

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

**Desvendando os Determinantes do Bem-Estar Docente no
Ensino Superior**

KMILA PRICILLA PEREIRA

RECIFE
SETEMBRO, 2023

KMILA PRICILLA PEREIRA

**Desvendando os Determinantes do Bem-Estar Docente no
Ensino Superior**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração e Desenvolvimento da Universidade Federal Rural de Pernambuco (PPAD/UFRPE), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Linha de pesquisa: *GESTÃO, MERCADOS E AGRONEGÓCIO*

Orientador (a): Professor Marcelo Luiz Monteiro Marinho, Doutor

**RECIFE
SETEMBRO, 2023**

FOLHA DE APROVAÇÃO

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Suzana Cândido de Barros Sampaio, Programa de Pós-graduação
Administração e Desenvolvimento
Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Orientador Prof. Dr. MARCELO LUIZ MONTEIRO MARINHO, Programa de Pós-
graduação Administração e Desenvolvimento
Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Prof. Dr. Luiz Sérgio Plácido da Silva, CESAR - CENTRO DE ESTUDOS E SISTEMAS
AVANÇADOS DO RECIFE

Recife, 30 de Novembro de 2023

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha mais profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização desta dissertação, marcando o culminar de uma jornada intensa e enriquecedora.

Em primeiro lugar, agradeço a meu orientador, professor Marcelo Marinho, cuja orientação sábia e apoio constante foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Sua expertise, paciência e dedicação foram uma fonte inesgotável de inspiração.

À minha família, que sempre acreditou em mim e ofereceu apoio incondicional, expressei minha profunda gratidão. Suas palavras de incentivo foram a força motriz que impulsionou meu comprometimento e perseverança ao longo deste processo.

Agradeço aos colegas de mestrado pela colaboração e troca de ideias, que enriqueceram significativamente meu entendimento sobre o tema. As discussões proveitosas e as diferentes perspectivas contribuíram para uma abordagem mais abrangente e aprofundada.

À URFPE e aos professores que contribuíram para minha formação acadêmica, meu sincero agradecimento.

Por fim, dedico um agradecimento especial a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para este trabalho. Cada interação, conselho e apoio foram peças-chave na construção desta dissertação.

Esta conquista é fruto de um esforço coletivo, e é com profunda gratidão que compartilho este trabalho com todos que, de alguma forma, fizeram parte desta jornada.

Muito obrigado.

“O planejamento de longo prazo não diz respeito a decisões futuras, mas às implicações futuras das decisões presentes.” (Peter Drucke)

RESUMO

O bem-estar dos docentes no ensino superior é crucial para o sucesso das instituições e o desenvolvimento dos estudantes. Dada a complexidade dessa questão e a variação nas prioridades individuais, é essencial adotar uma abordagem abrangente para promover o bem-estar, adaptando políticas às necessidades dos docentes. O objetivo desta pesquisa foi identificar os fatores que contribuem para o bem-estar dos docentes no ensino superior. Com isso, utilizou-se a Escala de Bem-Estar Docente (EBED) adaptada a partir do modelo de análise de Rebolo. Foram identificadas 37 variáveis distribuídas em quatro dimensões (laboral, infraestrutural, socioeconômica e relacional). Os principais fatores que contribuem para o bem-estar dos docentes foram identificados em cada dimensão: limpeza e conforto (infraestrutural), identificação com as atividades (atividade laboral), jornada de trabalho (atividade socioeconômica) e liberdade de expressão (relacional). Este estudo destaca a importância de promover um ambiente de trabalho confortável e inclusivo, oferecer apoio administrativo, técnico e pedagógico, e envolver os docentes na tomada de decisões. Esses elementos são fundamentais para o bem-estar dos docentes no ensino superior, o que, por sua vez, beneficia a qualidade do ensino e o sucesso dos estudantes. Além disso, a pesquisa fornece subsídios para gestores na formulação e implementação de políticas de gestão de pessoas. Recomenda-se a continuação da investigação, incluindo comparações entre docentes de instituições públicas e privadas, e a expansão da amostra para um entendimento mais abrangente do suporte organizacional percebido pelos docentes.

Palavras-chave: bem-estar docente, felicidade, ensino superior.

ABSTRACT

The well-being of higher education faculty is crucial for institutions' success and students' development. Given the complexity of this issue and the variation in individual priorities, it is essential to adopt a comprehensive approach to promote well-being, adapting policies to faculty needs. This research aimed to identify the factors contributing to the well-being of faculty in higher education. Therefore, the Teacher Well-Being Scale (EBED) was used, adapted from Rebolo's analytical model. Thirty-seven variables were identified and distributed across four dimensions (work-related, infrastructural, socioeconomic, and relational). The key factors contributing to faculty well-being were identified within each dimension: cleanliness and comfort (infrastructural), identification with activities (work-related), working hours (socioeconomic), and freedom of expression (relational). This study emphasizes the importance of promoting a comfortable and inclusive work environment, providing administrative, technical, and pedagogical support, and involving faculty in decision-making. These elements are fundamental to the well-being of faculty in higher education, which, in turn, benefits the quality of teaching and student success. Additionally, the research provides insights for managers in formulating and implementing human resource management policies. It is recommended to continue the investigation, including comparisons between faculty in public and private institutions and expanding the sample for a more comprehensive understanding of the organizational support perceived by faculty.

Keywords: teacher well-being, happiness, higher education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Síntese do modelo proposto por rebole para análise do bem-estar/mal-estar docente.....	22
Figura 2 - Resumo da metodologia utilizada na pesquisa.	25
Figura 3 - Gráfico do tempo de atuação docente	32
Figura 4 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto relacional	46
Figura 5 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto atividade laboral.....	48
Figura 6 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto socioeconômico	51
Figura 7 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto relacional	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Coeficientes de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto INFRA ESTRUTURAL da dimensão objetiva do trabalho e a variável "FELIZ"	34
Tabela 2 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto INFRAESTRUTURAL.	35
Tabela 3 - Coeficientes de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto ATIVIDADE LABORAL da dimensão objetiva do trabalho e a variável "FELIZ"	36
Tabela 4 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto ATIVIDADE LABORAL	37
Tabela 5 - Coeficiente de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto SOCIOECONÔMICO	39
Tabela 6 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto SOCIOECONÔMICO	41
Tabela 7 - Coeficientes de Correlação de Pearson Referentes às Variáveis do Aspecto Relacional da Dimensão Objetiva do Trabalho e a Variável "FELIZ"	42
Tabela 8 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto SOCIOECONÔMICO	44
Tabela 9 - Resultados da análise do componente principal do aspecto infraestrutural	45
Tabela 10 - Resultados da análise do componente principal do aspecto atividade laboral	47
Tabela 11 - Resultados da análise do componente principal do aspecto socioeconômico.....	49
Tabela 12 - Resultados da análise do componente principal do aspecto atividade relacional.....	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Contextualização do tema	11
1.2 Objetivos.....	16
1.2.1 Objetivo geral	16
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 Justificativa e relevância	17
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	19
2.1 Introdução.....	19
2.2 Desenvolvimento das hipóteses da pesquisa	21
2.3 Bem-estar docente	21
2.4 Considerações finais do capítulo.....	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
3.1 Delineamento da pesquisa	26
3.2 Seleção da amostra	26
3.3 Método de coleta de dados.....	27
3.4 Instrumento de coleta de dados.....	28
3.5 Método de análise de dados.....	30
3.6 Considerações finais do capítulo.....	31
4 RESULTADOS	32
4.1 Análise descritiva.....	32
4.2 Análise bivariada dos dados da amostra	33
4.2.1 Variáveis do aspecto infra estrutural	34
4.2.2 Variáveis do aspecto atividade Laboral.....	36
4.2.3 Variáveis do aspecto socioeconômico	39
4.3 Análise multivariada dos dados da amostra	44

4.3.1 Dimensão infraestrutural	45
4.3.2 Dimensão atividade laboral	47
4.3.3 Dimensão atividade socioeconômico	49
4.3.4 Dimensão relacional.....	52
5 DISCUSSÃO	54
6 CONCLUSÃO.....	60

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

Em cada período histórico há uma compreensão singular do trabalho, o conceito de trabalho tem um relacionamento próximo com as formas de produção e reprodução da sociedade. No período pré-industrial, caracterizado por uma produção artesanal, com ferramentas próprias, flexibilidade temporal e liberdade produtiva. Na era industrial, identifica-se uma produção marcada pela busca constante da sincronização temporal, período de trabalho homogêneo, objetivo, mensurável quantitativamente e mais preciso possibilitaram a padronização das tarefas, obtendo como resultado também a padronização das relações sociais (Gasparini, 1996; Hassard, 2001).

Na década de 1970, a transformação dos cenários sociopolíticos e econômicos, a utilização das tecnologias da informação advindas da expansão do setor tecnológico impulsiona uma nova configuração nas organizações do trabalho (Giddens, 1991).

Na visão de Vergara e Vieira (2005, p. 113),

“a transição do sistema de produção fordista para o de flexibilidade produtiva quebra a rigidez sistêmica das estruturas organizacionais. A complexidade burocrática, vertical e densamente hierarquizada, vai cedendo lugar à movimentação dos fluxos de demandas e decisões no sentido horizontal e mais desburocratizado das ações digitais”.

De acordo com Moraes (2008) em 1970, houve um fenômeno conhecido como “fuga do trabalho”, impulsionada pela busca por mais autonomia dos operários. A sua ausência foi fator preponderante para a erosão do “Taylorismo”, que contribuiu para a crise do capitalismo.

Nos anos seguintes, a burocracia ainda permeava os processos organizacionais, o lucro ainda é o principal objetivo, o que modificou foi a forma de controle e domínio. A figura do executivo está cada vez mais presente, nutrindo a regulamentação do comportamento dos trabalhadores para a manutenção da lucratividade e caso houvesse tensões embarreirando o processo de fomento à produtividade, fazia-se do uso de instrumentos de controle disponíveis (Faria, 2004).

A organização pós-moderna centrada na mediação de conflitos e processos, otimizada pelo acesso e utilização das tecnologias da informação e descentralização

da tomada de decisão, veio substituir a burocracia clássica dotada de autoridade e hierarquia.

A flexibilidade imposta pela descentralização pós-moderna, ampliação dos mercados e exigência dos consumidores, advinda de maiores possibilidades de informações aumentam a carga de trabalho e colocam o trabalho no topo da pirâmide. A produção torna-se intensa e vira um padrão da era (Oltramari, Weber & Grisci, 2011).

Este modelo com base na produção, embora flexível, necessita do trabalho “vivo” nos processos de organização do trabalho. Segundo Weber (1999) houve uma remodelagem da burocracia e hierarquia, onde o trabalhador encontra-se preso de forma voluntária aos novos mecanismos de controle advindos da tecnologia da informação utilizadas para fortalecer os sistemas burocráticos de supervisão (Reed, 2006). A informatização aumenta a velocidade das transações e da quantidade de tarefas a serem cumpridas, os prazos se tornam ferramentas de controle simbólico.

