

# La satisfacción en el trabajo docente de los contadores negros

*Joyce A. Strawser\**

*James C. Flagg\*\**

*Sarah A. Holmes\*\**

## SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CAMBIO DE EMPLEO

Maslow<sup>1</sup> afirma que los motivos humanos surgen para satisfacer secuencialmente una jerarquía de cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de logro y autoestima y de autorrealización. Los individuos desarrollan sus opiniones en relación tanto con la importancia de estas variadas necesidades como con el grado en el que perciben que los diferentes aspectos de sus vidas deberían y de hecho satisfacen estas necesidades adecuadamente. Por ejemplo, en un ambiente de trabajo, los individuos desarrollan actitudes relacionadas con sus tareas, y que se basan en sus percepciones de la presencia o ausencia de características laborales evaluadas positivamente que tienen que ver con necesidades específicas. Así, la satisfacción laboral de una persona puede estar basada en las expectativas de ese individuo, relacionadas con una necesidad real de obtener satisfacción en su puesto de trabajo.

\* Seton Hill University.

\*\* Texas A&M University. Correo electrónico: <j.flagg@tamu.edu>. Los autores desean agradecer a Robert Strawser el uso que hicieron de sus datos de 1971.

<sup>1</sup> A.H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, no. 50 (1943): 370-396; ídem, *Motivation and Personality* (Nueva York: Harper and Row, 1954).

Salancik y Pfeffer<sup>2</sup> sugieren que mientras algunas necesidades son instintivas y permanecen invariables, otras son aprendidas y pueden ser diferentes como respuesta a un ambiente cambiante. Estas necesidades pueden considerarse como formas empleadas por los individuos para organizar su pensamiento en lo que se refiere a su ambiente de trabajo. Si bien numerosas variables del ambiente académico, algunas o quizá todas, no existían hace una generación, producen hoy un impacto en quien enseña contabilidad. Por ejemplo, presiones en público para incrementar las cargas docentes, presiones estudiantiles para inflar calificaciones, fuerzas externas para incorporar y expandir exponencialmente la información de las bases de datos en la matrícula de contaduría, exigencias institucionales para producir investigaciones publicables, requerimientos legales para aceptar una mayor diversidad de razas dentro del profesorado y la profesión, y presiones fiscales que implican cada vez mayores restricciones presupuestales, todo lo cual se combina para crear una atmósfera en la que los académicos pueden sentirse cada vez más frustrados, resentidos e incluso más temerosos que en el pasado. Las reacciones a tales estímulos del ambiente pueden afectar las actitudes de un individuo por lo que toca a su posición dentro de la comunidad académica.

Este artículo se basa y emplea datos de un estudio sobre profesores de contabilidad, dirigido por Carpenter y Strawser,<sup>3</sup> y se refiere a percepciones relacionadas con características laborales específicas. Empleando la metodología de Carpenter y Strawser, examinamos datos de 1994 para determinar si las características personales, tales como raza (negro en oposición a no negro) y género, están asociadas con las diferencias mostradas en cuanto a necesidades de satisfacción. También analizamos si menores niveles de satisfacción laboral prevén un comportamiento hacia un cambio de empleo entre los académicos encuestados (negro en oposición a no negro) para el periodo 1994-1997.

El análisis cruzado de las percepciones actuales de los contadores académicos indica que mientras no existen diferencias importantes

<sup>2</sup> G.R. Salancik y P. Pfeffer, "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes", *Administrative Science Quarterly*, no. 22 (septiembre de 1977): 427-456.

<sup>3</sup> C.G. Carpenter y Robert H. Strawser, "A Study of the Job Satisfaction of Academic Accountants", *The Accounting Review*, no. 46 (julio de 1971): 509-518. Los datos netos del estudio de 1971 nos los proporcionó Robert H. Strawser de la Texas A&M University.

en cuanto a la falta de armonía laboral (insatisfacción resultante de expectativas no cumplidas) entre género y raciales, los negros y los varones esperan recibir, y de hecho obtienen, mayor satisfacción de sus necesidades en su trabajo que sus contrapartes no negros o mujeres. Independientemente del género o la raza, la falta de armonía laboral reportada se asocia con un comportamiento consecuente con un cambio de empleo.

El resto del estudio está organizado de la siguiente forma: la sección inicial revisa la bibliografía relevante y discute los problemas de investigación que aborda el artículo; la segunda proporciona detalles de nuestro diseño de investigación y describe el cuestionario de satisfacción de necesidades de Carpenter y Strawser, que duplica este estudio; la sección que sigue presenta un análisis de los resultados, y la sección final reconoce las limitaciones del estudio, ofrece conclusiones y considera las implicaciones de los hallazgos para los profesores de contabilidad.

## ANTECEDENTES

¿Difieren los académicos de hoy, que tienen características personales diferentes (género, raza/antecedentes étnicos) en cuanto a su nivel de satisfacción en relación con el trabajo? ¿Los niveles de menor satisfacción en el trabajo son indicio de un comportamiento que anuncia un cambio de empleo? Éstas son las principales interrogantes que examina esta investigación.

### *Análisis cruzado sobre actitudes*

Observaremos si existen diferencias entre los subconjuntos de la muestra, y nos concentraremos específicamente en raza y género.

*Raza.* En 1969, citando la falta de diversidad en la profesión como uno de los problemas más graves que enfrentan los contadores, el consejo del Instituto Estadunidense de Contadores Públicos Certificados (American Institute of Certified Public Accountants, AICPA)

promulgó una resolución que instituía la meta de “integrar la profesión de la contaduría de hecho y también como ideal”.<sup>4</sup> Desde ese entonces, varios estudiosos han evaluado el éxito de la meta con base en la medida en que los negros se han integrado a la práctica contable.<sup>5</sup>

En 1988, la Sociedad de Contadores Públicos Certificados del Estado de Nueva York (New York State Society of Certified Public Accountants, NYSSCPA) estableció una agrupación nacional para estudiar la condición actual de los negros en la profesión de la contaduría. Esta agrupación comparó los datos obtenidos en 1989 con datos similares reunidos en 1975 y concluyó que el número de contadores negros que trabajaban como docentes había disminuido, tanto en números absolutos como, aún más importante, en proporción. En 1975, 13 por ciento (27 de 214) de quienes respondieron eran académicos; pero hacia 1989 ese porcentaje había bajado a sólo 4 por ciento (24 de 601). Durante el mismo periodo, el porcentaje de negros entre los contadores públicos certificados que tenían el grado de doctor había disminuido de 3 a 2 por ciento.<sup>6</sup> Aparentemente no hubo cambios inmediatos durante el año académico 1993-1994: los negros con doctorado tenían sólo 3 por ciento de los grados doctorales conferidos en el área mercantil.<sup>7</sup> En 1994 había 77 (2 por ciento) negros que tenían cargos de definitividad en los cuerpos docentes de contabilidad,

<sup>4</sup> NYSSCPA-Special Advisory Task Force, *Report on the Status of Blacks in the CPA Profession* (Nueva York: NYSSCPA, 1990), 52.

<sup>5</sup> B.N. Mitchell, “The Black Minority in the CPA Profession”, *Journal of Accountancy*, no. 128 (octubre de 1969): 41-48; ídem, “The Status of the Black CPA. An Update”, *Journal of Accountancy*, no. 141 (mayo de 1976): 52-58; B.N. Mitchell y V.L. Flintall, “The Status of the Black CPA: Twenty Year Update”, *Journal of Accountancy*, no. 170 (agosto de 1990): 59-69; J. Cramer y Robert H. Strawser, “Recruiting Professional Accountants from Minority Groups”, *The New York Certified Public Accountant*, no. 40 (octubre de 1970): 797-802; J.W. Slocum, Jr. y Robert H. Strawser, “Racial Differences in Job Attitudes”, *Journal of Applied Psychology*, no. 56 (1972): 28-32; S.H. Collins, “Blacks in the Profession”, *Journal of Accountancy*, no. 165 (febrero de 1988), 38-44; K.L. Paige, “Integration of Blacks in the Accounting Profession: A Framework for the ‘90s”, *CPA Journal*, no. 61 (septiembre de 1991): 14-26; T.D. Hammond, “Some Considerations in Attracting and Retaining African-American Doctoral Candidates in Accounting”, *Issues in Accounting Education*, no. 10 (primavera de 1995): 143-158; T.D. Hammond y D.W. Streeter, “Overcoming Barriers: Early African-American Certified Public Accountants”, *Accounting, Organizations and Society* 19, no. 3 (1995): 271-288.

