensagem foi inserido um link de acesso ao questionário disponibilizado no *site Online* Pesquisa. O processo de preparação do questionário e levantamento das informações população ocorreu de janeiro a maio de 2018, e os questionários foram aplicados no mês de maio e no início do mês de junho.

Foram recebidas 181 respostas, entretanto 178 estavam completamente preenchidas, contudo por rigor metodológico, puderam ser utilizadas apenas 36 respostas como válidas, conforme Tabela 1. O método *PLS* é uma técnica que estima, através do modelo de regressão linear, baseada na decomposição das matrizes de variáveis respostas e preditoras. O algoritmo usado examina ambas as matrizes e extrai componentes, que são diretamente relevantes a ambos os conjuntos de variáveis (AHMADI-NEDUSHAN, 2002, p.32, apud GARCIA; et al 2015).

Tabela 1 – População pesquisada e amostras utilizadas

Descrição	**Total de Egressos**	**%**
Administração	304	36,15%
Ciências Contábeis	273	32,46%
Ciências Econômicas	264	31,39%
Total	841	100%
Respostas Válidas Utilizadas	**Frequência**	**%**
Administração	15	41,67%
Ciências Contábeis	9	25,00%
Ciências Econômicas	12	33,33%
Total	36	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

3.3 Modelagem de Equações Estruturais (MEE-PLS)

O *PLS* permite que pesquisas sejam realizadas com uma amostra pequena, Segundo Chin e Newsted (1999, apud CINTRA, 2011, p.119) "Outra característica a destacar é sua capacidade de trabalhar com amostras de tamanho pequeno, com recomendação mínima de 30 a 100 casos, variando o modelo conceitual". Apesar de o método PLS aceitar o emprego de poucas amostras, o *Software G*Power*, conforme Figura 2, recomenda o uso de amostras mínimas para cada tipo de avaliação estatística, no intuito de ampliar as chances de obter consistência entre as relações, para presente pesquisa, o *Software* aponta que deveriam ser utilizadas 107 respostas e para uma maior credibilidade, e ainda assim aconselha utilizar o dobro ou o triplo quando for possível (RINGLE, SILVA E BIDO, 2014).

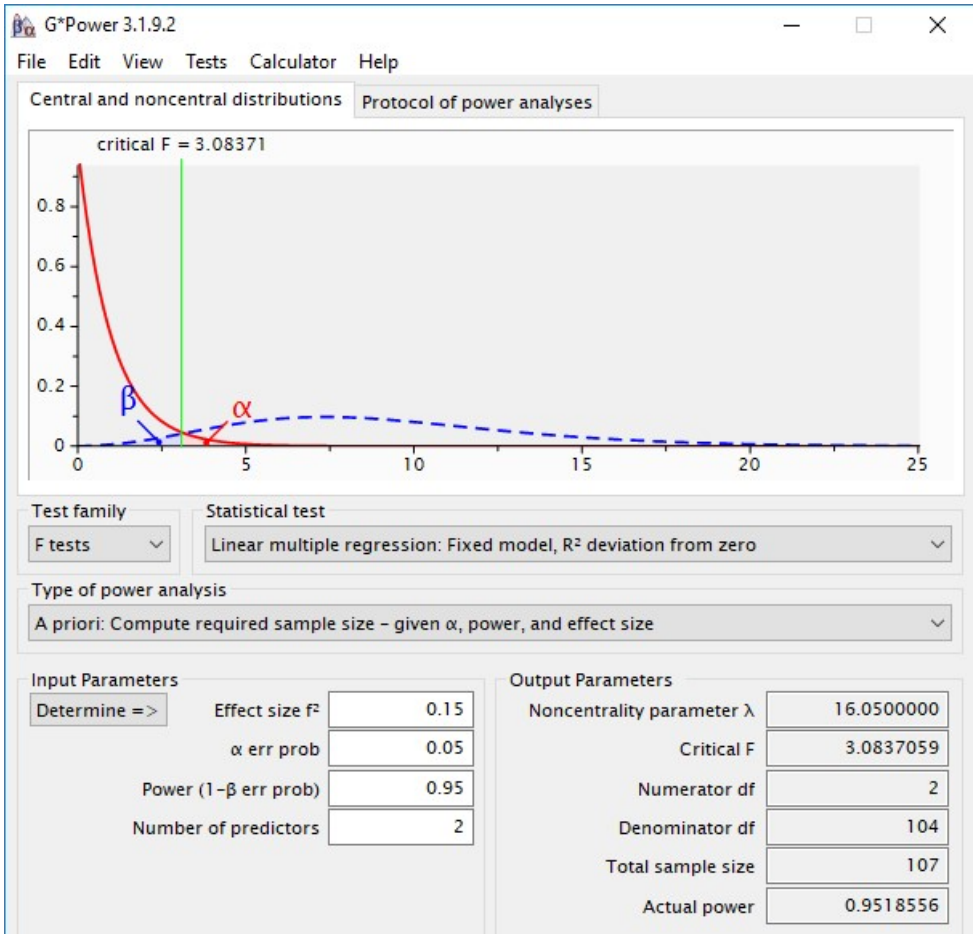

Figura 2 - Software G*Power e amostra mínima
Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

O modelo PLS pode ser composto por modelos reflexivos ou formativos. Os indicadores são formativos quando explicam o constructo e não é esperado que haja correlação entre eles, enquanto os reflexivos são os indicadores que são explicados pelos constructos (indicadores-efeitos), tal como nas escalas de atitude (CHIN, 1998, APUD BIDO ET AL 2010).

O modelo disposto nesta pesquisa é constituído por modelo reflexivo, uma vez que todas as variáveis possuem indicadores para sua mensuração e espera-se que sejam explicados pelos constructos. O objetivo do uso do *PLS* será mensurar se a relação entre essas variáveis é significativa. Para tal será utilizado o *PLS-PM*, que segundo Bido et al (2010, p.249) "atende aos objetivos de predição, mas se presta a construir modelos teóricos em um sentido mais exploratório do que confirmatório, já que não existem indicadores de ajuste da adequação do modelo como um todo".

Foi utilizado um questionário semi-estruturado composto por 14 questões, dividido em seis blocos de questões, conforme Quadro 3.

BLOCO I	Perfil do egresso
BLOCO II	Fatores de importância para o ambiente profissional (Teoria da Expectativa)
BLOCO II	Fatores presentes no ambiente de trabalho (Teoria da Expectativa)
BLOCO IV	Fatores que contribuem para o melhor desempenho no ambiente de trabalho (Teoria da Expectativa)
BLOCO V	Satisfação no trabalho
BLOCO VI	Percepção do egresso quanto à qualidade do curso

Quadro 3 - Bloco de Questões
Fonte: Elaboração da Autora (2018)

Os trabalhos de Freire e Freitas (2007) e de Mathias e Lara (2011) utilizam a Teoria da Expectativa, apenas para calcular a Força Motivacional dos trabalhadores por meio do produto da Valência, Instrumentalidade e Expectativa, para verificar se esta alta ou baixa.

Os trabalhos de Schleich, Polydoro e Santos (2006) e de Santos et al (2013) tinham como objetivo respectivamente: analisar os parâmetros psicométricos da ESEA e avaliar a integração e a satisfação acadêmica em universitários para analisar sua relação, conforme o curso e a etapa de formação.

Quanto à Satisfação no Trabalho Siqueira (2008) desenvolveu um método para quantificar a Satisfação com o Trabalho, a EST. Garrido (2009) utilizou a EST para verificar o grau de satisfação no Trabalho entre os servidores do Superior Tribunal de Justiça distribuídos nas grandes áreas do tribunal. E Rueda et all (2010) teve como objetivo verificar evidências de validade para a ESUL por meio da correlação com a EST.

Desta forma o instrumento de pesquisa foi desenvolvido com base em adaptações da Teoria da Expectativa, da ESEA, e da EST. Onde os resultados serão obtidos por meio do *PLS* com a finalidade de identificar a relação positiva e significativa entre os constructos.