“os procedimentos informatizados podem também se tornar cruéis, imprimindo sobre os indivíduos formas de controle menos visíveis e, portanto, de grande caráter manipulador e coercitivo, a maior parte dessas formas, sem dúvida, proporcionada pelas tecnologias da informação, ferramentas-chaves das realidades virtuais”. (Vergara & Vieira, 2015, p. 113).

A tecnologia da informação possibilita novas configurações na vida profissional e pessoal da sociedade, novas formas de produzir, novos hábitos. Construindo um novo ritmo e modos de interação social (Virilio, 1999). No contexto atual de trabalho, para atingir o pleno potencial de produtividade, o trabalhador deve ter certa autonomia. Uma condição que se reconhece, portanto, é a de que “a tecnologia da informação exige maior liberdade para trabalhadores mais esclarecidos atingirem o pleno potencial da produtividade prometida” (Castells, 1999).

Há uma descentralização no processo organizacional, maior participação técnica dos colaboradores nas tomadas de decisões gerenciais, grupos multidisciplinares e multifocais. Neste cenário abre-se espaço para a horizontalização, com estruturas mais equilibradas e gestão motivadora (Reed, 2006; Srour, 1998; Faria, 2004). Diante de todas as condições do sistema burocrático de gestão, o sistema horizontal firma-se como um contraponto ao sistema tradicional de administração heterogerencial, contemplando características como a autogestão, a autonomia dos membros participantes dos processos produtivos (TAKAHASHI, RAUL. 2022).

A globalização e ampla concorrência no mundo organizacional demandam excelência dos processos, pessoas, grupos sociais e instituições. Desta forma, as empresas buscam criar condições necessárias para o desenvolvimento e Bem-estar dos seus colaboradores, fomentando ambientes e práticas favoráveis para tal. Porquanto, atualmente são considerados como os mais importantes ativos organizacionais as pessoas que a compõem, sendo assim seu mais forte diferencial competitivo (ENGUIITA, 2004; DARLING-HAMMOND; BRANSFORD,2019).

O indicativo de que a felicidade, em seu cunho pessoal pode ser alcançada através do trabalho e sua prática, estimula gestores e pesquisadores a desenvolverem meios e estratégias para a promoção da felicidade e bem-estar no ambiente organizacional (Oliveira & Limongi-França, 2015). Nas últimas décadas têm sido desenvolvidos diversos estudos sobre o impacto das condições de trabalho, no bem-estar e na saúde das pessoas, colaboradores felizes são mais produtivos em relação a seus colegas (Oswald, Proto, & Sgroi, 2015; DiMaria, Peroni, & Sarracino, 2020), têm mais comprometimento e satisfação com seus empregos (Marescaux, De Winne, & Forrier, 2019) e menor intenção de sair da organização (Al-Ali, Ameen, Isaac, & Khalif, 2019; Rasheed et al., 2020). Timm, Stobäus e Mosquera (2014), por sua vez, afirmam que quando o profissional sente satisfação com os resultados obtidos tem um relacionamento prazeroso no ambiente organizacional, engaja-se para encontrar soluções para superar os obstáculos que surgem, procuram diversificar as atividades, então, ele consegue ver sentido no seu trabalho e o sentimento de bem-estar se torna presente.

Uma nova forma de compreensão da eficácia organizacional, que aborda uma diversidade de fatores: estresse, absenteísmo, rotatividade, motivação não apenas os índices de produtividade. Para docentes, em particular, esses modelos podem ser adaptados para abordar desafios específicos enfrentados na área educacional, como a sobrecarga de trabalho, pressão para atender às demandas educacionais e a importância de um ambiente de aprendizado positivo para os alunos. É essencial considerar que a eficácia organizacional é multifacetada, e uma abordagem abrangente que leve em conta o bem-estar dos trabalhadores é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável (Jesus, 1997).

Os desafios educacionais condicionados pelas implicações da sociedade atual e pelas necessidades diárias da prática docente são cada vez mais exigentes e permanentes. Nas últimas décadas visualizou-se mudanças sociais profundas que

repercutiram no ambiente organizacional, nos comportamentos, estilos de vida, atitudes e valores impactando na vida acadêmica e na prática docente (Heckert et al., 2001). Os educadores desempenham um papel crucial no processo de ensino-aprendizagem, e diversos fatores, incluindo seus sentimentos, desempenham um papel significativo na atividade educativa. Além disso, a realização profissional e a satisfação emergem como elementos centrais nas questões relacionadas à qualidade de ensino, bem como no bem-estar e mal-estar dos docentes (Colares et al., 2019). Esses elementos têm sido extensivamente investigados na comunidade científica ao longo das últimas duas décadas, com foco particular na maneira como estressores ocupacionais significativos, como a exigência de conhecimentos, treinamento, produtividade e demandas pedagógicas e científicas, podem influenciar as variáveis associadas à Síndrome de Burnout em professores do ensino superior (Diehl & Carlotto, 2023). Além disso, existem estudos voltados para a elaboração e adaptação de instrumentos de avaliação específicos para o contexto docente, como a Escala de Bem-Estar Docente (EBED). Desenvolvida com o propósito de identificar os elementos que contribuem para o bem-estar dos professores em seu trabalho (Rebolo & Constantino, 2020). Outro exemplo é a Escala de Motivação Docente (EMD), criada para avaliar a motivação autodeterminada dos professores com base nos princípios da Teoria da Autodeterminação (Davoglio & Santos, 2017). Além disso, destaca-se a Escala de Engajamento no Trabalho de Professores (EEP), cujo objetivo é mensurar o nível de engajamento desses profissionais nas suas atividades escolares (Silva et al., 2020).

A definição de bem-estar docente descreve a motivação e a realização do professor em virtude de um conjunto de competências de resiliência e de estratégias desenvolvidas para conseguir fazer face às exigências e desafios profissionais, ultrapassando-as e maximizando o seu desempenho e desenvolvendo um fenômeno de *engagement*.

Todavia, nem sempre as situações difíceis implicam emoções negativas, elas podem constituir um desafio e um fator de desenvolvimento de competências para ultrapassar os problemas (Silva, 2005). Entretanto, muitas organizações vêm divulgando um interesse em desenvolver estratégias para valorizar seu quadro de pessoal e estabelecer condições necessárias para o seu bom desempenho, sua satisfação e seu bem-estar (Demo, 2008).

O bem-estar segundo Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2011) especialmente as experiências positivas do trabalhador, tem sido apontado como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização.

Este estudo visou identificar quais fatores contribuem para o bem-estar dos docentes integrantes em instituições de ensino superior, do país utilizando a Escala de Bem-Estar Docente - EBED (REBOLO; CONSTANTINO, 2020) que possibilitou produzir os dados sobre o grau de satisfação dos professores com os fatores da dimensão objetiva do trabalho. Trata-se de um questionário estruturado elaborado como um instrumento de análise da escala de bem-estar docente proposto Lapo (2005) e que visa identificar a satisfação docente a partir da investigação de 37 variáveis que compõem os “[...] quatro aspectos do trabalho (atividade Laboral, socioeconômico, relacional e infraestrutural)” (REBOLO; CONSTANTINO, 2020, p. 448). Destaca-se o instrumento EBED é composto por 37 variáveis que

[...] correspondem aos quatro itens da dimensão objetiva do trabalho (atividade laboral, socioeconômico, relacional e infraestrutural) e foi construída sob a forma de escala Likert de cinco categorias de respostas (muito insatisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito, muito satisfeito), que permite aos professores expressarem seu grau de satisfação/insatisfação com cada uma das variáveis (REBOLO; CONSTANTINO, 2020, p. 449).

Dentre os métodos disponíveis na literatura a EBED apresentou maior familiaridade com o objetivo desta pesquisa ao possibilitar a identificação de variáveis contribuintes para o bem-estar dos docentes, esta escala foi anteriormente validada por Rebolo (2020) e replicada em estudos que abordam o bem estar docente no ensino superior, Pereira e Alchieri (2021) recorreram a EBED ao realizar uma contextualização teórica para categorização de itens no processo de construção e validação de instrumento sobre bem-estar acadêmico e para desenvolver uma escala de bem-estar acadêmico via aplicação web para universitários no Brasil. Junjun Chen, Lutong Zhang , Xinlin Li , Yingxiu Li , Wendan Xu e Zi Yan em 2023 desenvolveram um estudo sobre o bem-estar multidimensional do professor utilizando a EBED.

O ato de lecionar compreende um processo intrincado e dinâmico, demandando do professor não apenas competências técnicas e recursos pedagógicos apropriados, mas também habilidades para lidar com uma ampla gama de demandas e interações sociais inerentes ao contexto escolar. O ambiente educacional, portanto, impõe consideráveis exigências quanto às habilidades necessárias para o exercício profissional do professor, ao mesmo tempo em que

requer a preservação de sua saúde física e mental (Guterres, 2020; Luz, Pessa, Luz, & Schenatto, 2019).

Ao pesquisar o bem-estar docente no ensino superior, os resultados não apenas beneficiam os próprios professores, mas também têm implicações diretas na qualidade do ensino, na formação de profissionais qualificados e na construção de ambientes acadêmicos mais produtivos e saudáveis. Tradicionalmente, o bem-estar no ambiente de trabalho era frequentemente vinculado à prevenção de doenças ocupacionais (Soraggi & Paschoal, 2011). Contudo, nos dias de hoje, observa-se uma crescente ênfase na pesquisa dos elementos positivos da vida, entre os quais se destaca o bem-estar (Diener, Lucas & Oishi, 2018). Novas pesquisas objetivando compreender a construção do bem-estar no ambiente acadêmico possibilitaram por exemplo mapear os fatores ambientais ou circunstanciais da ação docente associados à percepção do bem-estar pelo professor (AF Franco, CS Murgo, 2022), estudar a importância da personalidade criativa e do bem-estar docentes nas metodologias de ensino utilizadas pelos docentes nos diferentes ciclos de ensino (SOUSA, 2023) e descrever os níveis de bem-estar, mindfulness e satisfação com a profissão docente (Andreia et al, 2023). Tais pesquisas possibilitam maior compreensão acerca do objetivo deste estudo.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Identificar quais fatores contribuem para o bem-estar dos docentes integrantes em instituições de ensino superior do país.

1.2.2 Objetivos específicos

- 1) Verificar quais componentes elevam o nível de Bem-estar dos docentes integrantes em instituições do ensino superior do país.
- 2) Relacionar as variáveis da dimensão objetiva do trabalho com a autopercepção de felicidade dos docentes, identificando quais aspectos têm maior influência nessa relação.
- 3) Avaliar a aplicabilidade da Avaliação do Bem-Estar Docente (EBED) como ferramenta de diagnóstico e planejamento para melhorias nas condições de trabalho dos professores de ensino superior.

1.3 Justificativa e relevância

As modificações na conjuntura social, política, econômica e cultural configurada pela progressiva e intensa passagem da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento, redefiniram os modos de produzir e servir fazendo com que as pessoas passassem a arquitetar de forma diferente seus projetos de vida, tornando-se cada vez mais individualizadas e sobrecarregadas (Castells, 1999).