<sup>6</sup> NYSSCPA-Special Advisory Task Force, *Report on the Status...*

<sup>7</sup> U.S. Department of Education, *National Center for Education Statistics, Digest of Education Statistics* (Washington, D.C.: National Center for Education Statistics, Office of Educational Research and Improvement, 1996).

de un total de 4 414 profesores. En 1998, la filas crecieron hasta 92 y representaron un incremento de 20 por ciento en número, pero siguieron siendo un 2 por ciento del total de los profesores de contabilidad.

Históricamente, el fracaso para atraer cifras importantes de negros hacia las profesiones y las áreas de negocios se atribuía a causas económicas y sociales, problemas educativos y de entorno, falta de modelos de desempeño y la insuficiencia de oportunidades.<sup>8</sup> Los teóricos liberales y quienes hablan de estructura de clase afirman que debido a una discriminación histórica, las minorías, en general, tienen baja representación en casi todas las facetas de nuestra sociedad, incluyendo las instituciones académicas (tanto en cuerpos docentes como en puestos administrativos).<sup>9</sup> Los conservadores y teóricos del capital humano (como Farley) se apresurarían a contradecir esto y sostendrían que se requiere una inversión significativa en tiempo, dinero y capacitación antes de avanzar en la escalera corporativa (por ejemplo, como socio o presidente), así como recibir un grado doctoral, publicar en revistas especializadas y lograr ser promovido a definitivo.<sup>10</sup> En esencia, las minorías no se han movido en la escala porque no han estado en el juego el suficiente tiempo ni en números suficientes como para alcanzar masivamente las etapas determinantes.

Varios estudios han concluido que las minorías, los negros en particular, están sometidos a un racismo estructural más que a actitudes negativas pasajeras, y que tal situación disminuye sus oportunidades de empleo y avance.<sup>11</sup> El que se vean hasta cierto punto liberados de estas fuerzas estructurales requiere con frecuencia del paso del tiempo, por una parte, e intervención gubernamental, por

<sup>8</sup> Mitchell, "The Black Minority...".

<sup>9</sup> J. Jacobs, "Woman's Entry into Management: Trends in Earnings, Authority, and Values among Salaried Managers", *Administrative Science Quarterly* (junio de 1992): 282-301; D. Tomaskovic-Devey, *Gender and Racial Inequality at Work: The Sources and Consequences of Job Segregation*, Cornell Studies in Industrial Labor Relations no. 27 (ILR Press, 1993); B. Reskin y C. Ross, "Jobs, Authority and Earning among Managers: The Continuing Significance of Sex", *Work and Occupations* 19, no. 4 (1992): 342-365; G. McGuire y B. Reskin, "Authority Hierarchies at Work: The Impact of Race and Sex", *Gender and Society* (1993): 487-506.

<sup>10</sup> J.E. Farley, "Disproportionate Black and Hispanic Unemployment in U.S. Metropolitan Areas: The Roles of Racial Inequality, Segregation and Discrimination in Male Joblessness", *American Journal of Economics & Sociology* 46, no. 2 (1987): 129-150.

<sup>11</sup> Hammond y Streeter, "Overcoming Barriers..."; Hammond, "Some Considerations..."; J. H. Greenhous, S. Parasuraman y W.M. Wormley, "Effects on Race on Organizational Experiences,

la otra. Se han realizado esfuerzos considerables para apuntalar la teoría del capital humano (por ejemplo, Acción Afirmativa; el gobierno reservó programas y becas para las minorías, incluyendo el programa de KPMG, LLP\* de becas de doctorado) con lo cual se acerca cada vez más a las minorías a la línea del éxito corporativo y académico. Este estudio no intentará determinar si la discriminación estructural o la falta de tiempo para situarse en esas categorías es la raíz que explica la baja representación de las minorías en los negocios y la academia. En lugar de eso nos enfocaremos en los niveles de satisfacción del pequeño número de profesores de contabilidad negros que ya han traspasado las barreras de entrada para convertirse en parte del cuerpo docente. Creemos que una de las formas para incrementar el número de docentes de contaduría negros es intensificar los niveles de satisfacción y éxito de los que ya forman parte de la academia: los modelos a seguir.

Aunque los profesionistas de la contabilidad tienen interés en atraer y retener a las minorías,<sup>12</sup> sabemos poco acerca del éxito de ese esfuerzo en relación con los docentes de la contaduría. Al examinar la satisfacción en el trabajo del cuerpo docente definitivo y compararla con la que informan sus colegas no negros, nuestro estudio suministra una valiosa perspectiva sobre el progreso que se ha hecho al integrar negros en la academia, y proporciona algunos indicadores sobre las áreas en las que se requiere atención adicional.

*Género.* También investigamos aquí si la satisfacción en el trabajo de los académicos de la contaduría difiere en función del género. Mientras que los investigadores sobre contabilidad han examinado las diferencias de género en cuanto a la satisfacción en el trabajo, la mayoría de estas investigaciones se han confinado al ambiente de la con-

---

Job Performance Evaluations, and Career Outcomes”, *Academy of Management Journal* no. 33 (marzo de 1990): 64-86; T.H. Cox y S.M. Nkomo, “A Race and Gender-Group Analysis of the Early Career Experience of the MBAs”, *Work and Occupations* 18, no. 4 (1991): 431-446; R.A. Smith, “Race, Income and Authority at Work: A Cross-Temporal Analysis of Black and White Men 1972-1994”, *Social Problems* 44, no. 1 (1997): 19-37.

\* KPMG, LLP es la firma de contadores estadounidense filial de KPMG International (n. de la ed.).

<sup>12</sup> KPMG 1993; AICPA, *Minority Recruitment and Equal Opportunity Committee: The First Decade* (Nueva York: AICPA, 1980).

taduría pública.<sup>13</sup> Además, los estudios que han abordado específicamente el impacto causado según el género en la satisfacción en el trabajo de miembros del cuerpo docente en general (no académicos de contabilidad) han proporcionado resultados poco claros.<sup>14</sup> Varios estudios sobre profesores universitarios apoyan la conclusión de que las docentes mujeres experimentan menos satisfacción en el trabajo en general que sus colegas varones.<sup>15</sup> Sin embargo, otros investigadores no han encontrado diferencias importantes relacionadas con el género en cuanto a satisfacción en general.<sup>16</sup>

Una posible explicación de las inconsistencias de estos hallazgos podría ser que fueron efectuados en departamentos o universidades que tenían proporciones discrepantes de mujeres y hombres entre los miembros del cuerpo docente. Los estudios sobre diferencias de género en cuanto a satisfacción han indicado que las profesoras tienden a sentirse menos satisfechas en ambientes dominados por varones.<sup>17</sup> Puesto que la mayoría de los miembros del cuerpo docente son varones, re-

<sup>13</sup> W. Wescott y R. Seiler, *Women in the Accounting Profession* (Nueva York: Marcus Weiner, 1986); C.M. Pillsbury, L. Capozzoli y A. Ciampa, "A Synthesis of Research Studies Regarding the Upward Mobility of Women in Public Accounting", *Accounting Horizons*, no. 3 (marzo de 1989): 63-70; C. Lehman, "«Herstory» in Accounting: The First Eighty Years", *Accounting, Organizations and Society* 17, nos. 3-4 (1992): 261-285; K.M. Collins, "Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences", *Accounting Horizons*, no. 7 (marzo de 1993): 29-38; S.A Reed, S.H. Kratchman y Robert H. Strawser, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of U.S. Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, no. 7 (1994): 31-58.