4 Análise dos Dados

Esta etapa se destina a análise dos dados coletados com intuito de verificar a relação entre as variáveis latentes propostas a partir da estatística descritiva e da Modelagem de Equações Estruturais MEE (Modelagem de Equações Estruturais) por meio do modelo probabilístico *PLS*. A primeira parte é composta pelo perfil dos egressos respondentes, a segunda parte se refere aos critérios utilizados para a análise do modelo MEE, e a terceira parte expõem a análise dos resultados do modelo proposto.

4.1 Perfil dos Egressos e Amostra

Os questionários foram respondidos por 181 egressos, dos quais 178 foram preenchidos de forma completa, 55 pertencentes ao curso de Administração, 72 ao curso de Ciências Contábeis, e 49 ao curso de Ciências Econômicas. Após filtragem realizada no *Software Excel* 2007, foi constatado que apenas 36 respostas poderiam ser consideradas como válidas, para fins de rigor teórico. Dos 36 egressos 30 trabalham na área de formação, e 6 não trabalham na área de formação.

Tabela 2 - Respondentes de cada curso

Descrição	Frequência	%
Administração	15	41,67%
Ciências Contábeis	9	25,00%
Ciências Econômicas	12	33,33%
Total	36	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Em relação ao perfil do sexo dos egressos, percebe-se que é basicamente equilibrado, entretanto o sexo masculino tende a ter maior representatividade, conforme Tabela 3.

Tabela 3 - Sexo dos respondentes

Descrição	Frequência	%
Feminino	17	47,22%
Masculino	19	52,78%
Total	36	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Com relação à faixa etária dos egressos, percebe-se que a maioria pertence à faixa de 26 a 35 anos, o que demonstra grande participação de um público jovem, representando 72,22%, conforme Tabela 4.

Tabela 4 - Faixa etária dos respondentes

Descrição	Frequência	%
18 a 25	9	25,00%
26 a 35	26	72,22%
36 a 45	1	2,78%
46 a 50	0	0,00%
Acima de 50	0	0,00%
Total	36	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Foi realizado um levantamento sobre o tempo médio de conclusão dos cursos, a média para os três cursos é de aproximadamente 4,5 anos. Sendo que o curso de Ciências Contábeis é o que leva menos tempo para conclusão, conforme Tabela 5.

Tabela 5 - Tempo Médio para Conclusão do curso

Descrição	Total de egressos	Tempo médio de Conclusão de Curso
Administração	15	4,5
Ciências Contábeis	9	4,0
Ciências Econômicas	12	4,5
Total	36	4,5

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Foi feito o questionamento aos egressos sobre a o fato de atuarem ou não em sua respectiva área de formação e os possíveis motivos para não exercerem, conforme Tabela 6.

Tabela 6 - Egressos que trabalham na área de formação x egressos que não trabalham na área de formação

Descrição	Frequência	%
Trabalham na área de formação	30	83,33%
Não trabalham na área de formação	6	16,67%
Total	36	100%
Motivos para não trabalhar na área	**Frequência**	**%**
Falta de afinidade	0	0,00%
Financeiramente desestimulador	0	0,00%
Mercado saturado	0	0,00%

Continua...

Melhor oportunidade em outra área	1	16,67%
Falta de experiência para trabalhar na área de formação	2	33,33%
Outros	3	50,00%
Total	6	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018) Continuação.

Foi perguntado aos egressos qual era a área de preferência de atuação profissional ao iniciar o curso, a que mais se destacou foi Empresas Privadas representando 50%, seguido de Órgãos Públicos com 30,56%, conforme Tabela 7.

Tabela 7 - Áreas de preferência de atuação ao iniciar a graduação

Descrição	Frequência	%
Empreendedorismo	1	2,78%
Empresas Privadas	18	50,00%
Ensino	0	0,00%
Não tinham área de preferência	3	8,33%
Pesquisa	3	8,33%
Profissional Liberal	0	0,00%
Órgãos Públicos	11	30,56%
Outros	0	0,00%
Total	36	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Após a investigar a área de preferência inicial foi questionada a área de atuação presente. A área que mais se destacou foi Empresas Privadas com 50%, seguida de Órgãos Públicos com 36,11%, conforme Tabela 8.

Tabela 8 - Áreas de atuação profissional dos egressos atualmente

Descrição	Frequência	%
Desempregado	0	0%
Empreendedorismo	2	5,56%
Empresas Privadas	18	50,00%
Ensino	2	5,56%
Pesquisa	1	2,78%
Profissional Liberal	0	0%
Órgãos Públicos	13	36,11%
Outros	0	0%
Total	36	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Ao confrontar individualmente os dados, sobre a preferência inicial de área de atuação, com a situação presente, constata-se que dos 36 respondentes, 30 estão trabalhando em sua área de formação, e destes 20 trabalham na área que desejavam desde o início da graduação e 16 estão em outras áreas, conforme Tabela 9.

Tabela 9 - Confronto entre área de preferência inicial e área efetivamente exercida

Descrição	Frequência	%
Trabalham na área que desejavam ao iniciar a graduação	20	56%
Não trabalham na área que desejavam ao iniciar a graduação	16	44%
Total	36	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

4.2 Análise dos Dados

Para o tratamento teórico foram utilizadas as técnicas de análise descritiva, como: Média e Desvio Padrão, e foi utilizada também a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) através do uso dos *Softwares Microsoft Excel 2007*, o *SmartPLS* versão 3.2.7 *ME*. Segundo Hair et al (2009, apud CINTRA, 2011, p.110) "Enquanto a análise univariada trabalha as variáveis de maneira isolada, a análise multivariada se refere a técnicas estatísticas que analisam simultaneamente múltiplas medidas de indivíduos e objetos sob investigação ou mais de duas variáveis".

Ao verificar a diferença entre a Valência, que representa a desejabilidade dos egressos em relação às variáveis, e a Instrumentalidade, que simboliza o que realmente é disponibilizado no ambiente em que trabalham, foi percebido, que em algumas variáveis, as empresas estão disponibilizando mais do que os respondentes anseiam receber, conforme Tabela 10. São exemplo desse comportamento os itens: 1 (ambiente agradável), 2 (avaliações de desempenho positiva), 5 (equidade no tratamento dos funcionários, 6 (horários flexíveis), 7 (identificação com o trabalho) e 8 (maior autonomia e responsabilidade). O que significa que nesses itens a Valência é negativa em relação a Instrumentalidade, o que implica em um sentimento de evasão. Enquanto as que nas demais a valência é superior a instrumentalidade, o que representa insatisfação em relação a disponibilização do elemento.

Tabela 10 - Diferença entre valência e instrumentalidade

Variáveis Valência	Média	%	Variáveis Instrumentalidade	Média	%	Diferenças (V-I)	%
V1	5,86	59%	I1	6,08	61%	-0,22	4%
V2	3,69	37%	I2	4,36	44%	-0,67	18%
V3	4,97	50%	I3	4,81	48%	0,17	3%
V4	6,19	62%	I4	5,89	59%	0,31	5%
V5	5,17	52%	I5	5,44	54%	-0,28	5%
V6	4,25	43%	I6	5,39	54%	-1,14	27%
V7	5,50	55%	I7	5,86	59%	-0,36	7%
V8	5,42	54%	I8	6,61	66%	-1,19	22%
V9	6,67	67%	I9	4,67	47%	2	30%
V10	7,33	73%	I10	5,89	59%	1,44	20%
Total	5,51	55%	Total	5,50	55%	0,006	14%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Ao verificar a diferença entre a Valência, que representa a desejabilidade dos egressos em relação às variáveis, e a Expectativa, que simboliza quais as variáveis desencadeariam o aumento de desempenho no trabalho, a maioria dos itens elencados levaria os egressos a incrementarem seus esforços para melhorar o desempenho, caso existisse oportunidade de obtê-los, conforme Tabela 11. São exemplos desse comportamento as variáveis: 2 (avaliações de desempenho positiva), 6 (horários flexíveis), 7 (identificação com o trabalho), 8 (maior autonomia e responsabilidade), 9 (possibilidade de crescimento profissional) e 10 (salário e recompensas financeiras). As demais variáveis possuem Valência superior a Expectativa o que indica que apesar de desejarem tal variável, eles não se esforçariam para obtê-la. Entretanto ressalta-se que as diferença são pequenas, portanto não levaria a um aumento de esforço significativo.