Como consequência dessa mudança de percepção, Snyder e Lopez (2009) argumentam que o estresse, a infelicidade e o sofrimento psicológico no trabalho têm se tornado cada vez mais presentes, o que tem impulsionado as taxas de absenteísmo, dos riscos de acidentes e afastamentos por doenças físicas e psíquicas relacionadas ao trabalho.

O bem-estar dos colaboradores no ambiente organizacional desempenha um papel vital da produtividade, estabilidade e desenvolvimento da organização e da economia no geral (Di Fabio, 2017; Haddon, 2018). Influencia significativamente sobre a permanência dos professores na profissão. Indica também o sentido oposto, um dos fatores que impera diretamente no abandono da profissão docente, é a insatisfação (Howard & Johnson, 2004; Maele & Houtte, 2012).

O interesse por uma compreensão maior de fatores que possibilitem maior dignidade, que impulsionam as relações prazerosas dos profissionais consigo mesmo, com seus pares, líderes e sociedade pode ser comprovado pelo aumento das publicações com constructos como felicidade, bem-estar e qualidade de vida (Appau et al., 2019).

Segundo Constantino (2017) a inclusão do termo “Felicidade” no *Psychological Abstracts*; a criação, em 1974, do *Social Indicators Research: an International and Interdisciplinary Journal of Quality of Life* e, em 2000, o *Journal of Happiness Studies*, tornou-se exemplo marcante para a tendência supracitada.

Há numerosos estudos relacionados ao bem-estar geral e bem-estar no ambiente de trabalho, o segundo caracterizado em algumas categorias:

- 1- tendo por base a abordagem hedonista (Van Dierendonck et al., 2004) que adotou dois índices de bem-estar no trabalho (sintomas de depressão e ansiedade e questões de saúde mental);
- 2- analisando três itens que avaliam o grau de tensão, preocupação e desconforto do trabalhador (Park & Searcy, 2012);

- 3- correlacionando a visão eudaimônica e a hedônica com o bem-estar no trabalho (Oliveira,2006);
- 4- Bem-estar no trabalho e sua associação com as interação trabalho-casa (Thai, 2021).

Todavia, confirma-se que o tema felicidade e bem-estar no trabalho docente ainda carece de estudos e de avanços no Brasil, conforme resultados de pesquisa bibliográfica realizada no Brasil, no ano de 2023, no banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no portal de periódicos SPELL e nos anais dos congressos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), utilizando as palavras-chave felicidade e bem-estar no trabalho docente.

O banco de teses e dissertações da CAPES retornou dezoito teses, sendo apenas 3 voltados para os docentes de nível superior. A pesquisa no SPELL retornou 20 artigos. A pesquisa ANPAD retornou 7 artigos, sendo 2 direcionados para felicidade no trabalho, 3 sobre felicidade e 2 artigos sobre bem-estar no trabalho. Assim, em termos acadêmicos, este estudo avança ao integrar a visão do bem-estar ao bem-estar no trabalho, especificamente na atuação do docente do nível superior. Do ponto de vista organizacional, estudos sobre o tema poderão trazer reflexões sobre práticas gerenciais que possam contribuir para a felicidade no trabalho.

Rebolo (2020) desenvolveu e validou uma Escala de Bem-estar Docente (EBED), visando a identificação de fatores que contribuem para o bem-estar do professor para com o seu trabalho. A EBED é composta por 37 variáveis da dimensão objetiva do trabalho e foi aplicada a um grupo de professores da educação básica avaliando seu grau de satisfação/insatisfação que tais itens proporcionam. Este estudo apontou que todas as variáveis se correlacionam de forma positiva com a variável “feliz”, contribuindo e podendo ser validadas para medir o bem-estar docente.

Contudo, esta pesquisa pretende utilizar a EBED para a identificação dos fatores supracitados dentro do universo dos docentes de ensino superior, do país.

Para atender a esses propósitos, o projeto está estruturado da seguinte forma. O capítulo 2 apresenta a fundamentação teórica onde é fornecida uma breve revisão da literatura abordando os principais elementos da discussão e se estabelece as hipóteses de pesquisa com base na pergunta de pesquisa. O capítulo 3 fornece a metodologia de pesquisa adotada no presente estudo, com detalhes sobre o desenho da pesquisa, amostra, coleta de dados, instrumentos de medição e método de análise

de dados. Já o capítulo 4 apresenta os resultados, os capítulos 5 e 6 apresentam, respectivamente, as discussões e conclusão deste estudo, e por fim, as referências utilizadas na presente pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Introdução

Este capítulo apresenta um retrato da base teórica e histórica do trabalho, conceitos relacionados à felicidade e bem-estar, desenvolvimento das hipóteses da pesquisa, bem como a relação entre bem-estar e atividade docente.

A relevância do trabalho na vida das pessoas tem sido consistentemente descrita na literatura científica (Codo, 1999; Estramiana, 1992; Warr, 1987). Em sua revisão das principais funções psicossociais do trabalho, Estramiana (1992) destaca que o trabalho auxilia na definição do status social de cada indivíduo e sua própria identidade pessoal, possibilita a subsistência humana, a organização do tempo e o fortalecimento das relações sociais e sentimento de participação coletiva.

Peiró & Prieto (2006) destacam que os seres humanos adultos passam quantidade significativa de tempo trabalhando. Concordando com Estramiana (1992) o trabalho está configurado como categoria central sociológica em nossa sociedade. Seu impacto é tão significativo que modifica e possibilita a forma como os indivíduos se reconhecem e são reconhecidos (Antunes, 1995; Mow, 1987).

Desta forma, visto tamanho significado, o trabalho além de fator primordial para a satisfação das necessidades básicas, é fator chave para o fomento do autoconceito e da autoestima (Zanelli, Silva & Soares, 2010).

O modelo Taylorista e fordista de organização do trabalho necessitou de renovação mediante os novos apelos sociais e mercadológicos, objetivando garantir qualidade e competitividade.

Um contexto de precarização e flexibilização do emprego associado a mudanças na organização do trabalho nas sociedades capitalistas impõe um novo padrão de implicação no trabalho por parte do trabalhador industrial. O trabalho produtivo – como padrão, o que não significa a inexistência de trabalho taylorista, precário, penível ou embrutecedor - tornou-se mais variado e mais complexo, o conteúdo e a natureza do trabalho tornaram-se mais ricos, visto uma maior demanda de investimento subjetivo e de mobilização da inteligência. (ROSENFELD, C. 2012)

Modelos que possibilitem a outorga da autonomia foram se destacando, substituindo antigas organizações de trabalho mais rígidas e formalmente autoritárias. As empresas passam a buscar maior adaptabilidade aos mais diversos problemas que venha a surgir, potencializar a qualidade dos produtos e controlar os custos de produção. Para tal, faz-se necessário uma reformulação organizacional focada na gestão de pessoas, possibilitando maior autonomia dos colaboradores, melhoria nas condições de trabalho e desenvolvimento de competências (ZARIFIAN, 1990).

A literatura que investiga os aspectos positivos das pessoas e das organizações tem aproximado os termos felicidade e bem-estar (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Warr, 2007).

O presente estudo segue esta tendência da literatura científica e trata o bem-estar como sinônimo de felicidade utilizando o termo em destaque como um de seus constructos (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Deci & Ryan, 2008; Warr, 2007; Waterman, Schwartz, & Conti, 2008).

Alguns autores usam para se referir a felicidade o termo “bem-estar subjetivo” que engloba características que a compõem, caracterizando uma terminologia mais rica, ampla e complexa (Diener, 2000).

Segundo Galinha (2008) foi entre meados de 1960 a 1980 que o termo bem-estar passou a ter uma dimensão mais global, avaliando aspectos da vida dos indivíduos como um todo, incluindo aspectos mais subjetivos, repercutindo diretamente para o aumento significativo dos estudos relacionados.

Concordando com Daniels (2000) e Ferreira et al, (2008), há uma perspectiva dupla para a caracterização do termo felicidade:

1. visão hedônica – determinada pelo prazer, afetos e sentimentos. Compatível com valores superficiais, ganância. Segundo os autores, é insustentável a longo prazo. Estado afetivo do bem-estar, essa visão mantém que o prazer e a emoção positiva são os objetivos focais da vida, nesta perspectiva o bem-estar individual pode ser examinado por indicadores que apontem os aspectos positivos e negativos (Diener et al., 1999).
2. visão eudaimônica – concentrada no conteúdo da própria vida, representa a coerência e potencial do indivíduo, prioriza o “funcionar bem” em vez de “sentir bem”, tem como foco o florescimento e a realização individual (Page & Vellabrodrick, 2009).

2.2 Desenvolvimento das hipóteses da pesquisa

Para Linz & Semykina (2010), bem-estar no trabalho é descrito como a soma de características do trabalho (salário, plano de carreira, horário, nível de perigo, monotonia, entre outras), características do ambiente de trabalho (comparação salarial, tamanho e porte da empresa entre outras), características do trabalhador (idade, gênero, classe social, escolaridade, status de relacionamento, entre outras).

Já War (1987), menciona que o bem-estar no trabalho está na possibilidade de equilíbrio proporcionado pelo ambiente sócio laboral ao trabalhador, envolvendo elementos como: segurança física, financeira, posição social, valorização do profissional, controle e autonomia de suas atividades, oportunidades de desenvolvimento.

Da mesma forma, Parker e Hyett (2011), complementam que o bem-estar no trabalho é impulsionado pelo respeito que a organização demonstra pelos colaboradores e os cuidados com sua vida privada.

No Brasil, segundo Siqueira & Padovam (2008), o bem-estar no trabalho é definido como um constructo psicológico de caráter multidimensional, que está integrado ao mesmo tempo por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Correlacionando bem-estar com o constructo da autonomia no ambiente laboral, Benz e Frei (2004) observaram maior felicidade nos colaboradores que optaram pelo autoemprego, porque desta forma puderam experimentar um maior sentimento de liberdade. Já War (2013), fortalece que a autonomia no ambiente de trabalho afeta positivamente os níveis de felicidade.

Assim, postula-se as seguintes hipóteses:

H1: quanto maior o equilíbrio fornecido pelo ambiente laboral ao docente maior a relação positiva com o bem-estar;

H2: quanto maior a autonomia no ambiente laboral docente maior a relação positiva com o bem-estar.