<sup>14</sup> M.W. Tack y C.L. Patitu, *Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril*, *ASHE-ERIC Higher Education Report no. 4* (Washington, D.C.: The George Washington University, School of Education and Human Development, 1992), 35.

<sup>15</sup> C. Hollon y G. Gemmill, "A Comparison of Female and Male Professors on Participation in Decision Making, Job-Related Tension, Job Involvement, and Job Satisfaction", *Educational Administration Quarterly*, no. 12 (1976): 80-93; L. Winkler, "Job Satisfaction of University Faculty in the U.S.", disertación doctoral, University of Kansas; J.R. Wissman, "Job Satisfaction in a Divided Academy", *Journal of the National Association of Women Deans, Administrators, and Counselors* 51, no. 4 (1988): 39-43; C.A. Ethington, J.C. Smart y M.L. Zeltmann, "Institutional and Departmental Satisfaction of Women Faculty", *Research in Higher Education* 30, no. 3 (1989): 261-271.

<sup>16</sup> D.B. Smith y W.T. Plant, "Sex Differences in the Job Satisfaction of University Professors", *Journal of Applied Psychology*, no. 67 (abril de 1982): 249-251; R. Wolfson, "Job Satisfaction of Industrial Arts/Technology Teacher Education Faculty in the U.S.", disertación doctoral, Ohio State University.

<sup>17</sup> M.D. Hill, "Faculty Sex Composition and Job Satisfaction of Academic Women", *International Journal of Women's Studies*, no. 1 (1984): 179; Wissman, "Job Satisfaction...", 41.

sulta de particular interés examinar aquí a las docentes de contabilidad mujeres.

Las mujeres son relativamente nuevas en el mundo académico de la contaduría. En 1988, los académicos contadores varones estaban distribuidos equitativamente entre los rangos de profesores definitivos titulares, asociados y auxiliares. En contraste, las académicas pertenecían al rango de auxiliar o inferior (es decir, como instructoras o lectoras), con menos de 25 por ciento en los rangos de asociada o definitiva. Además, las mujeres sólo estaban representadas nominalmente tanto en posiciones académicas y administrativas como en cargos de liderazgo nacional en las organizaciones profesionales relacionadas con la contabilidad.<sup>18</sup> Carolfi, Pillsbury y Hasselback informaron que, en 1993, más de 69 por ciento de las escuelas encuestadas no tenían más que un solo miembro femenino en el cuerpo docente de contabilidad, y 37 por ciento no contaba con ninguna mujer en el cuerpo docente.<sup>19</sup> Algunos investigadores han demostrado que las académicas contadoras tienen significativamente menos posibilidades de ser promovidas que sus colegas varones.<sup>20</sup> Y un estudio más reciente a cargo de A.B. Collins, Parrish y D.L. Collins indica que en tanto que el género ya no puede asociarse con resultados de definitividad entre los docentes de la contabilidad, es mucho menos probable que las instituciones que otorgan doctorados empleen a contadoras que trabajan por primera vez.<sup>21</sup> En este estudio evaluamos con mayor profundidad la satisfacción relativa de las mujeres académicas, y contrastamos su necesidad de satisfacción con la que reportan sus colegas varones.

<sup>18</sup> C.T. Norgaard, "A Status Report on Academic Women Accountants", *Issues in Accounting Education*, no. 4 (primavera de 1989): 11-28.

<sup>19</sup> I. Carolfi, C.M. Pillsbury y J.R. Hasselback, "Gender Hiring Patterns in Accounting Academia", *Journal of Education for Business* (enero-febrero de 1996): 151-156.

<sup>20</sup> D.V. Saftner, "The Promotion of Academic Accountants", *Journal of Accounting Education*, no. 6 (primavera de 1988): 55-66; P.D. Dwyer, "Gender Differences in the Scholarly Activities of Accounting Academics: An Empirical Investigation", *Issues in Accounting Education* no. 9 (otoño de 1994): 231-246.

<sup>21</sup> A.B. Collins, B.K. Parrish y D.L. Collins, "Gender and the Tenure Track: Some Survey Evidence", *Issues in Accounting Education* no. 13 (mayo de 1998): 277-299.



### *Cambio de empleo: una consecuencia del descontento laboral*

Investigaciones previas sobre la satisfacción de los empleados en el trabajo han confirmado consistentemente que el descontento en el trabajo produce menor satisfacción laboral, disminuye el compromiso organizacional y provoca, en última instancia, mayores intenciones de cambiar de empleo, tanto en organizaciones<sup>22</sup> como en la contabilidad profesional.<sup>23</sup> Ameen y otros autores hicieron estudios similares sobre docentes de contabilidad que no tenían la definitividad y concluyeron que tanto la satisfacción como la inseguridad en el trabajo estaban directamente relacionadas con la intención de cambiar de empleo; sin embargo, hay que relacionar una limitación importante con toda conclusión obtenida a partir de esta línea de trabajo: los mismos investigadores notaron que las intenciones de cambiar de empleo pueden no reflejar los resultados reales. El presente estudio llena este vacío al explorar la relación entre el hecho de aceptar un esta-

<sup>22</sup> J.L. Koch y R.M. Steers, "Job Attachment, Satisfaction, and Turnover among Public Sector Employees", *Journal of Vocational Behavior*, no. 24 (febrero de 1978): 119-128; W.H. Mobley, S.O. Horner y A.T. Hollingsworth, "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, no. 63 (agosto de 1978): 408-414; H.J. Arnold y D.C. Feldman, "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, no. 67 (junio de 1982): 350-360; C.E. Michaels y P.E. Spector, "Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model", *Journal of Applied Psychology*, no. 67 (febrero de 1982): 53-59; T.W. Lee y R.T. Mowday, "Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover", *Academy of Management Journal* (diciembre de 1987): 721-743.

<sup>23</sup> A. Harrell y M.J. Stahl, "McClelland's Trichotomy of Needs Theory and the Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals", *Accounting, Organizations and Society* 9, nos. 3-4 (1984): 241-252; A. Harrell, "A Longitudinal Examination of Large CPA Firm Auditor's Personnel Turnover", *Advances in Accounting* no. 8 (1990): 233-246; R.H. Rasch y A. Harrell, "The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals", *Auditing: A Journal of Practice and Theory* no. 9 (primavera de 1990): 90-102; K. Snead y A. Harrell, "Impacts of Psychological Factors on the Job Satisfaction of Seniors Auditors", *Behavioral Research in Accounting* no. 3 (1991): 85-96. La mayoría de los estudios relacionados con las carreras de los académicos de la contabilidad están dirigidos a medir la productividad de las publicaciones (como R.W. Rouse y R.A. Shockley, "Setting Realistic Expectations for Publishing in Leading Accounting Research Journals", *Journal of Accounting Education* no. 2 [otoño de 1984]: 43-52; L.D. Brown y J.C. Gardner, "Applying Citation Analysis to Evaluate the Research Contributions of Accounting Faculty and Doctoral Programs", *The Accounting Review* no. 60 [abril de 1985]: 262-277; F.A. Jacobs, A.L. Hartgraves y L.H. Beard, "Publication Productivity of Doctoral alumni: A Time Adjusted Model", *The Accounting Review*, no. 61 [abril de 1986]: 179-187; Dwyer, "Gender Differences..."; C.A. Streuly y C.L. Maranto,

do de insatisfacción en el trabajo y las acciones reales que se lleven a cabo para cambiar de empleo.<sup>24</sup>

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### *Sujetos*

Se encuestó a tres grupos de académicos para preparar las preguntas de la investigación identificadas antes. En primer lugar, para repetir el estudio de Carpenter y Strawser con docentes actuales se tomó una muestra sistemática de 414 académicos de contabilidad con base en la lista de departamentos de contabilidad de las instituciones nacionales incluidas en el Directorio de Contadores Académicos (*Accounting Faculty Directory*, AFD). Cada décimo miembro definitivo del cuerpo docente que tuviera un posgrado académico, quedaba incluido en la muestra.<sup>25</sup>

Se recibieron 222 respuestas utilizables de los docentes encuestados, lo que representa una tasa de respuesta de 53.6 por ciento. La sección A del cuadro 1 proporciona una comparación de nuestra muestra de quienes respondieron y la población de docentes con

---

“Accounting Faculty Research Productivity and Citations: Are There Gender Differences?”, *Issues in Accounting Education*, no. 9 [otoño de 1994]: 247-258), las tasas de promoción (Safner, “The Promotion...”; J.J. Schultz, J.A. Meade e I. Khurana, “The Changing Roles of Teaching, Research, and Service in the Promotion and Tenure Decisions for Accounting Faculty”, *Issues in Accounting Education*, no. 4 [primavera de 1989]: 109-119), sus actividades profesionales (C.T. Cox, K.M. Boze y L. Schwendig, “Academic Accountants: A Study of Faculty Characteristics and Career Activities”, *Journal of Accounting Education*, no. 5 [primavera de 1987]: 59-76) y la condición de las docentes de la contabilidad (Norgaard, “A Status Report...”).