Tabela 11 - Diferença entre valência e expectativa

Variáveis Valência	Média	%	Variáveis Expectativa	Média	%	Diferenças (V-E)	%
V1	5,86	59%	E1	5,58	61%	0,28	5%
V2	3,69	37%	E2	3,83	44%	-0,14	4%
V3	4,97	50%	E3	4,61	48%	0,36	7%
V4	6,19	62%	E4	5,25	59%	0,94	15%
V5	5,17	52%	E5	4,61	54%	0,56	11%
V6	4,25	43%	E6	4,58	54%	-0,33	8%
V7	5,50	55%	E7	6,31	59%	-0,81	15%

Continua...

Continuação.

V8	5,42	54%	E8	5,61	66%	-0,19	4%
V9	6,67	67%	E9	7,31	47%	-0,64	10%
V10	7,33	73%	E10	7,31	59%	0,03	0%
Total	5,51	55%	Total	5,50	55%	0,006	8%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Ao calcular a Teoria da Expectativa, conforme é indicado na literatura descobriu-se que a Força Motivacional está muito abaixo de 50%, e por isso pode estar impactando negativamente na Satisfação no Trabalho, conforme Tabela 12.

Tabela 12 - Força motivacional

Variável	%	Variável	%	Variável	%	Fator	%
V1	59%	I1	61%	E1	56%	FM1	22%
V2	37%	I2	44%	E2	38%	FM2	7%
V3	50%	I3	48%	E3	46%	FM3	11%
V4	62%	I4	59%	E4	53%	FM4	21%
V5	52%	I5	54%	E5	46%	FM5	15%
V6	43%	I6	54%	E6	46%	FM6	12%
V7	55%	I7	59%	E7	63%	FM7	19%
V8	54%	I8	66%	E8	56%	FM8	24%
V9	67%	I9	47%	E9	73%	FM9	15%
V10	73%	I10	59%	E10	73%	FM10	25%
Total	55%	Total	55%	Total	55%	Total	17%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

4.2.1 Análise Descritiva

Na Tabela 13, pode-se perceber que as variáveis mais desejadas pelos egressos (valência), considerando as que obtiveram médias acima de cinco, são representadas por: V4 (condições de trabalho), V5 (equidade no tratamento entre funcionários), V7 (identificação com o trabalho), V8 (maior autonomia e responsabilidade no trabalho), V9 (possibilidade de crescimento profissional) e V10 (salários e recompensas financeiras). O Desvio Padrão representa qual seria o erro se quiséssemos substituir um dos valores coletados pela média, dentro de uma amostra única, portanto quanto menor o valor maior a precisão e confiabilidade. Os itens com menor Desvio Padrão são: V4 (Condições de Trabalho), V5 (Equidade no tratamento de funcionários), e V8 (maior autonomia e responsabilidade).

Conforme demonstrado na Tabela 13, as variáveis menos elencadas pelos egressos como presentes em seu ambiente de trabalho (Instrumentalidade), considerando apenas as que

obtiveram médias acima de cinco, são: I1 (ambiente agradável), I4 (condições de trabalho) e I5 (equidade no tratamento entre funcionários), I6 (horários flexíveis), I7 (identificação com o trabalho), I8 (maior autonomia e responsabilidade no trabalho), e I10 (salário e demais recompensas). As variáveis com menores valores de Desvio Padrão são: I4 (condições de Trabalho), I5 (equidade no tratamento de funcionários), I7 (identificação com o trabalho) e I8 (maior autonomia e responsabilidade), portanto elas possuem menor variabilidade em relação à média.

Conforme a Tabela 13 os itens mais elencados pelos egressos, como influenciadores positivos no aumento do desempenho de suas funções (Expectativa), considerando apenas as variáveis que obtiveram a média acima de cinco, são representadas por: E1 (Ambiente agradável é fundamental), E4 (Condições de trabalho são fundamentais), E7 (Identificação com o trabalho é fundamental), E8 (Maior autonomia e responsabilidade no trabalho são fundamentais), E9 (Possibilidade de crescimento profissional é fundamental), e E10 (Salário e recompensas financeiras são fundamentais). As variáveis com menores valores de Desvio Padrão, representando uma maior proximidade a média, são: I4 (condições de Trabalho), I5 (equidade no tratamento de funcionários), I7 (identificação com o trabalho) e I8 (maior autonomia e responsabilidade).

Tabela 13 - Valência, Instrumentalidade e Expectativa

Valência	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
Média	5,86	3,69	4,97	6,19	5,17	4,25	5,50	5,42	6,67	7,33
Desvio padrão	3,01	2,68	3,06	2,54	2,56	2,86	2,76	2,27	2,61	2,82
Instrumentalidade	**I1**	**I2**	**I3**	**I4**	**I5**	**I6**	**I7**	**I8**	**I9**	**I10**
Média	6,08	4,36	4,81	5,89	5,44	5,39	5,86	6,61	4,67	5,89
Desvio padrão	3,17	2,95	2,71	2,44	2,38	3,29	2,34	2,43	3,27	3,11
Expectativa	**E1**	**E2**	**E3**	**E4**	**E5**	**E6**	**E7**	**E8**	**E9**	**E10**
Média	5,58	3,83	4,61	5,25	4,61	4,58	6,31	5,61	7,31	7,31
Desvio padrão	3,09	2,70	2,44	2,27	2,54	3,13	2,56	2,39	2,77	2,81

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

A partir da tabela 14, nota-se que a variável que mais satisfaz no trabalho, no âmbito do salário, considerando apenas a que obteve média maior que três, foi o item SS1 (com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho). As variáveis com menores valores de Desvio Padrão são: I4 (condições de Trabalho), I5 (equidade no tratamento de funcionários), I7 (identificação com o trabalho) e I8 (maior autonomia e responsabilidade), que sugerem maior aproximação com a média.

Em relação à Satisfação com a Natureza do Trabalho, conforme Tabela 14, considerando as variáveis que obtiveram média superior a três, foram os itens STN3 (oportunidade de fazer o tipo de trabalho que realiza), e STN5 (Com a variedade de tarefas que eu realizo). As variáveis com menores valores de Desvio Padrão foram: SNT2 (capacidade de o trabalho absorver-me), SNT4 (preocupações exigidas pelo trabalho), SNT5 (variedade de tarefas que realiza), representando maior proximidade com a média.

Tabela 14 - Satisfação com o Trabalho

	SS1	**SS2**	**SS3**	**SS4**	**SS5**	**SNT1**	**SNT2**	**SNT3**	**SNT4**	**SNT5**
Média	3,03	2,56	2,72	2,89	2,83	2,94	2,89	3,31	2,78	3,19
Desvio padrão	0,94	1,00	0,97	0,92	1,03	0,98	0,95	0,98	0,68	0,86

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Na Tabela 15, nota-se que todas as variáveis possuem média superior a 3, o que representa mais de 60%, considerando que a média para ser aprovado na graduação é de 60%, pode-se considerar satisfatório que a Universidade está na média, assim como exige de seus graduandos. Em relação ao Desvio Padrão as variáveis com menores valores foram: SC3 (Conhecimentos dos professores sobre o conteúdo das disciplinas que ministram) e SC5 (Adequação do conteúdo para a formação), apresentando, portanto maior proximidade com a média.

Tabela 15 - Satisfação com o curso

	SC1	**SC2**	**SC3**	**SC4**	**SC5**
Média	3,17	3,00	3,86	3,83	3,19
Desvio padrão	0,91	1,01	0,83	1,00	0,95

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

4.2.2 Modelagem de Equações estruturais com Utilização do *SmartPLS*

Para facilitar a compreensão da análise MEE *PLS*, foram adicionados parâmetros para auxiliar na interpretação dos dados a serem analisados, conforme Quadro 4.