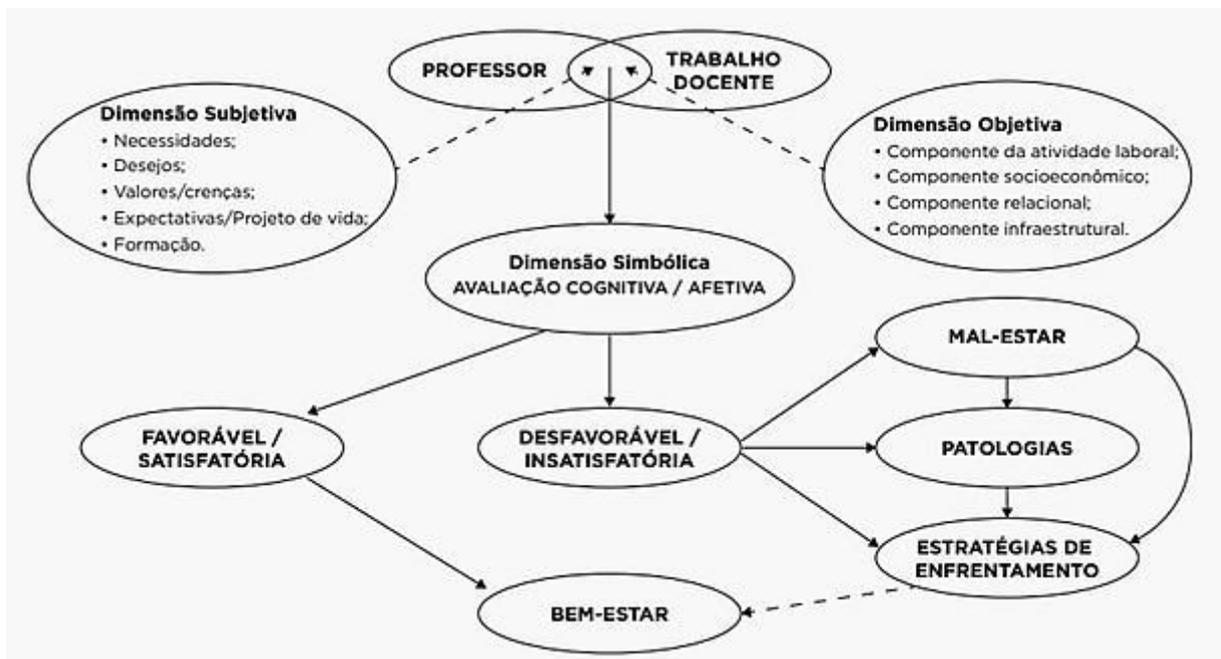
2.3 Bem-estar docente

De acordo com Csikszentmihalyi (1990), felicidade é o que possibilita o indivíduo alcançar o que em sua essência deseja ser. Deste modo, no ambiente de trabalho ou social o bem-estar vai ao encontro do que se entende por “*flow*”,

reorientação de tempo e espaço no momento que se está realizando alguma atividade prazerosa.

Segundo Rebolo (2020) o bem-estar docente é um processo dinâmico, desenvolvido no decorrer da vivência profissional e que ocorre no cruzamento de duas dimensões, uma objetiva (que corresponde a aspectos socioeconômicos, relacionais, da atividade laboral e infra estruturais do ambiente de trabalho) e outra subjetiva (relacionada à formação, ao projeto de vida, às necessidades e às expectativas do professor).

Figura 1 - Síntese do modelo proposto por rebolo para análise do bem-estar/mal-estar docente



Fonte: Rebolo, 2020

Na intersecção das dimensões objetiva e subjetiva é que se vislumbra a possibilidade de construção do bem-estar (ou mal-estar) docente. O resultado do cruzamento destas dimensões (objetiva e subjetiva) é chamado de dimensão simbólica, que se refere às correspondências (ou não correspondências) entre as características pessoais e os aspectos da dimensão objetiva do trabalho. Quando o resultado dessa avaliação for positivo (maior número de fatores avaliados como satisfatórios) haverá a probabilidade de bem-estar no trabalho; e quando for negativo (maior número de fatores avaliados como insatisfatórios), poderá ocorrer o mal-estar, um estado de desconforto, resultante de insatisfações e desordens, e até o adoecimento do trabalhador. Na Figura 1 esse modelo é mostrado de forma esquemática (Rebolo, 2020).

Relacionada às características pessoais do docente, a dimensão subjetiva está direcionada para as competências e habilidades que o compõe, necessidades, desejos, crenças, valores e projeto de vida e aspectos relacionados ao seu desenvolvimento profissional tais como conhecimentos e formação necessária para o desenvolvimento de suas funções e realização de tarefas docente (Rebolo, 2020).

Ryff (1989) e Ryff & Keyes (1995) também apontaram como aspectos relacionados à dimensão subjetiva: propósito de vida, autoaceitação e crescimento pessoal. A dimensão objetiva está composta dos elementos do trabalho em sua essência, suas características e condições ofertadas para a sua realização. Considerando os aspectos primordiais para que as atividades rotineiras proporcionem bem-estar citados por Csikszentmihalyi (1992, 1999), os quais Peter B. Warr (1987) concordam que devam ser partes integrantes das atividades no ambiente de trabalho, somando ao modelo desenvolvido por Richard Walton (1973, 1975) que descreve oito critérios de análise da qualidade de vida no trabalho e seguindo os critérios adotados por Rebolo (2020) a análise do trabalho docente segue quatro aspectos adotados:

1. Aspecto da Atividade Laboral: relacionado ao conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas quanto à diversidade e identidade que possuem entre si, ao grau de autonomia que permitem, aos desafios que impõem, às exigências de habilidades e concentração, à posse de objetivos e metas claras e exequíveis, ao retorno que oferecem, à sensação de alteração do tempo e à possibilidade de controle das situações. Os fatores relacionados a esse aspecto são: Identificação com as atividades realizadas; Ritmo de trabalho; Diversidade de tarefas; Autonomia; e Uso da criatividade.
2. Aspecto Relacional: refere-se ao modo pelo qual o trabalho é gerido, isto é, às relações do professor com a atividade laboral e às relações interpessoais na instituição escolar. Inclui os seguintes fatores: Liberdade de expressão; Repercussão/aceitação de suas ideias; Trabalho coletivo/ grupos de trabalho/ troca de experiências; Privacidade/vida pessoal preservada; Relações interpessoais no ambiente de trabalho; Reconhecimento do trabalho realizado/ feedback; Ausência de preconceitos; Igualdade de tratamento; Relações hierárquicas; Apoio socioemocional; Participação nas decisões sobre metas/ objetivos/ estratégias; fluxo de informações/ formas de comunicação.
3. Aspecto Socioeconômico: abrange fatores sociais e econômicos que atingem diretamente o professor em seu trabalho e em sua vida. Os fatores relacionados a esta dimensão são: Jornada de trabalho; Salário; Salário variável (bônus, gratificações, horas extras, etc.); Benefícios (materiais e não materiais); Direitos garantidos; Horários previsíveis; Tempo para lazer e para a família; Estabilidade no emprego; Plano de carreira; Desenvolvimento profissional/ treinamentos/ educação continuada; Conhecimento das metas da escola; Identificação com objetivos sociais da educação; Imagem interna da escola e do sistema educacional (entre alunos, professores, funcionários e dirigentes); Imagem externa da escola e do sistema educacional (entre a comunidade e a sociedade em geral); Responsabilidade comunitária/social da escola; Nível de interesse dos alunos.

4. Aspecto Infra estrutural: diz respeito às condições materiais e ambientais em que se realiza o trabalho e inclui os seguintes fatores: Limpeza/ conforto no ambiente de trabalho; Segurança no ambiente de trabalho; Instrumentos/ equipamentos/ materiais pedagógicos; Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura. (Rebolo, 2020)

Os aspectos principais supracitados evidenciam uma visão macro no que se compreende como desenvolvimento do bem-estar docente, possibilitando futuras investigações mais claras e sistemáticas. Os níveis de bem-estar/mal-estar docente podem ser compreendidos e verificados através da aplicação da EBED, que possibilita subsídios para o desenvolvimento de ações corretivas e assertivas, vislumbrando a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o bem-estar no exercício da docência.

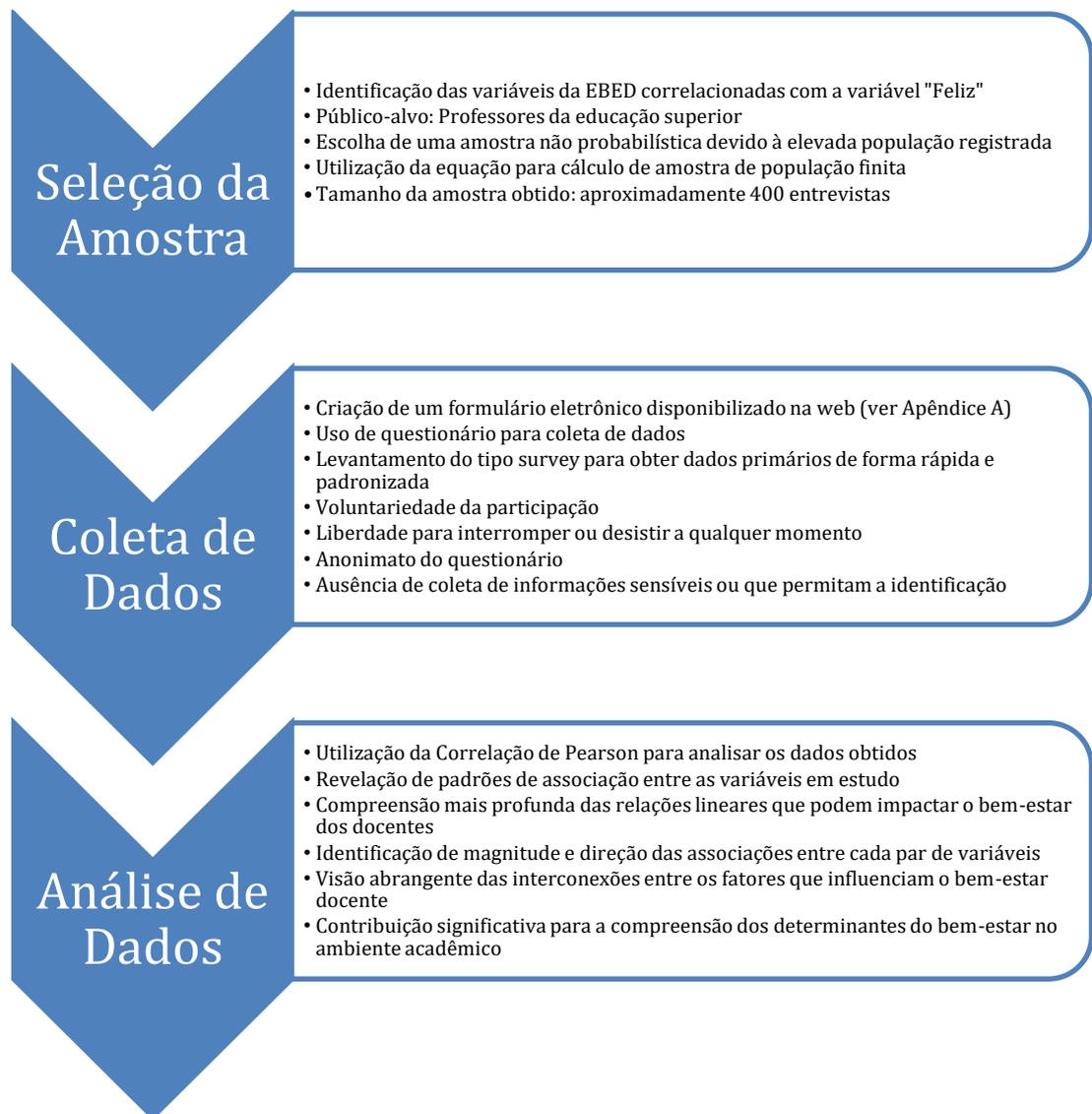
2.4 Considerações finais do capítulo

Neste capítulo, apresentamos a fundamentação teórica desta dissertação, discutindo conceitos relacionados ao tema bem-estar e felicidade, principais pontos referentes ao desenvolvimento do trabalho na história. Contextualização da visão hedônica e eudaimônica da felicidade e os aspectos envolvidos, onde a primeira é determinada pelo prazer e a segunda está mais direcionada para o conteúdo da própria vida. Em sequência, com base na possibilidade de o bem-estar no trabalho ser proporcionado pelo ambiente sócio laboral do trabalhador, e na observação de Benz e Frei (2004) que relata maior felicidade nos colaboradores que optaram pelo autoemprego, porque desta forma puderam experimentar um maior sentimento de liberdade foram desenvolvidas as hipóteses da pesquisa. Ainda neste capítulo foi apresentado a relação bem-estar e desenvolvimento da atividade docente.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os elementos metodológicos propostos para alcançar os objetivos geral e específicos deste estudo.