<sup>24</sup> E.C. Ameen, C. Jackson, W.R. Pasework y J.R. Strawser, “An Empirical Investigation of the Antecedents and Consequences of Job Insecurity on the Turnover Intentions of Academic Accountants”, *Issues in Accounting Education*, no. 10 (primavera de 1995): 65-82.

<sup>25</sup> Tanto docentes como contadores que ejercen funcionaron como sujetos para el estudio de Carpenter y Strawser (“A Study of the Job...”, 1971). Las muestras al azar de doscientos académicos y profesionales que ejercen se extrajeron de los directorios de membresía de la Asociación de Contadores de Estados Unidos (American Accounting Association, AAA) y el AICPA, respectivamente. Las tasas de respuesta fueron relativamente altas, con respuestas útiles por parte de 82 por ciento de los docentes y de 65.5 por ciento de quienes ejercen. En tanto que el análisis se enfocó primordialmente en la satisfacción en el trabajo por parte de los académicos, las respuestas de quienes ejercen proporcionaron una base para comparar a los dos grupos.

definitividad y posgrado paralelamente con las dimensiones de género, raza, rango y afiliación universitaria.<sup>26</sup>

CUADRO 1  
COMPARACIÓN ENTRE QUIENES RESPONDIERON Y LA POBLACIÓN

<i>Sección A: Académicos de contabilidad</i>	<i>Población</i>		<i>Muestra</i>		<i>Respondieron</i>	
	<i>1994</i>		<i>1994</i>		<i>1994</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
<i>Total</i>	4 144	100.0	414	100.0	222	100.0
<i>Género</i>						
Hombres	3 373	81.4	348	84.1	187	84.2
Mujeres	771	18.6	66	15.9	35	15.8
<i>Raza</i>						
No negros*	4 070	98.2	408	98.6	218	98.2
Negros	74	1.8	6	1.4	4	1.8
<i>Rango</i>						
Jefatura	474	11.4	47	11.4	32	14.4
Profesor	1 276	30.8	134	32.4	76	34.3
Asociado	1 197	28.9	126	30.4	54	24.3
Auxiliar	1 197	28.9	107	25.8	60	27.0
<i>Institución</i>						
Investigación	1 124	27.2	125	30.2	62	27.9
Otorga doctorados	1 180	28.4	111	26.8	60	27.1
Otra	1 840	44.4	178	43.0	100	45.0

<sup>26</sup> Para propósitos de comparar a quienes respondieron con la población, empleamos la clasificación Carnegie del empleador en el grupo de quienes respondieron (The Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education —CCPSHE—, *A Classification of Institutions of Higher Education: A Report of the CCPSHE* [Berkeley, Calif.: Carnegie Council, 1976]). Este sistema de clasificación divide todas las instituciones educativas en nueve categorías precisas dependiendo de si la institución era considerada como universidad de investigación (dos niveles distintos), que otorga doctorados (dos niveles distintos), universidad o *college* integral (dos niveles distintos), *college* de artes liberales (dos niveles distintos) o una institución especial. Las instituciones se agruparon en tres categorías: el grupo 1 incluía a las clasificadas como “universidades de investigación I” y “universidades de investigación II”; el grupo 2, “universidades que otorgan doctorados I” y “universidades que otorgan doctorados II”, e “instituciones especiales”; el grupo 3, instituciones que incluían las cuatro categorías restantes identificadas por la Fundación.

CUADRO 1  
(continuación)

<i>Sección B:</i> <i>Género</i>	<i>Población</i> <i>1994</i>				<i>Mujeres que res-</i> <i>pondieron en 1994</i>	
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Núm.</i>	<i>%</i>
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>		
<i>Total</i>	3 373	100.0	771	100.0	398	100.0
<i>Raza</i>						
No negros*	3 331	98.7	739	95.8	379	95.2
Negros	42	1.3	32	4.2	19	4.8
<i>Rango</i>						
Jefatura	409	12.1	65	8.4	35	8.8
Profesor	1 172	34.7	104	13.5	53	13.3
Asociado	963	28.6	234	30.4	134	33.7
Auxiliar	829	24.6	368	47.7	176	44.2
<i>Institución</i>						
Investigación	942	27.9	182	23.6	87	21.9
Otorga doctorados	973	28.9	207	26.9	120	30.1
Otra	1 458	43.2	382	49.5	191	48.0
<i>Sección C:</i> <i>Raza</i>	<i>Población</i> <i>1994</i>				<i>Negros que respon-</i> <i>dieron en 1994</i>	
	<i>No negros</i>		<i>Negros</i>		<i>Núm.</i>	<i>%</i>
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>		
<i>Total</i>	4 070	100.0	74	100.0	46	100.0
<i>Género</i>						
Hombres	3 331	81.8	42	56.8	27	58.7
Mujeres	739	18.2	32	43.2	19	41.3
<i>Rango</i>						
Jefatura	459	11.3	15	20.3	8	17.4
Profesor	1 263	31.0	13	17.6	7	15.2
Asociado	1 168	28.7	29	39.2	20	43.5
Auxiliar	1 180	29.0	17	22.9	11	23.9

CUADRO 1  
(*continuación*)

<i>Institución</i>						
Investigación	1 103	27.1	21	28.4	15	32.6
Otorga doctorados	1 168	28.7	12	16.2	10	21.8
Otra	1 799	44.2	41	55.4	21	45.6

\* La categoría de no negros incluye todos los antecedentes raciales/étnicos que no son negros. Como nuestro cuestionario no pedía que se identificaran específicamente los antecedentes raciales o étnicos, no podemos proporcionar información confiable detallada acerca de las diversas razas incluidas en la categoría de no negro.

NOTA: Las pruebas de idoneidad de la  $\chi^2$  se usaron para probar la hipótesis nula de que quienes respondieron el estudio fueron elegidos al azar con base en las poblaciones de interés. Estas hipótesis no fueron rechazadas por ninguna de las dimensiones comparadas.

En la fase cruzada de nuestra investigación, complementamos nuestra muestra sistemática de docentes encuestando la totalidad de las poblaciones de académicos negros y mujeres. Las académicas de la contabilidad fueron identificadas mediante el uso del AFD. Incluimos a todas las docentes titulares que tenían grado de doctorado y que eran mujeres según el primer nombre que aparecía en el directorio. Como el cuestionario que empleamos pide a cada sujeto que indique su género, pudimos eliminar todo error fincado en nombres que son neutros en cuanto a género. Los académicos negros fueron identificados por medio de listas proporcionadas por la Asociación Nacional de Contadores Negros (National Association of Black Accountants, NABA) y el AICPA.<sup>27</sup> Revisamos después ambas listas y eliminamos a todos los profesores que habían sido previamente elegidos en nuestra muestra sistemática.