Estatística	Descrição	Significado	Valor Adequado	Fonte
Alpha Crounbach's	Indicador de confiabilidade interna	Indicador de confiabilidade que assume que todos os indicadores são igualmente válidos.	Só deve ser considerado aceitável a partir de 0,7. Valor ≥0,7	Lopes (2017)
AVE (Average variance extracted)	Variância Média extraída. Medida de validade convergente.	Explica quanto da validade dos indicadores é explicada pela variável latente, ou seja, o constructo explica mais do que a variância dos seus indicadores. A AVE é equivalente a comunalidade do constructo.	VME>0,5	Hair et al (2014)
Carga Fatorial (outer loading)	Relação entre o constructo e o indicador. Indicador de confiabilidade.	Grau de aderência do indicador a variável latente, i.e um meio de medir a validade do constructo. Cargas baixas sugerem a retirada Fo modelo	>0,5 (mínimo); >0,708 (suficiente). Porém um indicador entre 0,4 e 0,70 para ser removido faz necessário a análise em conjunto com AVE.	Hair et al (2014)
CC	Confiabilidade Composta. Medida de Consistência Interna.	Quanto maior o coeficiente, maior a confiabilidade de consistência interna	CC≤1 é (intervalo) Se 0,6≤CC≤0,70, Aceitável Se 0,70≤CC≤0,90 Satisfatório Se CC≥0,95, são indesejáveis	Hair et al (2014)
R^2	Coeficiente de determinação	Total da variável dependente explicada por mudanças nas variáveis independentes.	2% - baixo 13%- médio 26% - alto Valores sugeridos para as Ciências Sociais.	Cohen (1977)
Teste t de significância via bootstrap	Significância	A significância estatística avalia se a relação entre duas variáveis é verdadeira e se não se deve a evento aleatório ou erro.	Valor teste t> 1,96% Intervalo de confiança 95%	Hair et al (2014)
Validade Discriminante (Cross loading)	Validade	Refere-se à extensão no qual o constructo é verdadeiramente distinto, traduzindo o quanto ele realmente é único e não relacionado por outros constructos. Os indicadores mostram maior poder de explicação na sua VL que nas outras do modelo.	Correlação entre variáveis latentes deve ser menor que a raiz quadrada de AVE	Fornell e Larcker(1981)

Quadro 4 - Indicadores MEE PLS
Fonte: Araújo (2015) adaptado com dados Lopes (2017)

4.3 Resultados do Modelo Estatístico do Modelo de Equações Estruturais

A terceira parte da metodologia refere-se à análise da inter-relação das variáveis latentes levantadas no Referencial Teórico, a partir do uso da MEE *PLS*, a fim de identificar a

validade do modelo proposto. Os dados foram colhidos a partir de um questionário semi estruturado composto por 14 questões. Após a coleta dos dados, foi realizado um processo de filtragem dos dados, onde foram identificados apenas 36 questionários válidos, o que representa uma limitação para a pesquisa, entretanto, como exposto na metodologia o modelo pode ser realizado com amostras entre 30 e 100.

Foi rodado o modelo com as 36 respostas válidas, conforme Figura 3, e foi analisado seguindo os parâmetros supracitados, conforme Quadro 4. Para representar os constructos de forma mais fidedigna, confiável e válida, foram utilizados os indicadores AVE (Variância Média Extraída), CC (Confiabilidade Composta), *Cronbach's Alpha*, *R Square* (R^2) e o Teste de Significância *Bootstrapping*.

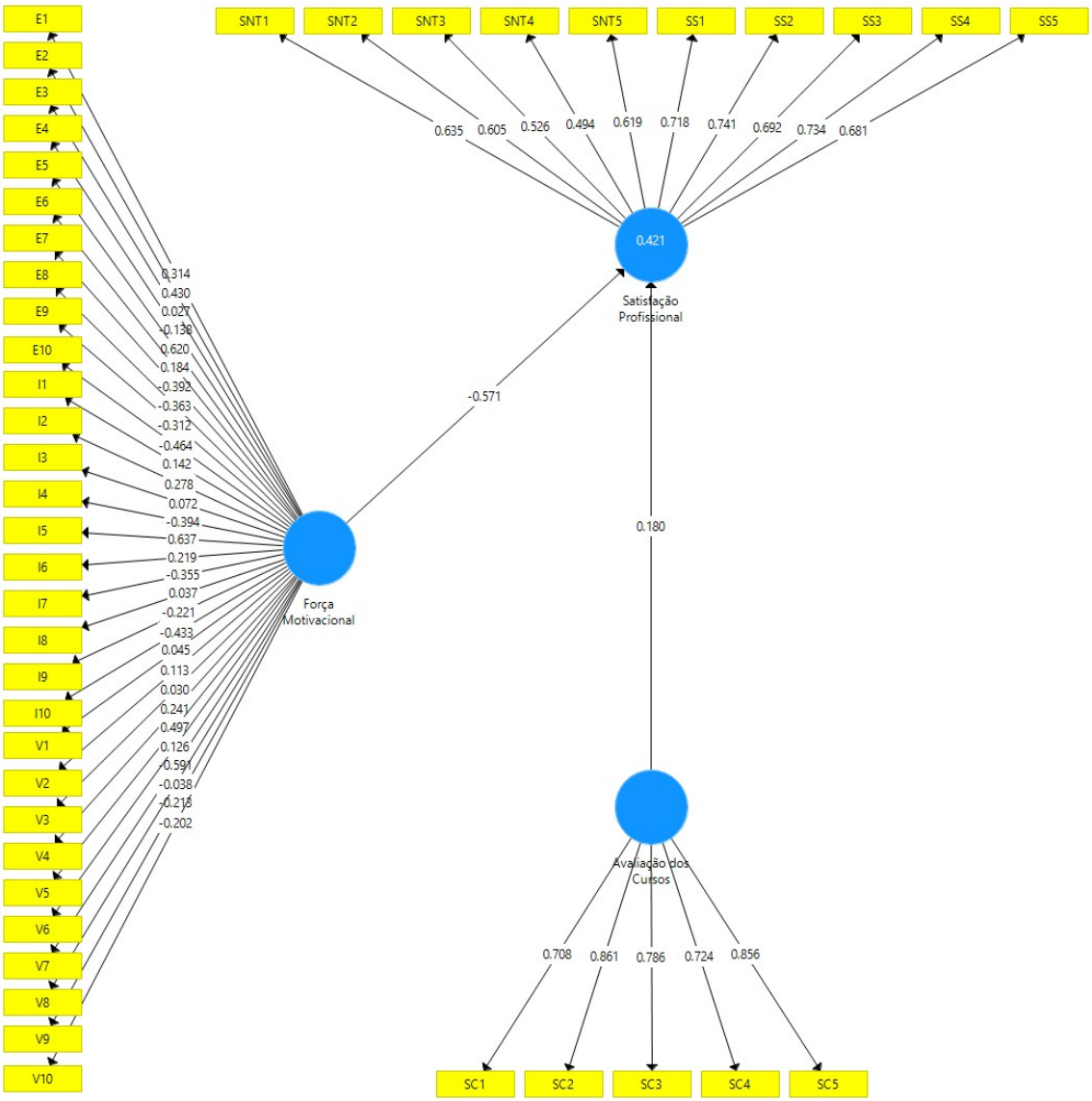

Figura 3 - Modelo original tratado com PLS
Fonte: Dados da Pesquisa

A partir dos resultados obtidos com o Modelo Original Proposto, conforme Tabela 16, percebe-se que apenas o constructo "Avaliação dos Cursos" obteve a AVE > 0,5, apresentando AVE = 0,623, portanto foi o único considerado satisfatório em todos os aspectos, porque possui o CC = 0,892, o R^2 = 0,908 e o *Alpha Cronbach's* = 0,853. O que segundo Ringle, Silva e Bido (2014) quando ocorre essa situação devem-se eliminar as variáveis que possuem as menores cargas fatoriais pertencentes aos demais constructos a fim de ajustar o modelo.