Figura 2 - Resumo da metodologia utilizada na pesquisa.



Fonte: Própria, 2023

Na figura 02 é possível observar o resumo da metodologia.

3.1 Delineamento da pesquisa

O delineamento dos procedimentos metodológicos adotados foi baseado em critérios que melhor acolhesse os objetivos aqui descritos, considerou-se a metodologia quantitativa capaz de atender o escopo pretendido uma vez que possibilita o levantamento de dados junto a um seguimento de indivíduos de interesse, fornecendo subsídios para a observação simultânea de diversos elementos presentes no mesmo. Bem como a compreensão de seus comportamentos a partir do conhecimento próprio do indivíduo inserido na organização.

O uso da metodologia quantitativa ofereceu maior riqueza de dados ao estudo, visto que permite mais amplitude de coleta (Richardson, 2017). Quanto ao horizonte de tempo, este estudo classifica-se como de corte transversal, onde a coleta de informações da amostra de elementos da população ocorreu apenas uma vez representando uma fotografia de determinado momento. A pesquisa está estruturada em artigos científicos disponibilizados essencialmente nos últimos cinco anos, selecionados nas tradicionais bases de dados de pesquisa científica como: Web of Science, Scopus, APA PsyNet, Emerald, Sage, National Center for Biotechnology Information, Taylor & Francis Online, entre outras.

3.2 Seleção da amostra

Esta pesquisa objetivou identificar quais variáveis integrantes a EBED possuem correlação com a variável “Feliz”, tendo como público-alvo professores da educação superior. Segundo o Censo da Educação Superior (2022), a educação superior registrou, em 2022, um total de 366.289 docentes em exercício no Brasil.

Tendo em vista a elevada população registrada, optamos como amostra neste estudo, alcançar o máximo de participantes possíveis. Para tanto, a seleção amostral deste estudo se classifica como não probabilístico, onde a probabilidade de cada elemento a ser selecionado para a amostra é desconhecida (RICHARDSON, 2017). o questionário foi disponibilizado em formato digital entre os meses de março/2023 a julho/2023 obtendo um total de 403 respondentes, todos docentes de nível superior. O questionário foi divulgado em faculdades, universidades e centro universitários de todo o país, através de ferramentas digitais (e-mail) e com amplo apoio e suporte institucional.

Através da equação para cálculo de amostra de população finita (equação 01), fórmula utilizada para garantir que a amostra seja representativa quando a população é pequena em relação à amostra, ou seja, uma população finita (RODRIGUES, 2002).

Equação 01 – Cálculo de amostra de população finita.

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

N - População ou Universo: Número total de pessoas que poderiam ser entrevistadas.

e – Margem de Erro: Diferença entre as respostas da amostra e o total da população.

k – Nível de confiança: Probabilidade que as respostas sejam corretas.

p – Probabilidade de sucesso: Proporção de indivíduos da população que possuem uma característica específica.

q – Probabilidade de fracasso: Proporção de indivíduos que não possuem uma característica específica.

A fórmula visa ajustar o tamanho da amostra, levando em consideração o tamanho da população. No seu cálculo, foi utilizado os seguintes valores:

k = 1,96 para um nível de confiança de 95%. p e q = 50%, e = margem de erro de 5%.

N é o tamanho da população, que é de 366289 professores universitários.

Equação 02 – Cálculo do tamanho da amostra.

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 366289}{0,05^2 \cdot (366288) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 383,76 \approx 400$$

O cálculo do tamanho da amostra para uma população finita de acordo com a equação 02 a cima, usando esses valores obteve aproximadamente 400 questionários.

3.3 Método de coleta de dados

Os dados usados neste estudo foram coletados com base na teoria levantada na pesquisa bibliográfica e operacionalizada em *Survey* por meio de escalas do tipo Likert, entre professores que atuam em instituições de ensino superior. Foi criado e disponibilizado um link na web de um formulário eletrônico (Pode ser encontrado no Apêndice A) contendo um questionário para coleta de dados. Este procedimento é

conhecido como um levantamento do tipo *survey* e visa a obtenção de dados ou informações primárias de forma rápida, padronizada sobre características ou percepções de um indivíduo ou um grupo de pessoas (MALHOTRA, 2019), contribuindo na captação e diagnóstico de percepções, atitudes, conhecimentos, opiniões e preferências de uma população, apoiando análises correlacionais e explicativas (RICHARDSON, 2017).

Para o trabalho em questão, a escolha da coleta de informações pelo método *survey*, se deu pela necessidade de coletar dados primários para observar e descrever uma população provavelmente numerosa, de maneira rápida e simples, além desse obter um levantamento padronizado, possibilitando a comparação de respostas entre todos os participantes. Além disso, as razões de contexto de pesquisa necessitam de um método que ofereça baixo custo, redução de viés do entrevistador, rápida codificação e tratamento dos dados (MALHOTRA, 2019). Os participantes foram informados previamente de que sua participação no estudo será voluntária e eles estarão livres para interromper ou desistir da participação a qualquer momento, que o questionário será anônimo, e não haverá coleta de informação sensível ou que possibilite a identificação.

3.4 Instrumento de coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado uma adaptação da escala de bem-estar docente (EBED), desenvolvido a partir do modelo de análise do bem-estar docente proposto por Rebolo (2005, 2012a, 2012b, 2014), que objetiva medir o grau de satisfação dos professores com os fatores de dimensão objetiva do trabalho.

A escala foi integrada aos sujeitos da pesquisa, docentes do ensino superior presencial, ativos em instituições de ensino superior do país. O instrumento objetiva identificar os fatores que contribuem para o bem-estar dos professores com o seu trabalho.

A EDEB é um instrumento dividido em três partes: a primeira corresponde aos dados pessoais (gênero e idade) e profissionais dos professores, observa-se que o gênero está relacionado ao sofrimento psicológico, depressão, ansiedade e outras doenças psicossomáticas, satisfação profissional ou compromisso laboral (Banihani & Syed, 2020), além do gênero, a idade é um fator determinante para o bem estar no trabalho, na medida que uma idade mais avançada está relacionada com um nível mais baixo de bem-estar e um nível mais elevado de estresse (HSU, 2018); a segunda

é constituída por 37 variáveis da dimensão objetiva do trabalho (socioeconômicas, relacionais, da atividade laboral e infra estruturais) conforme modelo original proposto por Rebolo (2020) adaptando para o nível de ensino superior, construída sob a forma da escala *Likert*, contendo cinco categorias de respostas: muito insatisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito e muito satisfeito.

Tais categorias permitem aos docentes mensurar seu grau de satisfação/insatisfação para com cada uma das variáveis. A terceira parte corrobora com a premissa de que apenas o indivíduo possa aferir a existência ou não do bem-estar no ambiente de trabalho docente (Rebolo, 2020).

Quadro 1 - Variáveis integrantes dos quatro itens do trabalho constantes da EBED (REBOLO, 2020).

Itens do Trabalho	Definição	Variáveis Correspondentes*
Infra estrutural	Diz respeito às condições materiais e ambientais em que se realiza o trabalho.	(4 variáveis) (02) Limpeza/ conforto no ambiente de trabalho; (03) Segurança no ambiente de trabalho; (04) Instrumentos/ equipamentos/ materiais pedagógicos; e (05) Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura.
Atividade laboral	Relacionado ao conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas.	(5 variáveis) (06) Identificação com as atividades realizadas; (07) Ritmo de trabalho; (08) Diversidade de tarefas; (12) Autonomia; (13) Uso da criatividade.
Socioeconômico	Abrange aspectos sociais e econômicos que atingem diretamente o professor.	(16 variáveis) (01) Jornada de trabalho; (09) Salário; (10) Salário variável (bônus, gratificações, horas extras, etc.); (11) Benefícios (materiais e não materiais); (17) Direitos garantidos; (19) Horários previsíveis; (20) Tempo para lazer e para a família; (23) Estabilidade no emprego; (24) Plano de carreira; (25) Desenvolvimento profissional/ treinamentos/ educação continuada; (30) Conhecimento das metas da escola; (33) Identificação com objetivos sociais da educação; (34) Imagem interna da escola e do sistema educacional; (35) Imagem externa da escola e do sistema educacional; (36) Responsabilidade comunitária/social da escola; e (37) Nível de interesse dos alunos.
Relacional	Se refere ao modo pelo qual o trabalho é gerido e às relações interpessoais na instituição escolar.	(12 variáveis) (14) Liberdade de expressão; (15) Repercussão/ aceitação de suas ideias; (16) Trabalho coletivo/ grupos de trabalho/ troca de experiências; (18) Privacidade/ vida pessoal preservada;

		(21) Relações interpessoais no ambiente de trabalho; (22) Reconhecimento do trabalho realizado/ feedback; (26) Ausência de preconceitos; (27) Igualdade de tratamento; (28) Relações hierárquicas; (29) Apoio socioemocional; (31) Participação nas decisões sobre metas/ objetivos/ estratégias; (32) Fluxo de informações/ formas de comunicação.
--	--	--

Fonte: Adaptada pelo autor, a partir de Rebolo (2020).

Desta forma esta parte é composta pela indagação “Você é feliz no seu trabalho?” Objetivando conhecer como cada docente participante se sentia em relação ao seu trabalho, para relacionar as variáveis avaliadas com a autopercepção de felicidade. Na sequência, o quadro 01 trará os apontamentos acerca das variáveis integrantes dos quatro itens que compõem a EBED (REBOLO, 2020).