Nuestra tabulación indicó que 771 mujeres tenían actualmente la titularidad en el cuerpo docente de contabilidad. En total, se recibieron 398 respuestas utilizables de las académicas mujeres, una tasa de respuesta de 51.6 por ciento. Para determinar el éxito obtenido al conseguir a quienes respondieron a la encuesta que reflejaran

<sup>27</sup> Quisiéramos manifestar nuestro agradecimiento especial a Bert Mitchell, de Mitchell, Titus & Co. CPA, por habernos proporcionado una lista de los contadores públicos certificados negros.

esta población, comparamos a éstos con la población de mujeres del cuerpo docente que tenían la definitividad, con la raza, el rango y la clasificación universitaria. La sección B del cuadro 1 proporciona estos resultados.

Determinamos que en 1994, 77 negros con doctorado tenían definitividad en las universidades estadounidenses. Se envió la encuesta a 74 de esos individuos (no pudimos determinar la adscripción actual de tres profesores negros). Se recibieron 46 cuestionarios utilizables de este grupo, lo que da una tasa de respuesta del 62.2 por ciento. Para probar la representatividad de este grupo, los comparamos con la población de doctores negros con base en los siguientes aspectos: género, rango y clasificación universitaria que les otorgó el empleador actual. La sección C del cuadro 1 muestra los resultados de esta comparación.

Las pruebas de  $\chi^2$  sobre idoneidad se usaron para probar la hipótesis nula de que los tres grupos de quienes respondieron incluidos en el estudio fueron elegidos al azar a partir de las poblaciones de interés. Ninguna de las hipótesis con las cuales se compararon los grupos fue rechazada. Así, parece que quienes respondieron son representativos de las poblaciones de interés, de acuerdo con las dimensiones mencionadas arriba.

### *Medidas*

*Satisfacción de necesidades.* La satisfacción de necesidades en el lugar de trabajo se midió usando el instrumento empleado por Carpenter y Strawser, una versión modificada del Cuestionario de Porter sobre satisfacción de necesidades. Dicho cuestionario está basado en el ordenamiento sobre necesidades humanas teorizado por Maslow, para quien las necesidades humanas forman la siguiente jerarquía en orden ascendente a partir de la más baja hasta la de mayor predominio:

- fisiológicas (comida, vestido, refugio, sexo);
- de seguridad (protección física);
- sociales (oportunidad de desarrollar asociaciones cercanas con otras personas);

- de autoestima (prestigio recibido dentro y fuera de la organización);
- de autorrealización (oportunidad para la autosatisfacción y la realización a través del crecimiento personal y el desarrollo).<sup>28</sup>

Las especificaciones de necesidad incluidas en el cuestionario de Porter se desvían de la clasificación de Maslow de dos maneras. La primera es que las necesidades fisiológicas no fueron incluidas en el cuestionario porque se suponía que esas necesidades estaban adecuadamente satisfechas, de modo que cualquier pregunta al respecto sería irrelevante. La segunda es que Porter insertaba una categoría adicional (necesidades de autonomía) entre las de autoestima y autorrealización reconocidas por Maslow, e incorporaba una especificación final, la compensación, la cual relacionaba dos categorías de necesidad de Maslow: necesidades de seguridad y de autoestima.

El instrumento específico de Porter empleado por Carpenter y Strawser constaba de trece especificaciones individuales no relacionadas, que fueron diseñadas para medir seis categorías básicas de necesidad: seguridad, sociales, de autoestima, de autonomía, de autorrealización y de compensación. Las especificaciones relacionadas con las necesidades y las categorías de necesidades básicas que las abarcan están representadas en el cuadro 2.

Los sujetos dieron tres respuestas para cada una de las trece especificaciones de necesidad. Se les pidió que respondieran las siguientes preguntas usando una escala de siete puntos desde un mínimo (1 = ninguno) hasta un máximo (7 = cantidad máxima):

- 1) ¿Qué tanto de esta característica tiene actualmente relación con su puesto?
- 2) ¿Qué tanto de esta característica cree usted que debería tener relación con su puesto?
- 3) ¿Qué tan importante es esta característica para usted?

Una medida de la deficiencia de necesidad percibida para cada especificación de necesidad se obtuvo sustrayendo la respuesta numérica

<sup>28</sup> Maslow, "A Theory of Human Motivation"; *Motivation...*

## CUADRO 2

CUESTIONARIO DE CATEGORÍAS DE NECESIDAD Y ESPECIFICACIONES  
INDIVIDUALES RELACIONADAS CON LAS NECESIDADES

---

*Necesidad de seguridad*

La sensación de seguridad en mi puesto:

*Necesidades sociales*

La oportunidad de ayudar a otras personas en mi posición:

La oportunidad para desarrollar asociaciones cercanas y amistades en mi posición:

*Necesidades de autoestima*

La sensación de autoestima que obtengo de mi puesto:

El prestigio de mi puesto dentro de la institución (esto es, la consideración que recibo de otros en la institución):

El prestigio de mi puesto fuera de la institución (esto es, la consideración que recibo de otros que no pertenecen a la institución):

*Necesidades de autonomía*

La oportunidad de tener ideas y acciones independientes en mi puesto:

La autoridad relacionada con mi puesto:

La oportunidad, en mi puesto, de participar en la conformación de objetivos:

*Necesidades de autorrealización*

La oportunidad para la superación personal y el desarrollo en mi puesto:

La sensación de autorrealización que se obtiene de mi puesto (esto es, la sensación de ser capaz de emplear las capacidades particulares y de realizar las potencialidades propias):

La sensación de logros valiosos en mi puesto:

*Categorías no específicas*

La compensación para mi puesto:

---

a la pregunta 1) de la respuesta numérica a la respuesta 2). Los valores “agrupados” para cada una de las categorías de necesidades básicas se calcularon como la media de las respuestas a las especificaciones individuales relacionadas con las necesidades que conforman esa cate-



goría particular. De este modo construimos medidas de satisfacción real, satisfacción ideal y deficiencia de satisfacción para cada categoría de necesidad.

*Estatus de definitividad.* Clasificamos a quienes respondieron como definitivos o no con base en el rango suministrado en el instrumento de encuesta. Específicamente, se supuso que todos los profesores auxiliares no entraban en esa categoría; y a todos los asociados, profesores de tiempo completo y catedráticos (*chair*) se les consideró como definitivos.<sup>29</sup>

*Cambio de empleo.* Rastreamos a todos los que nos respondieron en cuanto a asegurarnos si habían sido incluidos en el AFD de 1997 para corroborar su adscripción actual. Supusimos que los individuos que ya no pertenecían a la institución anotada en nuestra encuesta la habían dejado y habían cambiado de trabajo.

## ANÁLISIS

### *Análisis cruzado sobre actitudes*

Para obtener una mayor comprensión sobre los niveles de satisfacción que encontramos actualmente entre los académicos, desarrollamos una serie de cuatro Análisis Multivariados de Varianza (MANOVA por sus siglas en inglés) para determinar si las necesidades de satisfacción de los académicos de contabilidad diferían en función de la raza o el género. También se usaron Análisis de Varianza (ANOVA por sus siglas en inglés) monovariantes para probar las diferencias entre los niveles reales e ideales de satisfacción de las necesidades, insatis-

<sup>29</sup> Reconocemos que nuestra clasificación de definitividad sobre la base de rango podría no ser completamente exacta. Existe la posibilidad de que algunos de quienes respondieron fueran profesores adjuntos con definitividad o profesores adjuntos de tiempo completo sin definitividad. En un intento de afinar nuestra medida usamos la información que habíamos obtenido sobre los años de servicio que quienes respondieron llevaban con su empleador para crear una clasificación alterna. Definimos cuerpo docente no definitivo como aquellos profesores auxiliares con menos de siete años de servicio con su actual empleador. Definimos cuerpo docente con definitividad como aquellos profesores adjuntos y de tiempo completo con más

facción encontrada e importancia percibida de las seis categorías de necesidades específicas. Como no se detectaron interacciones significativas entre las variables de raza y género, las comparaciones entre los niveles cruzados de estas variables pueden interpretarse de modo independiente.<sup>30</sup> Las comparaciones de la satisfacción de necesidades percibidas actualmente por raza y género se proporcionan en el cuadro 3.