Tabela 16- Resultados do modelo original

	(AVE)	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha
FORÇA MOTIVACIONAL	0,106	0.000	0.613	-75.218
AVALIAÇÃO DOS CURSOS	0.623	0.892	0.908	0.853
SATISFACAO PROFISSIONAL	0.422	0.878	0.847	0.845

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Foi realizado um primeiro ajuste, a partir da retirada das variáveis com menor carga fatorial, referentes à Força Motivacional, entretanto os resultados continuaram insatisfatórios e insignificantes de acordo com a Estatística, conforme Tabela 17. Analisando os valores obtidos com AVE percebe-se que apenas o constructo Avaliação dos Cursos, apresenta a AVE > 0,5, entretanto ao observar o fator Satisfação Profissional os demais indicadores estão dentro de uma faixa aceitável, uma vez que o CC = 0,878, é considerado plausível se estiver entre $0,70 \leq CC \leq 0,90$, e o R^2 = 0,844, que é aceito como alto quando se encontra acima de 26%, nas Ciências Sociais, e o *Alpha Cronbach's* = 0,845, está acima de 0,70 portanto pode ser considerado aceito, conforme Tabela 17.

Tabela 17 - Primeiro ajuste do modelo

	(AVE)	Composite Reliability	R square	Cronbach's Alpha
FORÇA MOTIVACIONAL	0.295	0.638	0.757	0.554
AVALIAÇÃO DOS CURSOS	0.623	0.892	0.918	0.853
SATISFACAO PROFISSIONAL	0.420	0.878	0.844	0.845

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Apesar de não ser confirmado o modelo, nota-se e que a baixa Força Motivacional, percebida através da análise descritiva, deixa perceptível que os egressos não possuem muitas esperanças em relação recompensas no ambiente de trabalho, e muitas vezes as empresas oferecem mais do que os egressos desejam. Quanto à variável Expectativa, que leva em consideração o aumento no desempenho profissional que os egressos estariam dispostos a compelir, apesar de surgir em vários itens, os valores são pouco representativos. As constatações podem ser verificadas, através da análise descritiva supracitada, juntamente com a apreciação das cargas fatoriais oriundas da Força Motivacional, que estão causando um impacto negativo na Satisfação Profissional, conforme Figura 4. Quanto à relação Avaliação dos Cursos e Satisfação Profissional apresenta-se positiva.

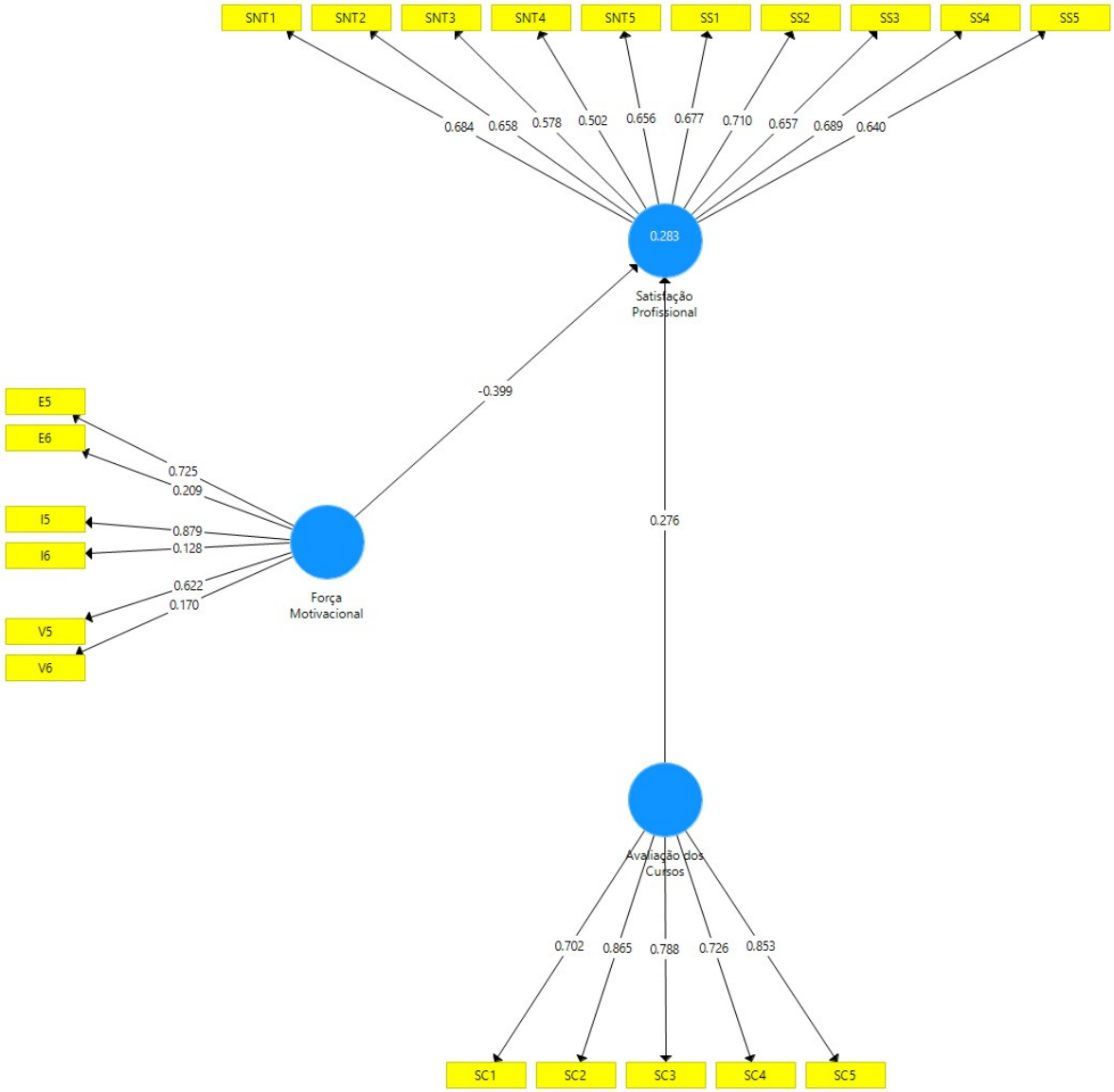

Figura 4 - Primeiro ajuste do modelo
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Foi realizado um segundo ajuste, conforme Figura 5, excluindo a possibilidade de relação positiva e significativa estatisticamente, entre os Fatores Motivacionais da Teoria da Expectativa com a Satisfação Profissional, ou seja, o constructo foi eliminado, uma vez que não podem ser considerados consistentes.