A EBED (escala de bem-estar docente) presente no anexo 01, foi validada anteriormente a esta pesquisa tendo como público-alvo professores da educação básica, afirmando que em que todas as 37 variáveis integrantes a escala, têm correlação positiva e significativa com a variável “Feliz” (autopercepção de felicidade do professor com o trabalho), contribuindo e podendo ser validadas para medir o bem-estar docente.

3.5 Método de análise de dados

A análise dos dados obtidos foi realizada por meio da Correlação de Pearson que revelou padrões de associação entre as variáveis em estudo. Esta técnica permitiu uma compreensão mais profunda das relações lineares que podem influenciar o bem-estar dos docentes no ambiente acadêmico. Ao examinar cada par de variáveis, foi possível discernir a magnitude e direção das associações, fornecendo uma visão abrangente das interconexões entre os fatores que afetam o bem-estar docente.

A Análise de Componentes Principais (PCA) complementou a análise ao destacar as variáveis que mais contribuíram para a variação nos dados. Essa abordagem estatística identificou os componentes principais (PCs) que desempenharam um papel fundamental na elevação do nível de bem-estar. Ao focar nas variáveis com maior proporção de variância explicada, o PCA ofereceu uma perspectiva mais refinada sobre os aspectos mais influentes para o bem-estar dos

docentes, proporcionando uma base sólida para futuras estratégias de promoção do bem-estar.

Essas técnicas analíticas, combinadas, proporcionaram uma compreensão robusta e multifacetada dos fatores que contribuem para o bem-estar dos docentes no ensino superior. Ao empregar a Correlação de Pearson e a Análise de Componentes Principais (PCA), esta pesquisa adotou uma abordagem abrangente, enriquecendo a compreensão das complexidades subjacentes e fornecendo orientações valiosas para a promoção do bem-estar docente.

3.6 Considerações finais do capítulo

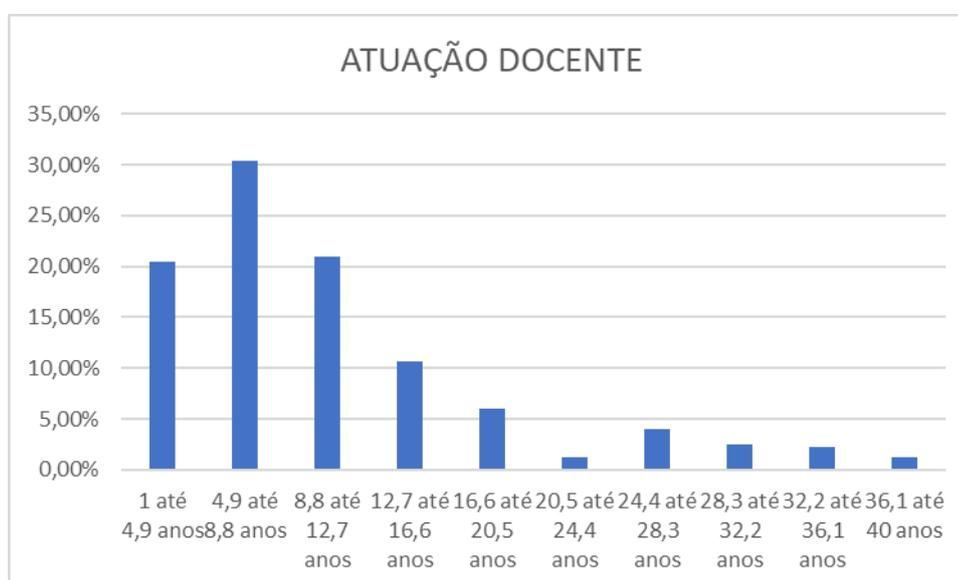
Neste capítulo, apresentamos o delineamento dos procedimentos metodológicos que teve por propósito acolher os objetivos da pesquisa. A seleção da amostra que conota a um conjunto de elementos que representam o universo total, uma fração do número total de indivíduos a serem avaliados. Em sequência foi apresentado os métodos e instrumentos de coleta de dados, que tiveram como base a teoria levantada na pesquisa bibliográfica e operacionalizada em *survey* por meio de escalas do tipo *Likert*, entre professores que atuam em instituições de ensino superior através do instrumento de coleta de dados foi adaptado a partir da escala de bem-estar docente (EBED), desenvolvido a partir do modelo de análise do bem-estar docente proposto por Rebolo (2005, 2012a, 2012b, 2014). E por fim foi descrito os métodos de análise de dados realizada por meio da Correlação de Pearson e Análise de Componentes Principais (PCA).

4 RESULTADOS

4.1 Análise descritiva

Conforme indicado na figura 3, o universo investigado constitui-se de um grupo de professores da Educação superior (bacharelado, tecnológicos e licenciaturas), de faculdades, universidades e centros universitários.

Figura 3 - Gráfico do tempo de atuação docente



Fonte: Própria, 2023

Foram preenchidos 403 questionários, destes, 396 responderam afirmativamente o questionamento que se referia a atuação como Docente em uma empresa educacional de nível superior, onde o percentual mais significativo conota 38,13% de professores com idades entre 25 até 34 anos, 26,01% possuem de 35 a 44 anos. Com relação ao tempo de atuação docente, o gráfico da figura 03 relata a diversidade entre os períodos.

O índice mais expressivo relata 30,38% de 4,9 até 8,8 anos de atuação como docente no ensino superior, seguido por 21,01% de 8,8 até 12,7 anos e 20,51% de 1 até 4,9 anos. Ainda inserido na primeira parte, das três que o instrumento de análise é dividido encontram-se os dados relacionados ao gênero dos docentes participantes,

um total de 206, representando 54,96% se autodeclaram do gênero feminino enquanto 177, representando 45,04% se autodeclaram gênero masculino.

4.2 Análise bivariada dos dados da amostra

Executamos as correlações de Pearson e os testes de adequação da amostra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de Bartlett das variáveis. Esses testes são cruciais para determinar a viabilidade da análise de componentes principais e a presença de relacionamentos significativos entre as variáveis. Os quatro grupos investigados apresentam 37 variáveis, os dados foram organizados e operacionalizados pelos programas, Microsoft Excel e IBM SPSS versão 21.0.0.0. Conforme aponta a equação 03 – teste de adequação da amostra.

Equação 03 – Teste de adequação da amostra.

$$(r) = \frac{1}{n-1} \sum (x_i - \bar{X}) s_x (y_i - \bar{Y}) s_y$$

onde:

n - Número de amostras.

x_i - Amostra da variável x.

\bar{X} - Média da variável x.

s_x - Desvio padrão da variável x.

y_i - Amostra da variável y.

\bar{Y} - Média da variável y.

s_y - Desvio padrão da variável y.

A constante (r) é estabelecida dentro do intervalo (-1,1). O sinal determina se a direção do relacionamento é negativa ou positiva, enquanto o valor absoluto indica a intensidade da relação entre as variáveis. No outro oposto, uma correlação de valor zero indica que não há relação linear entre as variáveis (6).

Quadro 1 - Níveis de correlação de Pearson

Coefficiente	Relação
0-0,19	Muito Fraca
0,2-0,37	Fraca
0,4-0,59	Moderada

0,6-0,79	Forte
0,81-1,0	Muito Forte

Fonte: Própria, 2023

Quando a correlação (r) é negativa, isso indica uma relação inversa, ou seja, à medida que uma variável aumenta, a outra tende a diminuir, e vice-versa. Por outro lado, quando a correlação é positiva, sugere uma relação direta, indicando que ambas as variáveis tendem a aumentar ou diminuir simultaneamente. Assim, a interpretação do sinal da correlação fornece informações sobre a direção da relação entre as variáveis. Segundo Hair et al. (2009), o desvio padrão é uma medida de dispersão estatística fundamental, que captura a dispersão dos dados em torno da média e um dos mais utilizados quando os dados têm distribuição normal ou simétrica por fornecer insights valiosos sobre a variabilidade dos pontos (DE SOUSA RODRIGUES et al., 2017; MCHUGH & HUDSON-BARR, 2003). A consideração do desvio padrão ajuda a identificar a quantidade de variação presente nos dados originais, contribuindo para a seleção das componentes principais que retêm a máxima informação relevante (HASTIE et al., 2009).

4.2.1 Variáveis do aspecto infra estrutural

Os coeficientes das correlações apresentados na Tabela 1 indicaram que todos os aspectos da infraestrutura apresentaram correlações positivas com o nível de felicidade dos indivíduos. Essas correlações foram estatisticamente significativas no nível de 0,01, variaram de 0,699 a 0,735, indicando uma relação forte entre a qualidade da infraestrutura no ambiente de trabalho e a felicidade dos trabalhadores.

Tabela 1 - Coeficientes de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto INFRA ESTRUTURAL da dimensão objetiva do trabalho e a variável "FELIZ"

Aspecto Infraestrutural	IE03	IE04	IE05	Feliz
IE02 Limpeza conforto no ambiente de trabalho	,862**	,840**	,843**	,713**
IE03 Segurança no ambiente de trabalho		,850**	,841**	,729**
IE04 Instrumentos equipamentos materiais pedagógicos			,872**	,699**
IE05 Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura				,735**

** . A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Própria, 2023

IE02 (Limpeza e conforto no ambiente de trabalho) vs. Feliz: A correlação é positiva e forte, com um coeficiente de correlação de 0,713**. Isso sugere que quanto

melhor for a limpeza e o conforto no ambiente de trabalho (IE02), maior é a tendência de as pessoas se sentirem felizes.

IE03 (Segurança no ambiente de trabalho) vs. Feliz: A correlação também é positiva e forte, com um coeficiente de correlação de 0,729**. Isso indica que um ambiente de trabalho seguro (IE03) está associado a níveis mais altos de felicidade.

IE04 (Instrumentos, equipamentos e materiais pedagógicos) vs. Feliz: Novamente, a correlação é positiva e forte, com um coeficiente de correlação de 0,699**. Isso sugere que a disponibilidade de instrumentos, equipamentos e materiais pedagógicos (IE04) está relacionada a níveis mais elevados de felicidade.

IE05 (Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura) vs. Feliz: A correlação é positiva, com um coeficiente de correlação de 0,735**. Isso indica que as instalações adequadas e as condições gerais de infraestrutura (IE05) também têm uma relação positiva com a felicidade, mas a relação é um pouco menos forte do que as outras variáveis.

Os resultados sugerem que investir na melhoria da infraestrutura no ambiente de trabalho pode contribuir para níveis mais elevados de felicidade entre os funcionários, o que pode ter implicações importantes para as organizações e o bem-estar dos trabalhadores.

Quanto aos testes de adequação da amostra e de esfericidade das variáveis do aspecto infraestrutural, a Tabela 2 revela um KMO robusto, com um valor de 0,870. Isso indica que a amostra coletada é altamente adequada para a realização de análises fatoriais, sugerindo a presença de uma estrutura subjacente nos dados que pode ser explorada de maneira eficaz.

Tabela 2 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto INFRAESTRUTURAL.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,870
Qui-quadrado aprox.		1760,500
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	6
	Sig.	,000

Fonte: Própria, 2023

Além disso, o Teste de Esfericidade de Bartlett produziu uma estatística Qui-quadrado aproximada de 1760,500, com 6 graus de liberdade e um valor de significância (Sig.) igual a 0,000.