CUADRO 3  
PROMEDIO DE SATISFACCIÓN DE NECESIDADES POR RAZA Y GÉNERO

<i>Resultados</i> <i>Sección A: ANOVA</i> <i>Respondieron</i> <i>categoría de necesidad</i>	<i>Raza</i>		<i>Género</i>	
	<i>Negros</i>	<i>No negros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
	46	564	398	212
<i>Seguridad</i>				
Real	5.11	4.86	4.72	5.18**
Ideal	5.72	5.27**	5.23	5.45*
Deficiencia <sup>a</sup>	(.61)	(.41)	(.51)	(.26)
Importancia	5.63	5.50	5.49	5.56
<i>Sociales</i>				
Real	5.32	5.04	5.05	5.10
Ideal	5.78	5.44**	5.45	5.47
Deficiencia	(.43)	(.39)	(.40)	(.38)
Importancia	5.55	5.34	5.38	5.30

de siete años de servicio en sus instituciones actuales. Todos los adjuntos y profesores de tiempo completo con menos de siete años de servicio (un total de 96 que respondieron) y todos los profesores auxiliares con siete o más años de servicio fueron eliminados de la muestra. Empleamos esta clasificación alternativa en nuestro análisis y encontramos sólo pequeñas diferencias en los resultados (detectamos una diferencia adicional significativa, y dos diferencias relacionadas con la importancia de necesidades específicas perdieron su significado). Las medias y diferencias sobre las que se informa en este estudio se basan en nuestra clasificación original.

<sup>30</sup> Originalmente analizamos nuestros datos cruzados (las percepciones de los maestros de contabilidad) usando un modelo que incluía el estatus de definitividad como un tercer tratamiento de la variable. No encontramos ninguna interacción significativa (incluso a un generoso 0.10 nivel de significación) entre estatus de definitividad y la raza o el género. En consecuencia, nuestros hallazgos en relación con las diferencias entre género o raza se mantienen a pesar del estatus de definitividad.

CUADRO 3  
(continuación)

<i>Resultados</i> <i>Sección A: ANOVA</i> <i>Respondieron</i> <i>categoría de necesidad</i>	<i>Raza</i>		<i>Género</i>	
	<i>Negros</i>	<i>No negros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Autoestima</i>				
Real	5.21	4.71**	4.68	4.87*
Ideal	5.62	5.24**	5.23	5.36
Deficiencia	(.39)	(.53)	(.55)	(.48)
Importancia	5.32	4.99*	4.99	5.08
<i>Autonomía</i>				
Real	4.75	4.40*	4.37	4.54
Ideal	5.48	5.25	5.23	5.35
Deficiencia	(.73)	(.85)	(.86)	(.81)
Importancia	5.45	5.07**	5.06	5.17
<i>Autorrealización</i>				
Real	5.23	4.99	5.00	5.04
Ideal	6.11	5.92*	5.93	5.92
Deficiencia	(.88)	(.92)	(.94)	(.88)
Importancia	6.16	5.89**	5.94	5.83*
<i>Compensación</i>				
Real	4.87	4.53*	4.53	4.60
Ideal	5.91	5.28**	5.26	5.46**
Deficiencia	(1.04)	(.75)	(.72)	(.86)
Importancia	5.72	5.19**	5.14	5.38**

<sup>a</sup> El promedio de deficiencia de necesidad es la diferencia media entre los niveles real e ideal de esa categoría de necesidad, con ligeras desviaciones debidas al redondeo.

\* El principal efecto de las diferencias medias es significativo en  $p=.05$

\*\* El principal efecto de las diferencias medias es significativo en  $p=.01$

CUADRO 3  
(continuación)

<i>Resultados</i> <i>Sección B:</i> <i>MANOVA</i>	<i>Prueba</i> <i>de Hotelling</i>	<i>Raza</i>		<i>Prueba</i> <i>de Hotelling</i>	<i>Género</i>	
		<i>S.*</i>	<i>S.S.**</i>		<i>S.</i>	<i>S.S.</i>
Real	.037	3.68	.00	.022	2.12	.05
Ideal	.047	4.56	.00	.022	2.13	.05
Deficiencia	.015	1.43	.20	.010	.97	.45
Importancia	.024	2.36	.03	.029	2.84	.01

\* Satisfacción (S).

\*\* Satisfacción significativa (S.S.).

*Raza.* No hubo ninguna diferencia estadística significativa en cuanto a insatisfacción en el trabajo en relación con asuntos raciales para las categorías examinadas de necesidad específica. Los académicos negros no estaban más o menos satisfechos que sus colegas no negros. Nuestros resultados indican, sin embargo, que sí existieron diferencias significativas entre los académicos negros y no negros desde el punto de vista de las necesidades específicas tanto reales como ideales. Más aún, los académicos negros dieron un diferente nivel de importancia a la satisfacción de ciertas necesidades que sus colegas no negros.

En relación con las otras razas representadas en nuestras muestras (es decir, el grupo de no negros que respondieron), los académicos negros desplegaron mayores expectativas en lo que se refería a la satisfacción de necesidades en relación con el nivel de seguridad (5.72 contra 5.27), y las necesidades sociales (5.78 contra 5.44), de autoestima (5.62 contra 5.24) y de compensación (5.91 contra 5.28), que deberían estar asociadas con sus puestos. Es decir, generalmente esperaban más satisfacción de sus trabajos. Además, en relación con las categorías de necesidades de autonomía, autorrealización y compensación, los profesores de contabilidad negros y con definitividad daban más importancia a obtener esta satisfacción, que sus colegas no negros.

Los académicos negros también tendían a experimentar mayores niveles de satisfacción de necesidades reales en las categorías especí-

ficas consideradas en nuestro estudio; sin embargo, este mayor nivel de realización era sólo significativamente diferente por lo que se refiere a la categoría de autoestima (5.21 contra 4.71). Y como a sus mayores expectativas se sumaban mayores niveles de realización real, los académicos negros tenían el mismo nivel de insatisfacción en cuanto a necesidades que sus colegas no negros para todas las categorías de necesidad investigadas.

Nuestros resultados sugieren que los docentes de contabilidad negros se benefician psicológicamente de la oferta severamente limitada de doctorados. Los negros que superan las barreras financieras y entran en la profesión académica están muy conscientes de que son instituciones académicas blancas quienes predominantemente demandan sus servicios pues intentan, aunque no sea más que eso, reparar años de negligencia sin mala intención al contratar y retener a profesores calificados procedentes de las minorías. Los negros esperan más de su profesión y están obteniendo más pese al endurecimiento global de la demanda del mercado que busca candidatos tradicionales con doctorado.

*Género.* Al igual que respecto a la raza, no se encontraron diferencias en cuanto a insatisfacción en el trabajo relacionadas con el género. Sin embargo, en las mujeres se encontraron diferentes actitudes que las de sus contrapartes masculinos en lo que se refiere tanto a niveles ideales como reales de satisfacción de las necesidades, y a la importancia adjudicada a algunos de estos atributos relacionados con el trabajo. Específicamente, los varones esperaban un nivel superior de compensación en cuanto a satisfacción de necesidades (5.46 contra 5.26) y consideraban, más que las mujeres, a la satisfacción de la necesidad de compensación como algo importante (5.38 contra 5.14). Estas percepciones parecen estar de acuerdo con la realidad del mercado por lo que toca a académicos definitivos. Nuestro instrumento de encuesta solicitaba a los entrevistados que indicaran su salario anual para el año académico siguiente seleccionando con base en un variado rango de salarios. Una prueba t que compara los niveles de salarios entre hombres y mujeres que respondieron indicó que el salario medio de las mujeres académicas era significativamente más bajo que el de los docentes hombres.

Además, en relación con las académicas mujeres, en los varones se encontró un nivel significativamente superior de satisfacción real de

la necesidad de seguridad en sus trabajos (5.18 contra 4.72). Ambos géneros desplegaron reacciones similares frente a la realización de todas las demás necesidades.