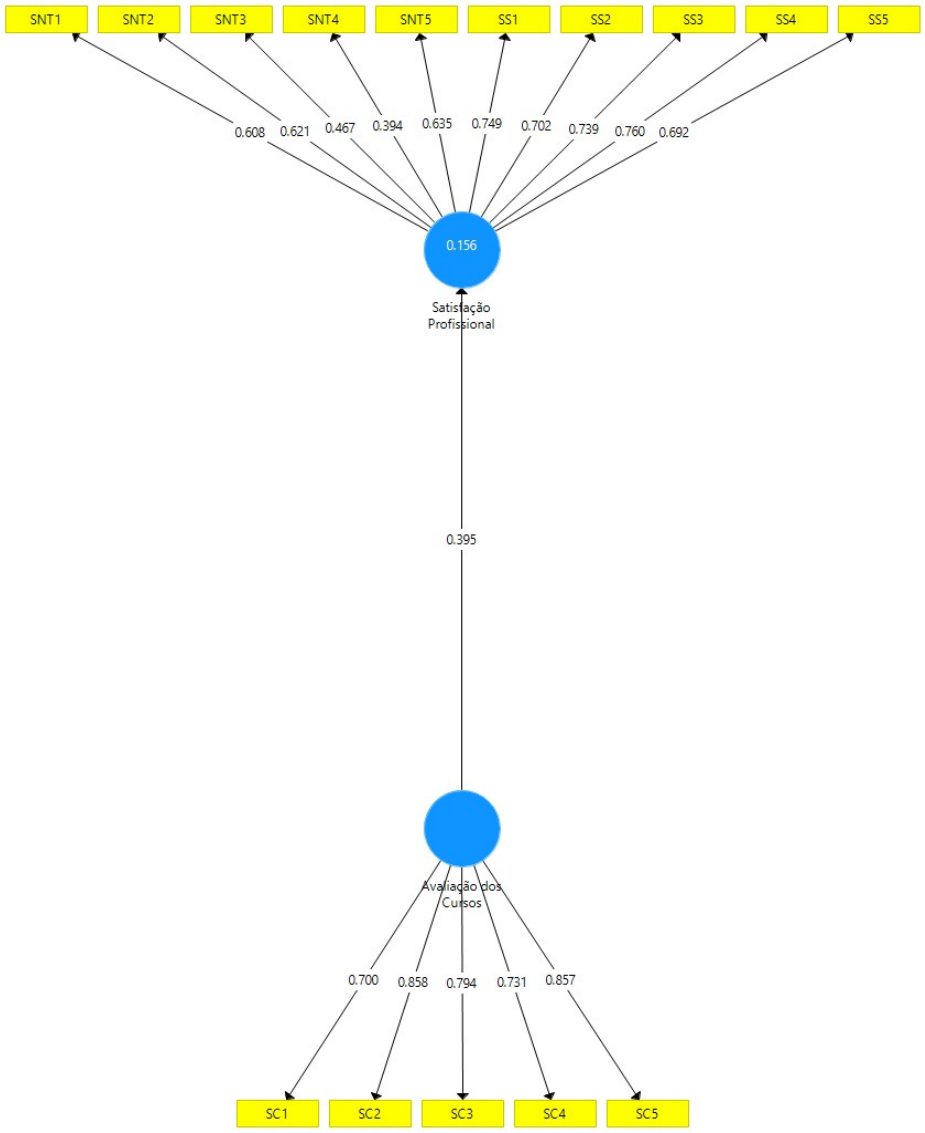

Figura 5 - Segundo ajuste ao modelo
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Para a eliminação do constructo foram analisados os parâmetros estatísticos, apenas o constructo "Avaliação dos Cursos" possui a AVE > 0,5, entretanto a variável "Satisfação Profissional" possui os demais indicadores acima do mínimo exigido, possuindo o CC = 0,845 que é aceitável se estiver entre 0,70≤CC≤0,90, e o R^2 0,905 que é considerado alto acima de 26%, nas Ciências Sociais, e o Alpha Cronbach's = 0,845 está acima do mínimo

necessário de 0,70, uma vez ele é responsável por confirmar a confiança de todas as inter-relações entre os indicadores, portanto pode ser considerado aceito, conforme Tabela 18.

Tabela 18 - Segundo ajuste ao modelo

	(AVE)	Composite Reliability	R square	Cronbach's Alpha
AVALIAÇÃO DOS CURSOS	0.625	0.892	0.905	0.853
SATISFACAO PROFISSIONAL	0.419	0.875	0.864	0.845

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Após os ajustes do modelo deve-se testar a significância das relações apontadas por meio da técnica *Bootstrapping,* que pode ser gerado dentro do próprio *software SmartPLS*, a técnica calcula o valor t, conforme Tabela 19, que cuja literatura indica que somente valores acima de 1,96, e com o p-valores ≤ 0,05, podem ser considerados significativos, portanto o modelo não foi aprovado no teste de significância (RINGLE, SILVA E BIDO, 2014).

Tabela 19 - Teste de significância (estatística t)

	Amostra Original O)	Média Da Amostra (M)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística T (|O/STDEV|)	P - Valor
SATISFACAO COM O CURSO → SATISFACAO PROFISSIONAL	0.395	0484	0.219	1.80	0.073

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Apesar do modelo não ter significância estatística, ressalta-se que os resultados sugerem a existência de uma relação positiva de significância entre os constructos, especialmente entre a Avaliação dos Cursos e a Satisfação Profissional. Todavia diante da limitação da amostra, faz-se necessário a realização de novas pesquisas.

Em síntese, a amostra utilizada foi de 36 egressos, destaca-se que a maioria dos respondentes são homens, representando 52,78%, e a faixa etária predominante é de 26 e 35 anos, representando 72,23%. O que mostra o nivelamento entre os sexos, e ao mesmo tempo

da predominância de uma faixa etária jovem. Dos egressos respondentes 30 estão trabalhando em sua área de formação, eles representam 78,95%, destes 20 trabalham na área em que tinham interesse ao iniciar a graduação. Quanto aos que não trabalham na área de formação, 6 que representam 16,67% os maiores motivos destacados foram falta de experiência e melhor oportunidade em outra área. Como a maioria conseguiu se estabelecer no mercado é bem significativo, uma vez que a Universidade tem o papel de preparar seus ex-alunos para atuarem no mercado de trabalho.

Foi constatado que o tempo de conclusão médio dos três cursos é de 4,5 anos, sendo que ao considerar individualmente os cursos, a média apenas da Administração é de 4,5 anos, a de Ciências Contábeis é de 4 anos e a de Ciências Econômicas 4,5 anos. Com relação à situação dos egressos no mercado de trabalho, constatou-se que a maior parte atua em Empresas Privadas, representando 50%, seguido de Órgãos Públicos com 36,11%.

Em relação às hipóteses levantadas durante a metodologia da presente pesquisa:

H1 – A Força Motivacional exerce uma relação positiva e significativa com a satisfação profissional dos egressos.

A Força Motivacional mostrou-se estatisticamente insignificante com a Satisfação no Trabalho. A valência mostrou que em muitas das variáveis os egressos possuem menor desejo por alguns itens, ou seja, a instrumentalidade, que são os itens realmente presentes, às vezes supera o que os egressos consideram desejável. Em relação a aumento de desempenho que despenderiam por alguns dos itens (expectativa) supera a valência, ou seja, embora seja um valor pouco representativo, as empresas estão perdendo um possível aumento de desempenho ao não fornecer alguns elementos desejáveis. Ao calcular a Teoria da Expectativa, conforme é indicado na literatura, demonstrada na supracitada análise descritiva, descobriu-se que a Força Motivacional é de apenas 18% por isso está impactando negativamente na Satisfação no Trabalho.

Portanto a fala de Siqueira (2008) de que a busca pela compreensão da satisfação do trabalhador surgiu pela aproximação desta com os fatores de motivação e afirma que muitos estudiosos defendiam que a satisfação no trabalho era um componente da própria motivação, nesta pesquisa apresentou um resultado negativo. No entanto a limitação quanto à amostra fazem-se necessárias novas pesquisas.

H2 - A Avaliação dos Cursos tem uma relação positiva e significativa com a Satisfação no Trabalho.

A outra vertente do trabalho é Avaliação dos Cursos, o fator foi extraído do trabalho de Schleich, Polydoro e Santos (2006) através da (ESEA), a escala original possui três dimensões: Satisfação com o Curso, Satisfação com a Instituição, e Oportunidade de desenvolvimento. No presente trabalho foi utiliza apenas a parte referente à Satisfação com os Cursos. Nessa etapa o objetivo foi verificar as relações da satisfação com o curso com a satisfação profissional. A segunda hipótese mostrou-se inicialmente válida, entretanto após o teste de significância foi rejeitada por apresentar o valor t de 1,800, e p-valor de 0,073 e a literatura exigir o mínimo 1,96, com p-valor $\leq$ 0,05. No entanto a limitação da amostra faz-se necessárias novas pesquisas.

5 Considerações Finais

A presente pesquisa buscou mapear a relação entre a Teoria da Expectativa, e a Avaliação dos Cursos na Satisfação Profissional dos egressos da FACE/UFG. Os constructos foram analisados de forma inédita através do uso do *PLS*. Por meio desse método foi constatada a inexistência da relação positiva e significativa entre a Teoria da Expectativa e a Satisfação no Trabalho, entretanto quando a Avaliação dos Cursos é comparada com a Satisfação no Trabalho o PLS aponta uma relação considerada aceitável, segundo literatura, entretanto após o teste de significância, o valor t = 1,800 e o p-valor = 0,073, não permitem comprovar as hipóteses.