O valor de Sig. próximo a zero fornece evidência estatística contundente de que existe uma relação significativa entre as variáveis do aspecto infraestrutural, apoiando a suposição de que as variáveis não são independentes e estão inter-relacionadas.

4.2.2 Variáveis do aspecto atividade Laboral

Os resultados da Tabela 3 apontam para uma associação positiva e robusta entre a identificação com as atividades realizadas (AL06), o ritmo de trabalho (AL07), a diversidade de tarefas (AE08), a autonomia (AL12) e o uso da criatividade (AL13) com o nível de felicidade das pessoas.

Tabela 3 - Coeficientes de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto ATIVIDADE LABORAL da dimensão objetiva do trabalho e a variável "FELIZ"

Aspecto Atividade Laboral	AL07	AL08	AL12	AL13	Feliz
AL06 Identificação com as atividades realizadas	,833**	,840**	,759**	,748**	,743**
AL07 Ritmo de trabalho		,854**	,792**	,777**	,727**
AL08 Diversidade de tarefas			,805**	,783**	,720**
AL12 Autonomia				,831**	,738**
AL13 Uso da criatividade					,738**

** . A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Própria, 2023

AL06 (Identificação com as atividades realizadas) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,743**. Isso sugere que quanto maior a identificação com as atividades realizadas (AL06), maior é a tendência das pessoas se sentirem felizes.

AL07 (Ritmo de trabalho) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,727**. Isso indica que um ritmo de trabalho adequado (AL07) está relacionado a níveis mais altos de felicidade.

AL08 (Diversidade de tarefas) vs. Feliz: A correlação também é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,720**. Isso sugere que uma maior diversidade de tarefas (AE08) está associada a níveis mais elevados de felicidade.

AL12 (Autonomia) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,738**. Isso indica que a autonomia no trabalho (AL12) está relacionada a níveis mais elevados de felicidade.

AL13 (Uso da criatividade) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,738**. Isso sugere que o uso da criatividade no trabalho (AL13) também está associado a níveis mais elevados de felicidade.

Essas correlações, todas superiores a 0,72, indicam que quanto mais os indivíduos se identificam com suas atividades, têm um ritmo adequado de trabalho, realizam tarefas diversas, desfrutam de autonomia e têm a oportunidade de utilizar sua criatividade no trabalho, maior é a probabilidade de se sentirem felizes.

Esses resultados têm implicações importantes para a gestão de recursos humanos e a organização do ambiente de trabalho. Investir na melhoria desses aspectos da atividade laboral pode contribuir significativamente para aumentar o bem-estar dos funcionários. Essas descobertas destacam a relevância de considerar não apenas as condições físicas, mas também as características da atividade laboral na busca pela satisfação e felicidade no ambiente de trabalho.

Para os testes de adequação da amostra e de esfericidade das variáveis do aspecto atividade laboral, conforme a Tabela 4, os resultados revelaram um KMO notavelmente alto, com um valor de 0,900. Esse valor excepcionalmente elevado indica que a amostra coletada é altamente adequada para análises fatoriais, sugerindo a presença de uma estrutura subjacente complexa nos dados, pronta para ser explorada.

Tabela 4 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto atividade laboral.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,900
Qui-quadrado aprox.		2057,735
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	10
	Sig.	,000

Fonte: Própria, 2023

Além disso, o Teste de Esfericidade de Bartlett produziu uma estatística Qui-quadrado aproximada de 2057,735, com 10 graus de liberdade e um valor de significância (Sig.) de 0,000. Este valor de Sig. próximo a zero fornece evidência estatística contundente de que as variáveis relacionadas à "Atividade Laboral" estão inter-relacionadas de forma significativa.

Esses resultados ressaltam a robustez dos dados e sugerem a presença de uma rede complexa de relações entre as variáveis associadas à atividade laboral

importantes de serem investigadas para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes na gestão de recursos humanos e no design de ambientes de trabalho que promovam o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores.

4.2.3 Variáveis do aspecto socioeconômico

Tabela 5 - Coeficientes de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto SOCIOECONÔMICO da dimensão objetiva do trabalho e a variável "FELIZ"

Aspecto socioeconômico	SE09	SE10	SE11	SE17	SE19	SE20	SE23	SE24	SE25	SE30	SE33	SE34	SE35	SE36	SE37	Feliz
SE01 Jornada de trabalho	,752**	,778**	,729**	,748**	,740**	,734**	,733**	,747**	,761**	,736**	,764**	,739**	,759**	,758**	,751**	,706**
SE09 Salário		,849**	,837**	,745**	,697**	,732**	,761**	,750**	,751**	,765**	,737**	,781**	,750**	,751**	,780**	,701**
SE10 Salário Variável bônus gratificações hora extra etc			,869**	,744**	,701**	,718**	,763**	,754**	,767**	,768**	,761**	,766**	,747**	,749**	,774**	,686**
SE11 Benefícios materiais e materiais				,747**	,694**	,737**	,754**	,756**	,739**	,763**	,755**	,773**	,735**	,741**	,775**	,665**
SE17 Direitos garantidos					,771**	,793**	,703**	,724**	,733**	,771**	,784**	,769**	,782**	,779**	,774**	,723**
SE19 Horários previsíveis						,790**	,749**	,719**	,733**	,749**	,729**	,751**	,744**	,774**	,770**	,685**
SE20 Tempo para lazer e para afamília							,758**	,757**	,732**	,762**	,777**	,774**	,757**	,765**	,765**	,710**
SE23 Estabilidade no emprego								,826**	,816**	,730**	,724**	,760**	,739**	,719**	,751**	,681**
SE24 Plano de carreira									,825**	,775**	,730**	,751**	,751**	,731**	,754**	,664**
SE25 Desenvolvimento profissional treinamentos educação										,778**	,771**	,772**	,756**	,738**	,762**	,707**
SE30 Conhecimento das metas da IES											,802**	,793**	,782**	,785**	,783**	,742**
SE33 Identificação com objetivos sociais da educação												,825**	,835**	,776**	,798**	,719**
SE34 Imagem interna da IES e do sistema educacional													,805**	,790**	,782**	,707**
SE35 Imagem externa da IES e do sistema educacional														,815**	,824**	,747**
SE36 Responsabilidade comunitária social extensão da IES															,854**	,750**
SE37 Nível de interesse dos alunos																,704**

** A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Própria, 2023

De acordo com a Tabela 5, parece haver correlações significativas e positivas entre várias variáveis socioeconômicas (SE01, SE09, SE10, SE17, SE19, SE20, SE23, SE25) e o nível de felicidade das pessoas. Todas essas correlações são estatisticamente significativas no nível de 0,01, o que sugere uma forte relação entre fatores socioeconômicos e o bem-estar dos indivíduos no contexto do trabalho.

SE01 (Jornada de trabalho) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,706**. Isso sugere que uma jornada de trabalho satisfatória está relacionada a níveis mais elevados de felicidade entre os indivíduos.

SE09 (Salário) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,701**. Isso indica que um salário adequado está associado a níveis mais elevados de felicidade.

SE10 (Salário Variável, bônus, gratificações, hora extra, etc.) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,686**. Isso sugere que a existência de salários variáveis e benefícios adicionais está relacionada a níveis mais altos de felicidade.

SE17 (Direitos garantidos) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,723**. Isso indica que a garantia de direitos no trabalho está associada a níveis mais elevados de felicidade.

SE19 (Horários previsíveis) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,685**. Isso sugere que a previsibilidade dos horários de trabalho está relacionada a níveis mais altos de felicidade.

SE20 (Tempo para lazer e para a família) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,710**. Isso indica que a disponibilidade de tempo para lazer e para a família está associada a níveis mais elevados de felicidade.

SE23 (Estabilidade no emprego) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,681**. Isso sugere que a estabilidade no emprego está relacionada a níveis mais altos de felicidade.

SE25 (Desenvolvimento profissional, treinamentos, educação) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,707**. Isso indica que o acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional está associado a níveis mais elevados de felicidade.

De modo geral, os resultados revelaram correlações significativas e consistentes entre diversos aspectos socioeconômicos e a variável "Feliz". Destacam-

se as fortes correlações positivas entre jornada de trabalho, salário, salário variável, direitos garantidos, horários previsíveis, tempo para lazer e família, estabilidade no emprego, e acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional com os níveis de felicidade. Esses resultados indicam que variáveis socioeconômicas desempenham um papel fundamental na determinação do bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho. A remuneração justa, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a estabilidade no emprego e as oportunidades de crescimento profissional emergem como fatores críticos para promover níveis mais elevados de felicidade no local de trabalho.

No que se refere aos testes de adequação da amostra e de esfericidade das variáveis do aspecto socioeconômico, como sugere a Tabela 6, os resultados revelaram um KMO excepcionalmente alto, com um valor de 0,977, indicando que a amostra coletada é altamente adequada para análises de componentes principais.

Tabela 6 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto socioeconômico.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,977
Qui-quadrado aprox.		7991,068
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	120
	Sig.	,000

Fonte: Própria, 2023

Além disso, o Teste de Esfericidade de Bartlett produziu uma estatística Qui-quadrado aproximada de 7991,068, com 120 graus de liberdade e um valor de significância (Sig.) de 0,000, fornecendo forte evidência estatística de que as variáveis socioeconômicas estão inter-relacionadas de forma significativa. Pode-se inferir também que as variáveis socioeconômicas em análise não são independentes e apresentam uma série de relações que podem auxiliar na compreensão das questões socioeconômicas que ajudaram a fomentar políticas, estratégias organizacionais e pesquisas em uma ampla variedade de contextos.

4.2.4 Variáveis do aspecto relacional

Tabela 7 - Coeficientes de correlação de Pearson referentes às variáveis do aspecto RELACIONAL da dimensão objetiva do trabalho e a variável “FELIZ”

Aspecto Relacional	AR15	AR16	AR18	AR21	AR22	AR26	AR27	AR28	AR29	AR31	AR32	Feliz
AR14 Liberdade de expressão	,847**	,838**	,789**	,757**	,759**	,734**	,749**	,755**	,742**	,770**	,775**	,746**
AR15 Repercussão aceitação de suas ideias		,863**	,810**	,753**	,740**	,720**	,732**	,747**	,731**	,775**	,765**	,703**
AR16 Trabalho coletivo grupos de trabalho troca de experiência			,818**	,778**	,740**	,731**	,731**	,745**	,729**	,775**	,766**	,720**
AR18 Privacidade Vida pessoal preservada				,781**	,728**	,720**	,722**	,739**	,703**	,721**	,718**	,684**
AR21 Relações interpessoais no ambiente de trabalho					,798**	,745**	,756**	,760**	,733**	,720**	,704**	,702**
AR22 Reconhecimento do trabalho realizado feedback						,766**	,753**	,752**	,724**	,737**	,762**	,691**
AR26 Ausência de preconceitos							,815**	,820**	,753**	,729**	,761**	,700**
AR27 Igualdade de tratamento								,812**	,791**	,774**	,766**	,695**
AR28 Relações hierárquicas									,783**	,731**	,768**	,702**
AR29 Apoio socioemocional										,793**	,763**	,685**
AR31 Participação nas decisões sobre metas objetivos estratégia											,819**	,693**
AR32 Fluxo de informações Formas de comunicação												,700**

** A correlação é significativa no nível 0,01.

Fonte: Própria, 2023

Os coeficientes das correlações apresentados na Tabela 7, sugerem a existência de correlações significativas e positivas entre vários aspectos relacionais no ambiente de trabalho (AR14, AR15, AR16, AR21, AR29) e o nível de felicidade das pessoas. Destacando-se que todas essas correlações são estatisticamente significativas no nível de 0,01, o que demonstra a importância das interações e relacionamentos no contexto de trabalho para promover o bem-estar e a felicidade dos funcionários.