El no haber encontrado diferencias significativas en cuanto a satisfacción en el trabajo por lo que se refiere al género nos sorprende un poco, dada la baja representación de mujeres entre los académicos de la contabilidad. Nuestros resultados son también inconsistentes con los hallazgos de un reciente estudio que examinaba las actitudes relacionadas con el trabajo entre los contadores practicantes: Dodd-McCue y Wright hallaron que entre los contadores varones había niveles significativamente mayores tanto de satisfacción en el trabajo como de compromiso en su actitud, y concluyeron que estas diferencias se debían a experiencias distintas en el lugar de trabajo.<sup>31</sup> Una posible explicación para no haber encontrado diferencias podría ser la expresada por Hodson, quien sostiene que entre las mujeres existe igual o mayor satisfacción en el trabajo que entre los hombres pese a tener trabajos objetivamente inferiores, porque llegan a esas percepciones tras compararse con diferentes grupos (es decir, evalúan su situación en relación con la de otras mujeres y no con sus colegas varones).<sup>32</sup> Neil y Snizek ofrecen una explicación similar y concluyen que “como consecuencia de la adaptación femenina al poder organizacional restrictivo y a la estructura de oportunidades, no se encontraron diferencias significativas en la satisfacción en el trabajo entre los empleados y las empleadas”.<sup>33</sup>

### *Análisis del cambio de empleo. Una consecuencia de la insatisfacción laboral*

Se usó una serie de cuatro MANOVAS que incluía estatus de definitividad y comportamiento hacia un cambio de empleo como factores

<sup>31</sup> D. Dodd-McCue y G.B. Wright, “Men, Women, and Attitudinal Commitment: The Effects of Workplace Experiences and Socialization”, *Human Relations* 49, no. 8 (1996): 1065-1091.

<sup>32</sup> R. Hodson, “Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren’t Women More Dissatisfied?”, *Sociological Quarterly* 30, no. 3 (1989): 385-399.

<sup>33</sup> C.C. Neil y W.E. Snizek, “Gender as a Moderator of Job Satisfaction: A Multivariate Assessment”, *Work and Occupations* 15, no. 2 (1988): 201-219.

que permitirían examinar si la insatisfacción en el trabajo presagiaba un cambio de empleo. Y se usaron ANOVAS separados para comprobar diferencias en cuanto a satisfacción real e ideal, insatisfacción en el trabajo y la importancia percibida en relación con las diversas categorías de necesidad. El cuadro 4 muestra los resultados de este análisis.

CUADRO 4  
PROMEDIO DE SATISFACCIÓN DE NECESIDAD POR ESTATUS  
DE DEFINITIVIDAD Y CAMBIO DE TRABAJO

<i>Resultados</i> <i>Sección A: ANOVA</i> <i>Respondieron</i> <i>categoría de necesidad</i>	<i>Estatus de</i> <i>definitividad</i>		<i>Cambio de</i> <i>institución</i>	
	<i>No definitivos</i>	<i>Definitivos</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
	226	384	114	496
<i>Seguridad</i>				
Real	3.81	5.51**	3.90	5.10**
Ideal	5.00	5.48**	5.11	5.35
Deficiencia <sup>a</sup>	(1.18)	.02**	(1.20)	(.24)**
Importancia	5.46	5.54	5.33	5.55
<i>Sociales</i>				
Real	4.96	5.13	4.76	5.14**
Ideal	5.41	5.49	5.43	5.47
Deficiencia	(.45)	(.36)(.67)	(.33)	**
Importancia	5.35	5.35	5.42	5.34
<i>Autoestima</i>				
Real	4.55	4.86**	4.42	4.82**
Ideal	5.14	5.35**	5.29	5.27
Deficiencia	(.58)	(.49)(.86)	(.44)	**
Importancia	4.91	5.08*	5.06	5.01
<i>Autonomía</i>				
Real	4.27	4.52*	4.03	4.52**
Ideal	5.14	5.35**	5.31	5.26
Deficiencia	(.87)	(.83)(1.28)	(.74)	**
Importancia	4.99	5.17**	5.22	5.07**
<i>Autorrealización</i>				
Real	4.92	5.07	4.58	5.11**
Ideal	5.88	5.96	5.97	5.92

CUADRO 4  
(continuación)

Deficiencia	(.96)	(.90)	(1.40)	(.81)	**	
Importancia	5.90	5.91		6.02	5.88	
<i>Compensación</i>						
Real	4.66	4.50**		4.30	4.62**	
Ideal	5.19	5.41**		5.14	5.37*	
Deficiencia	(.53)	(.91)**		(.84)	(.75)	
Importancia	5.19	5.25		5.11	5.25	
<hr/>						
<i>Resultados</i>	<i>Estatus de definitividad</i>			<i>Cambio de institución</i>		
<i>Sección B:</i>	<i>Prueba</i>	<i>S.</i>	<i>S.S.</i>	<i>Prueba</i>	<i>S.</i>	<i>S.S.</i>
<i>MANOVA</i>	<i>de Hotelling</i>			<i>de Hotelling</i>		
<hr/>						
Real	.356	34.72	.00	.068	6.67	.00
Ideal	.068	6.58	.00	.026	2.49	.02
Deficiencia	.194	18.92	.00	.078	7.60	.00
Importancia	.023	2.32	.03	.025	2.42	.03

<sup>a</sup> El promedio de deficiencia de necesidad es la diferencia media entre los niveles real e ideal de esa categoría de necesidad, con ligeras desviaciones debidas al redondeo.

\* El principal efecto de las diferencias medias es significativo en  $p=.05$

\*\* El principal efecto de las diferencias medias es significativo en  $p=.01$

Los resultados de las pruebas indican que la insatisfacción en el trabajo efectivamente es un precursor de un cambio de empleo, en particular entre miembros del cuerpo docente que no tienen definitividad. Se encontraron interacciones significativas en varias de las respuestas a las variables examinadas. El cuadro 5 incluye las medias de las variables para las que se detectaron interacciones significativas entre estatus de definitividad y comportamiento hacia un cambio de empleo.

La tendencia observada se reafirmó plenamente. Los interinos que en 1994 dejaron la universidad que los empleaba expresaron, significativamente, mayor descontento con los aspectos de autoestima



CUADRO 5  
 INTERACCIONES ENTRE ESTATUS DE DEFINITIVIDAD Y CAMBIO DE EMPLEO  
 NECESIDADES DE AUTOESTIMA, AUTONOMÍA Y AUTORREALIZACIÓN

---

<i>Sección A: Satisfacción de la necesidad de autoestima</i>		
<i>Aún con el empleador de 1994</i>	<i>No definitivo</i>	<i>Definitivo</i>
Satisfacción real	4.73	4.86
Descontento (etc.)	(.37)	(.48)
<i>Dejó al empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	4.11	4.86
Descontento	(1.10)	(.53)
<i>Sección B: Satisfacción de la necesidad de autonomía</i>		
<i>Aún con el empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	4.51	4.53
Descontento	(.59)	(.82)
<i>Dejó al empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	3.71	4.86
Descontento	(1.54)	(.53)
<i>Sección C: Satisfacción de necesidades de autorrealización</i>		
<i>Aún con el empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	4.53	4.53
Descontento	(.64)	(.89)
<i>Dejó al empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	3.71	4.49
Descontento	(1.71)	(.94)

---

(-1.10), autonomía (-1.54) y autorrealización (-1.71) en relación con sus puestos de 1994, que sus contrapartes que no tenían definitividad y quienes permanecían en sus instituciones originales para 1997

(autoestima =  $-.37$ ; autonomía =  $-.59$ ; autorrealización =  $-.64$ ), o que cualquiera de los grupos de profesores definitivos que respondieron. Quienes no tenían titularidad y dejaron sus instituciones en 1994 mostraron medias de descontento de  $-.53$ ,  $-.90$  y  $-.94$  respectivamente. Los profesores titulares que en 1994 seguían en su institución mostraron medias comparables ( $-.48$ ,  $-.82$ ,  $-.89$ ). Las diferencias no se produjeron por percepciones infladas sobre el nivel de satisfacción de necesidades que idealmente debería proporcionar una posición académica, sino que fueron resultado de las percepciones sobre la satisfacción real de necesidades. Los miembros del cuerpo docente que no tenían definitividad y dejaron su institución empleadora mostraron niveles significativamente más bajos de realización en cada una de las siguientes necesidades: autoestima: sin definitividad/emigrados =  $4.11$  contra  $4.73$ ,  $4.86$  y  $4.53$ ; autorrealización: sin definitividad/emigrados =  $4.30$  contra  $5.19$ ,  $4.98$  y  $5.08$ .