A presente pesquisa foi importante para que a Universidade obtenha o conhecimento sobre os caminhos que seus egressos trilharam a fim de conhecer a realidade que estão enfrentando no mercado de trabalho. Além de verificar se a Instituição está cumprindo com papel social de entregar, à sociedade, profissionais capacitados, que consigam moldarem-se as exigências das Empresas, Governo e Sociedade.

A pesquisa contribuiu também como proposta de Modelo de Avaliação abrangente, envolvendo três constructos, Motivação, Avaliação dos Cursos e Satisfação no Trabalho, servindo como projeto piloto para pesquisadores que tiverem a intenção de aprofundar no assunto. A limitação da amostra representou um empecilho, uma vez que não foi suficiente para testar de forma satisfatória os constructos, portanto as duas hipóteses levantadas na presente pesquisa foram rejeitadas. Sugere-se para futuras pesquisas, que sejam realizadas de forma individualizada por curso, para chegar a uma avaliação mais precisa, e se possível, seja utilizada uma amostra mínima de 107 egressos, a fim de obter maior possibilidade de provar as hipóteses, visando corroborar os resultados.

6 Referências

ALVES FILHO, A.; ARAÚJO, M. **Teoria das Expectativas: uma análise da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil**. Revista FARN, Natal, v. 1, n. 1, p. 57-68, jul/dez. 2001.

ARAÚJO, Kleber Domingos de. **IFRS no Brasil: impacto no sistema de informação gerencial**. 2015. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

AUDY, Jorge. A **inovação, o desenvolvimento e o papel da Universidade**. Estudos Avançados. vol.31 nº. 90, p 75-87, São Paulo Mai/Ago, 2017.

BIDO, D. S; SOUZA, C. A; GODOY, A.S. **Mensuração com os indicadores formativos nas pesquisas em administração de empresas: como lidar com a multicolinearidade entre eles?**. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 11, n. 2, p. 245-269, 2010.

BREI, Vinícius Andrade; LIBERALI, Guilherme. **O uso de modelagem em equações estruturais na área de marketing no Brasil**. In: I EMA. Porto Alegre. Anais ANPAD, 2004.

BRASIL. Instituro Nacional de Estudos. **Relatório das IES**. Brasília, 2018.

CASTRO, L. M. H. M., Nishimura, A. T., Silva, C. M., Madureira, B. M., & Casado, T. (2007). **Expectativas e satisfação dos alunos de graduação em administração da FEA-USP/SP em relação aos estágios. Revista de Gestão USP, 14(edição especial**), 61-76. DOI: 10.5700/issn.2177-8736.rege.2007.36582

CHRISTY, Fran. **Os segredos da Motivação**. Coleção sonhos estratégicos. 2006

CINTRA, Yara Consuelo. **A integração da sustentabilidade às práticas de controle gerencial das empresas no Brasil.** Tese Doutorado em Controladoria e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

CRISÓSTOMO, Júlia et al. **A correlação entre desempenho acadêmico versus desempenho profissional: um estudo de caso em um curso de engenharia**. Revista de Ensino em Engenharia, vol. 30, n. 1, p. 35-44, 2012.

ENDIPE – **Encontro Nacional de Didática e Prática De Ensino. Convergências e tensões no campo da formação e do trabalho docente: políticas e práticas educacionais.** Belo Horizonte, 2010.

FACE/UFG, 2018. **Portal FACE UFG**. Disponível em:<https://www.face.ufg.br/.>. Acesso em: 08/04/2017

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTPABEIS E CIÊNCIAS ECONÔMICAS. Projeto **Pedagógico Do Curso Bacharelado Em Administração**. PPC, p.4, julho de 2016.

FERREIRA et al. Teorias **de Motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade**. XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006. Acesso em: 02/09/2017.

FREIRE, A. C; FREITAS, L. S. **A aplicação da Teoria da Expectância de Vroom na perspectiva de jovens universitários em seus primeiros empregos**. In: Jornadas Hispanos

Lusas de Gestion Científica, XVII. 2007. Espanha. Anais eletrônicos. Espanha, 2007. Acesso em: 02/09/2017.

GARCIA, Suellen Ribeiro Pardo; et al. **Modelo de Regressão por Mínimos Quadrados Parciais para dados de monitoramento de barragens.** Revista Engenho, Centro Universitário Padre Anchieta Jundiaí/SP. vol.11 –Dezembro de 2015.

GARRIDO, Tereza Cristina Jurema. Satisfação no **trabalho: um estudo no superior tribunal de justiça.** Monografia de Pós-Graduação em Especialista em Gestão Judiciária na Universidade de Brasília, no ano de 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ªEd., Atlas, São Paulo, 2008.

GRIZON, Camille Luzia; SOAVE, Cláudia; CISLAGHI, Tatiane Pellin. Motivação **sob a ótica da Teoria da Expectativa: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior pública**. Conferências UCS - Universidade de Caxias do Sul, XIV Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão. Brasil. Acesso em: 02/09/2017.

INEP; DAES e SINAES. **Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação presencial e a distância. Ministério da Educação. Brasília, abril de 2016**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_cursos_graduacao/instrumentos/2016/instrumento_2016.pdf>. Acesso em: 19/04/2018.

LAGIOIA et al. **Uma investigação sobre as expectativas do estudantes e o seu grau de satisfação em relação ao curso de Ciências Contábeis**. Revista Contemporânea de Contabilidade. Ano 04. v1. nº 8, jul/dez. 2007, p. 121-138. Acesso em: 02/09/2017.

LEMES, D. F.; MIRANDA, G. J. **Habilidades profissionais do Contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do Triângulo Mineiro**. Advances in Scientific and Applied Accounting, v.7, n.2, p. 293-316, 2014.

LOPES, Iago França. **Influência de pressões ambientais na formação de redes mediada pelo sistema de controle gerencial em incubadoras de empresas**. Dissertação (mestrado) –. Programa de Pós Graduação em Contabilidade. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Florianópolis, 2017.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andrade (2005). **Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis**. Rev. contab. finanç. vol.16 nº. 37. São Paulo Jan./Apr. 2005. Acesso em: 02/09/2017.

MACARI, Francielle. **A profissão contábil e o mercado de trabalho: um estudo comparativo entre os formados de 1995 e 1996 do curso de ciências contábeis da UFSC**. 2005. 59 fls. Trabalho de Graduação (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2005. Acesso em: 26/03/2017.

MACHADO, Vinícius Sucupira de Alencar; NOVA, Silvia Pereira de Castro. **Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em contabilidade e o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre educação contábil**. REPeC - Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Brasília, v. 2, n. 1, art. 1, p. 1-23, jan/abr. 2008.

MARTINEZ, MC, Paraguay, AIBB. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos.** ***Cad de Psicologia Social do Trabalho***, 6:59-78, 2003.

MATHIAS, Haroldo José Andrade; LARA, Luis Fernando. **Satisfação e motivação no trabalho em uma escola pública municipal de Irati, PR, sob uma perspectiva de aproximação entre a teoria dos dois fatores e a teoria da expectativa**. Revista Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, Ponta Grossa, v. 19, n. 2, p. 163-191, jul./dez. 2011.

NASCIMENTO, João Carlos Hipólito Bernardes; MACEDO, Marcelo Álvaro Silva. **Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais: um Exemplo da Aplicação do SmartPLS® em Pesquisas em Contabilidade**. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC), v. 10, n. 3, p. 289-313, 2016.

PAUL, J.J. 2015. **Acompanhamento de egressos do ensino superior: experiência brasileira internacional**. Caderno Centro de Recursos Humanos. Salvador, v. 28, n. 74, p. 309-326, Maio/Ago. 2015. Acesso em: 02/09/2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani de Freitas**. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª Edição, Nova Hamburgo, Rio Grande do Sul: FEEVALE, 2013. Acesso em: 02/09/2017.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais.** Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, p. 76-97, 2003.

RINGLE, Christian M. SILVA, Dirceu da, e BIDO, Diógenes. **Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS**. *REMark*, *13*(2), 54, 2014.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RUEDA, Fabian Javier Marín.; BAPTISTA, Makilim Nunes.; SOUZA, Mayra Silva de; DEGENHARDT, I.; NICOLETTI, I. G. **Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: Evidências de validade**. Avaliação Psicológica, v. 9, n. 3, p. 479-488, 2010.

SANTOS, A. A. A. D., et al. **Integração ao Ensino Superior e a Satisfação Acadêmica em Universitários**.Psicologia: Ciência e Profissão,33(4), 780-793, 2013.

SCHLEICH, Ana Lúcia Righi; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos**. Escala de Satisfação com a experiência acadêmica de estudantes do ensino superior.** Avaliação Psicológica, Itatiba, v. 5, n. 1, p. 11-20, 2006.

SCREMIN, Greice et al. **Indicadores de qualidade da educação superior e as funções docentes nas universidades privadas brasileiras**. Anais do XV, 2010.

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos; COSTA, Francisco José. **Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion**. Rev Bras Pesq Mark. 2014; 15:1-16

SILVA, Thiago Vasconcelos Da. **A percepção dos egressos do curso de Ciências Contábeis da UFG quanto ao desenvolvimento de habilidades.** 2015. 43 fls. Trabalho de Graduação (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Goiás, UFG, Goiânia, 2015. Acesso em: 25/03/2017.

SILVEIRA, Leonardo Machado. **A atuação profissional dos egressos da primeira turma do Curso De Ciências Contábeis Da Universidade Federal De Goiás**. 2013. 45 fls. Trabalho de Graduação (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Goiás, UFG, Goiânia, 2013. Acesso em: 26/03/2017.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (2008). **Satisfação no trabalho**. In M. M. M. Siqueira (Org.), Medidas do comportamento organizacional (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed

SOUZA, Deyze Moreira de; TAVARES, Juliane Mari Pires. **Perspectivas profissionais dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis e as expectativas de demanda do mercado**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Acesso em: 02/09/2017.

TRINDADE, Luana Zanetti; NETO,Sigismundo Bialoskorski. **Regressão dos mínimos quadrados parciais para analisar a percepção dos custos de governança corporativa em uma cooperativa de crédito**. 2016. Revista de Gestão e Organizações Corporativas. Santa Maria/RS. Vol.3, nº 6. Jul/Dez 2016.

UFG**. História**. 2016. Disponível em: <https://www.ufg.br/p/6405-historia>. Acesso em: 08/04/2017.

7. APÊNDICE

APÊNDICE A - Questionário

BLOCO I - PERFIL DO EGRESSO

1 - E-mail: *

2 - Sexo? *

○	Feminino
○	Masculino

3 - Idade? *

○	18 a 25
○	26 a 35
○	36 a 45
○	46 a 50
○	acima de 50 anos

4 - Qual sua área de formação? *

○	Administração
○	Ciências Contábeis
○	Ciências Econômicas

5 - Em quanto tempo concluiu a graduação (anos)? *

6 - Trabalha em sua área de formação? *

○	Sim
○	Não

7 - Caso não trabalhe em sua área de formação qual o motivo?

○	Falta de afinidade com a área
○	Financeiramente desestimulador
○	Mercado Saturado
○	Melhor oportunidade em outra área
○	Falta de Experiência para Trabalhar em sua Área de Formação

○	Outro:

8 - Ao escolher o curso você tinha preferência por qual área de atuação? *

○	Empreendedorismo
○	Empresas
○	Ensino
○	Não tinha área de preferência
○	Pesquisa
○	Profissional Liberal
○	Órgãos Públicos
○	Outro:

9 - EM QUE ÁREA ESTÁ ATUANDO ATUALMENTE? *

○	Desempregado
○	Empreendedorismo
○	Empresas
○	Ensino
○	Pesquisa
○	Profissional Liberal
○	Órgãos Públicos
○	Outro:

BLOCO II – FATORES DE IMPORTÂNCIA PARA O AMBIENTE PROFISSIONAL

10 - Identifique em ESCALA HIERÁRQUICA (SEM REPETIÇÃO) de 1 a 10 os fatores que você VALORIZA COMO DESEJÁVEIS no ambiente de trabalho*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V1 - Ambiente agradável é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V2 - Avaliações de desempenho positivas são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V3 - Capacitações e aprendizado permanente são	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

fundamentais.										
V4 - Condições de trabalho são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V5 - Equidade (igualdade) no tratamento entre os funcionários é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V6 - Horários flexíveis são fundamentais	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V7 - Identificação com o trabalho é fundamental	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V8 - Maior autonomia e responsabilidade no trabalho é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V9 - Possibilidade de crescimento profissional é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
V10 - Salário e recompensas financeiras são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

BLOCO III – FATORES PRESENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

11 - Indique em um ESCALA HIERARQUICA (SEM REPETIÇÕES) de 1 a 10 as características que SÃO PRESENTES no seu ambiente de trabalho. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I1 - Ambiente agradável.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I2 - Avaliações de desempenho positivas.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I3 -Capacitações e aprendizado permanente.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I4 -Condições de trabalho.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I5 - Equidade (igualdade) no tratamento entre os funcionários.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I6 - Horários flexíveis.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I7 - Identificação com o trabalho.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I8 - Maior autonomia e responsabilidade no trabalho.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I9 - Possibilidade de crescimento profissional.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
I10 - Salário e recompensas financeiras.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

BLOCO IV – FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O MELHOR DESEMPENHO NO AMBIENTE DE TRABALHO

12 - Na escala de 1 a 10, HIERARQUICAMENTE (SEM REPETIÇÕES), o quanto os seguintes itens te MOTIVAM NO MELHOR DESEMPENHO DE SEU TRABALHO. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E1 - Ambiente agradável é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E2 - Avaliações de desempenho positivas são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E3 - Capacitações e aprendizado permanente são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E4 - Condições de trabalho são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E5 - Equidade (igualdade) no tratamento entre os funcionários é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E6 - Horários flexíveis são fundamentais	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E7 - Identificação com o trabalho é fundamental	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E8 - Maior autonomia e responsabilidade no trabalho são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E9 - Possibilidade de crescimento profissional é fundamental.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
E10 - Salário e recompensas financeiras são fundamentais.	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

BLOCO V – SATISFAÇÃO NO TRABALHO

13 - Identifique a importância dos seguintes elementos quanto à satisfação. COMPLETE A FRASE: NO MEU AMBIENTE DE TRABALHO ME SINTO... *

	Extremamente Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito	Extremamente Satisfeito
SS1 - Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	○	○	○	○	○
SS2 - Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	○	○	○	○	○
SS3 - Com o meu salário comparado ao custo de vida	○	○	○	○	○
SS4 - Com a quantia em	○	○	○	○	○

dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.					
SS5 - Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	○	○	○	○	○
SNT1 - Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	○	○	○	○	○
SNT2 - Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	○	○	○	○	○
SNT3 - Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	○	○	○	○	○
SNT4 - Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	○	○	○	○	○
SNT5 - Com a variedade de tarefas que eu realizo	○	○	○	○	○

BLOCO VI – PERCEPÇÃO DO EGRESSO QUANTO A SATISFAÇÃO COM O CURSO

14 - Avalie as seguintes características relativas ao seu grau de satisfação quanto ao curso de graduação: *

	Extremamente Irrelevante	Pouco Irrelevante	Relevante	Muito Relevante	Extremamente Relevante
SC1 - Relevância dos conteúdos das disciplinas.	○	○	○	○	○
SC2 - Estratégia de aula utilizada pelo professor.	○	○	○	○	○
SC3 - Conhecimentos dos professores sobre o conteúdo das disciplinas que ministram.	○	○	○	○	○
SC4 - Compromisso da instituição com a qualidade de formação.	○	○	○	○	○
SC5 - Adequação do conteúdo para a formação.	○	○	○	○	○