Se observan otras indicaciones de discordancia en relación con el grado en que se satisfacían las necesidades sociales y de seguridad en el trabajo actual. El comportamiento hacia el cambio de empleo se asoció positivamente con la insatisfacción en el trabajo en relación con cada uno de estos elementos de necesidad. Previsiblemente, los miembros del cuerpo docente no definitivos expresaron mayor insatisfacción en cuanto a necesidades de seguridad que sus contrapartes que sí tenían definitividad. Sin embargo, tanto definitivos como interinos que posteriormente terminaron su relación con la institución empleadora indicaron más descontento con este aspecto de su empleo que quienes seguían en la misma institución tres años después. El estatus de definitividad no ofrecía ninguna explicación con respecto a la satisfacción de las necesidades sociales.

La compensación resultó ser la única categoría de necesidad que no se diferenció, sobre una base global, entre los individuos que dejaron su empleo y los que permanecieron en él. En otras palabras, nuestros resultados no proporcionan evidencia de que el comportamiento hacia un cambio de empleo entre los docentes de la contabilidad que tienen definitividad esté relacionado con los niveles de compensación.

## RESUMEN, LIMITACIONES Y CONCLUSIONES

Entre quienes respondieron no se halló ninguna diferencia en cuanto a insatisfacción en el trabajo basado en raza o género. Sin embargo, entre los académicos negros se hallaron tanto mayores expectativas como mayores niveles de realización real de satisfacción de necesidades. De la misma manera, entre los varones se dieron ideales más altos y mayor realización de necesidades reales que entre las mujeres. Estas actitudes fueron prevalecientes particularmente entre varones negros.

Independientemente de la raza o el género, sin embargo, la insatisfacción en el trabajo expresada engendra un comportamiento real hacia un cambio de empleo. Así, las expresiones de insatisfacción por parte de algún académico pueden tomarse como una clara advertencia de un potencial movimiento subsecuente.

Los docentes de la contabilidad encuestados en esta investigación se extrajeron de la población académica de contadores(as) que tenían definitividad y doctorado; por tanto, las percepciones (y diferencias en las percepciones) que surgieron en este estudio sólo pueden ser generalizables para ese grupo. En la medida en que miembros del cuerpo docente con la categoría de asociado u otros académicos de la contabilidad que no cuentan con estudios de doctorado sostienen visiones diferentes, nuestros resultados no pueden reflejar las percepciones de toda la población de individuos que enseñan contabilidad a nivel universitario.

Una limitación adicional de nuestro estudio tiene que ver con la variable clasificatoria de definitividad empleada en nuestro análisis. Debido a que clasificamos a quienes respondieron como definitivos o sin definitividad con base en su rango académico, es posible que nuestra clasificación no sea totalmente exacta. En la medida en que hayamos clasificado incorrectamente a quienes respondieron, las diferencias atribuibles al estatus de definitividad podrían estar deformadas.

La población de académicos de contabilidad negros que tenían definitividad fue identificada mediante el uso de listas obtenidas de contactos con la NABA y el AICPA. No disponíamos de ningún método práctico para verificar que todos los académicos de contabilidad negros que tenían definitividad estuvieran incluidos en estos registros. Nues-

tros resultados, por lo que toca a la variable raza, están sujetos a ser sesgados si estas listas excluyen a los académicos de contabilidad negros que tienen definitividad cuyas percepciones o experiencias difieren de las de quienes nos respondieron.

Finalmente, en tanto que nuestro instrumento nos permitió obtener las percepciones de quienes contestaron en cuanto a satisfacción de necesidades y opiniones en lo que se refiere a la importancia relativa de categorías de necesidad, no les pidió que proporcionaran explicaciones acerca de sus percepciones. Así, mientras nuestros resultados indican que sí existen diferencias en cuanto a realización, expectativas, satisfacción e importancia percibida de varias necesidades para los diferentes grupos que respondieron, no podemos identificar específicamente las causas subyacentes de esas diferencias. Por esa razón nuestras interpretaciones de dichas diferencias deben considerarse como un tanto especulativas. Se requiere mayor investigación para aislar e identificar las causas específicas de estos cambios en relación con la satisfacción en el trabajo. Aunque creemos que las limitaciones identificadas en este estudio no representan problemas significativos, no podemos demostrar este hecho de manera concluyente.

### *Recomendaciones e implicaciones*

Es posible que el sentimiento de un profesor de contabilidad en cuanto a seguridad en el trabajo (independientemente del color de la piel) sea afectado por cuando menos dos factores: la percepción que tienen de ellos(as) sus colegas y los administradores en relación con el valor de sus contribuciones a la institución, y la futura viabilidad de los programas o grados en contabilidad que ofrece la institución. En consecuencia, dedicar mayores recursos al desarrollo del cuerpo docente y a los esfuerzos por reclutar y retener estudiantes puede dar como resultado un incremento en los niveles de seguridad en el trabajo. Por ejemplo, el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño que proporcionen a los miembros del cuerpo docente una retroalimentación constructiva debería ayudarlos a reducir la incertidumbre asociada con la evaluación del desempeño, particularmente para los docentes que no tienen definitividad. El diseño o

rediseño de tales sistemas de evaluación del desempeño debería incluir el mejoramiento de instrumentos para producir evaluaciones estudiantiles acerca del desempeño de los maestros,<sup>34</sup> así como la exigencia de emplear vehículos adicionales para evaluar el desempeño de la enseñanza. Naturalmente, el desarrollo del cuerpo docente debe incluir mucho más cosas que una simple evaluación del desempeño. Se debe dar a los docentes de contabilidad las oportunidades y recursos necesarios para que desarrollen e incrementen las capacidades que requieren la investigación y la enseñanza, especialmente en cuanto a los métodos para capitalizar los cambios creados por la tecnología mediante la adquisición y distribución de la información creada por Internet.

También deben encararse las necesidades de mejorar los niveles relacionados con el trabajo. Nuestros hallazgos indican que la insatisfacción asociada con las necesidades de autoestima, autonomía y autorrealización está relacionada positivamente con el cambio de empleo. Así, los interesados en reducir la deserción entre los académicos de contabilidad que tienen definitividad, deben encontrar modos e implantar medios que logren incrementar las percepciones del cuerpo docente en lo que se refiere a su prestigio, autoridad y realizaciones asociadas con su trabajo. Aunque puede argumentarse que la excelencia en la enseñanza proporciona sus propias recompensas intrínsecas, las instituciones educativas deben poner al alcance de sus académicos, tanto negros como no negros, una flexibilidad creativa y los fondos necesarios para realizar sus metas en la enseñanza. La excelencia en cuanto al desempeño de cualquier aspecto de la tarea (enseñanza, investigación y servicio) debe ser públicamente reconocida y recompensada. Debido a que los docentes de la contabilidad negros que tienen definitividad dan una mayor prioridad a alcanzar satisfacción de sus necesidades en las áreas de autonomía y autorrealización, incrementar los niveles de satisfacción de estas necesidades es particularmente importante para cumplir con el objetivo de crear y mantener un cuerpo docente racialmente diverso.

<sup>34</sup> B.P. Green, T.G. Calderon y B.P. Reider, "A Content Analysis of Teaching Evaluation Instruments Used in Accounting Departments", *Issues in Accounting Education*, no. 13 (febrero de 1998): 15-30.