AR14 (Liberdade de expressão) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,746**. Isso sugere que a liberdade de expressão no ambiente de trabalho está relacionada a níveis mais elevados de felicidade entre os indivíduos. AR15 (Repercussão e aceitação de suas ideias) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,703**. Isso indica que a receptividade e a aceitação das ideias dos funcionários estão associadas a níveis mais altos de felicidade.

AR16 (Trabalho coletivo, grupos de trabalho, troca de experiências) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,720**. Isso sugere que a colaboração em grupos de trabalho e a troca de experiências estão relacionadas a níveis mais elevados de felicidade.

AR21 (Relações interpessoais no ambiente de trabalho) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,702**. Isso indica que relações interpessoais positivas no ambiente de trabalho estão associadas a níveis mais altos de felicidade. AR29 (Apoio socioemocional) vs. Feliz: A correlação é positiva e muito forte, com um coeficiente de correlação de 0,685**. Isso sugere que o apoio socioemocional no trabalho está relacionado a níveis mais elevados de felicidade.

Sendo assim, observa-se que a liberdade de expressão no ambiente de trabalho (AR14) demonstrou uma forte relação positiva com a felicidade dos trabalhadores, destacando a importância da expressão de ideias; a receptividade e aceitação das ideias dos funcionários (AR15) também apresentou forte correlação positiva com a felicidade, realçando a necessidade de um ambiente onde as ideias sejam valorizadas; a colaboração em grupos de trabalho e a troca de experiências (AR16) mostraram correlações positivas significativas com a felicidade, ressaltando a importância do trabalho coletivo.

Além disso, as relações interpessoais no ambiente de trabalho (AR21) e o apoio socioemocional (AR29) também foram identificados como fatores-chave relacionados a níveis mais elevados de felicidade no trabalho.

Esses resultados enfatizam a relevância das interações e relacionamentos positivos no ambiente de trabalho para promover o bem-estar e a felicidade dos funcionários. Portanto, estratégias que incentivem a expressão, a colaboração, a aceitação de ideias e o apoio emocional podem contribuir significativamente para criar ambientes de trabalho mais satisfatórios e produtivos, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações.

Já a os testes de adequação da amostra e de esfericidade das variáveis do aspecto relacional, de acordo com a Tabela 8, revelaram novamente um KMO alto, atingindo 0,970. Além disso, o Teste de Esfericidade de Bartlett produziu uma estatística Qui-quadrado aproximada de 5645,452, com 66 graus de liberdade e um valor de significância (Sig.) de 0,000.

Tabela 8 - Teste de adequação da amostra KMO e de esfericidade de Bartlett referentes às variáveis do aspecto socioeconômico.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,970
Qui-quadrado aprox.		5645,452
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	66
	Sig.	,000

Fonte: Própria, 2023

Esse valor de Sig. próximo a zero fornece forte evidência estatística de que as variáveis socioeconômicas estão inter-relacionadas de forma significativa.

4.3 Análise multivariada dos dados da amostra

Utilizada para investigar amplos conjuntos de dados, a Análise de Componentes Principais (PCA) permite identificar grupos de amostras semelhantes e descobrir quais variáveis tornam um grupo diferente do outro (GENZ; BRETZ, 2009). A equação ajusta o conjunto de dados para um novo sistema de coordenadas de modo a maximizar a variância ao longo da primeira coordenada, sendo que cada coordenada subsequente é ortogonal à anterior e apresenta uma menor variação. Dessa maneira, transforma-se um conjunto de variáveis correlacionadas x em amostras y , resultando em um conjunto de componentes principais não correlacionados nas mesmas amostras (HUSSON et al., 2012). Estudos relacionados

que utilizam Análise de Componentes Principais (PCA) em conjunto com o bem-estar incluem Collie et al. (2015), Demo e Paschoal (2016), e Li e Mark (2018).

Em consonância com a pesquisa anterior realizada por Rebolo (2020), o método PCA devido ao amplo conjunto de dados apresentados na pesquisa possibilitou a investigação dos fatores dos 4 grupos de variáveis (infra estrutural, socioeconômico, laboral e relacional) que compõe a EBED. Identificando as variáveis com maior proporção de variância explicada entre as demais, indicando quais aspectos principais (PCs) elevam o nível de bem-estar.

4.3.1 Dimensão infraestrutural

De acordo com a Tabela 9, observamos no nosso estudo, que o CP1 possui o maior desvio padrão (3,553), o que indica que ele tem a maior variância entre os componentes. Isso sugere que o CP1 é a principal fonte de variação nos dados em relação aos outros componentes. No entanto, CP2, CP3 e CP4 têm desvios padrão muito menores (0,181, 0,141 e 0,125, respectivamente), o que significa que eles contribuem com menos variação global nos dados.

Tabela 9 - Resultados da análise do componente principal do aspecto infraestrutural

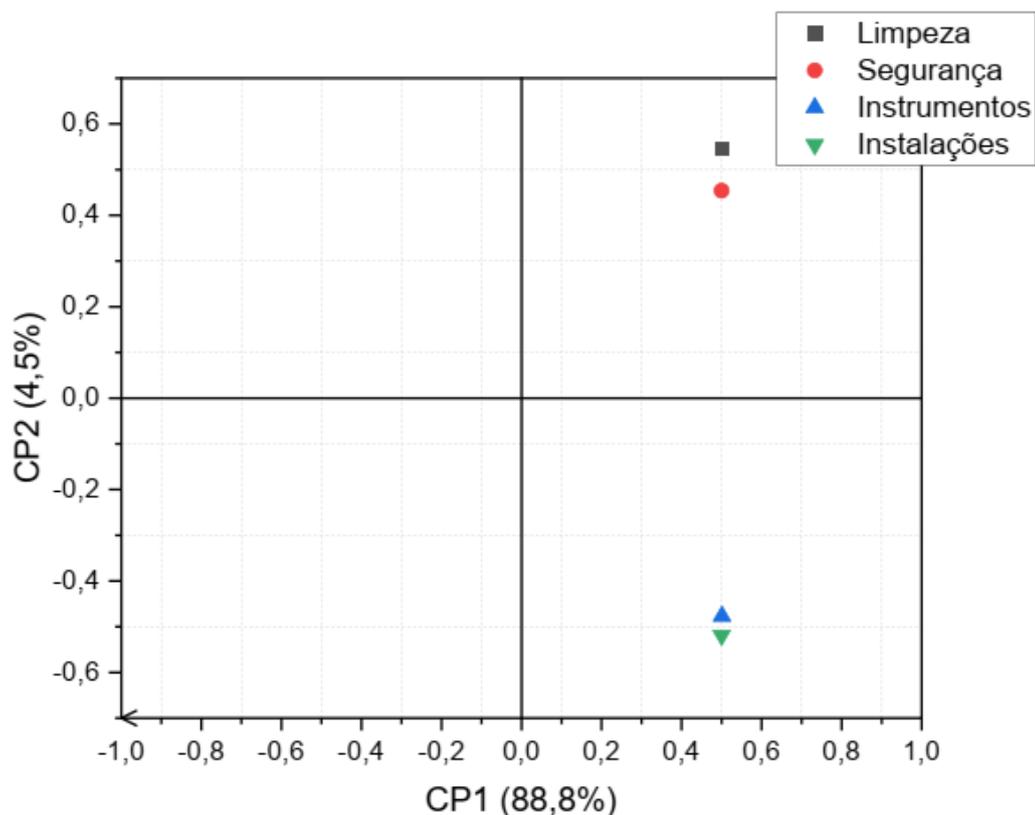
Componente	CP1 - Limpeza	CP2 - Segurança	CP3 - Instrumentos	CP4 - Instalações
Desvio	3,553	0,181	0,141	0,125
% de variância	88,835	4,513	3,521	3,131
% cumulativa	88,835	93,347	96,869	100,000

Método de extração: análise do componente principal.

Fonte: Própria, 2023

O CP1 explica uma porcentagem significativamente alta da variância total nos dados, cerca de 88,835%. Isso sugere que o CP1 é altamente informativo e desempenha um papel crucial na descrição da variabilidade nos dados. Por outro lado, CP2, CP3 e CP4, explicam proporções muito menores da variância total (4,513%, 3,521% e 3,131%, respectivamente). Eles contribuem menos para a variabilidade global em comparação com CP1.

Figura 4 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto relacional



Fonte: Própria, 2023

De certo a análise da infraestrutura desempenha um papel crucial em vários contextos, incluindo instalações industriais, ambientes de trabalho e setores de serviços. Os componentes CP1 e CP2 apresentam proporção da variância explicada superior aos demais aspectos integrantes do grupo, indicando as principais variáveis para compor o bem-estar no grupo de infraestrutura. As variáveis Instalações adequadas/ condições gerais de infraestrutura e instrumentos/ equipamentos /materiais pedagógicos contribuem positivamente para o bem-estar analisado. A Figura 4 apresenta de forma gráfica os resultados.

No entanto, a Limpeza (CP1) é o fator mais crítico na avaliação do aspecto infraestrutural. O CP1, relacionado à Limpeza, emerge como o fator dominante, explicando a maior parte da variância total, enquanto os demais componentes desempenham papéis secundários. A qualidade da limpeza contribui substancialmente para a variabilidade observada nos dados. No entanto, a Segurança (CP2), os Instrumentos (CP3) e as Instalações (CP4) também desempenham papéis importantes, embora em graus variados. Esses resultados têm implicações significativas para a melhoria e o monitoramento da infraestrutura, destacando a

necessidade de priorizar a limpeza como um elemento central nas estratégias de gestão infraestrutural.

4.3.2 Dimensão atividade laboral

Tabela 10 - Resultados da análise do componente principal do aspecto atividade laboral

Componente	CP1 - Identificação com atividades	CP2 - Ritmo de trabalho	CP3 - Diversidade de tarefas	CP4 - Autonomia	CP5 - Criatividade
Desvio	4,209	0,313	0,173	0,162	0,144
% de variância	84,182	6,251	3,460	3,234	2,872
% cumulativa	84,182	90,433	93,894	97,128	100,000

Método de extração: análise do componente principal.

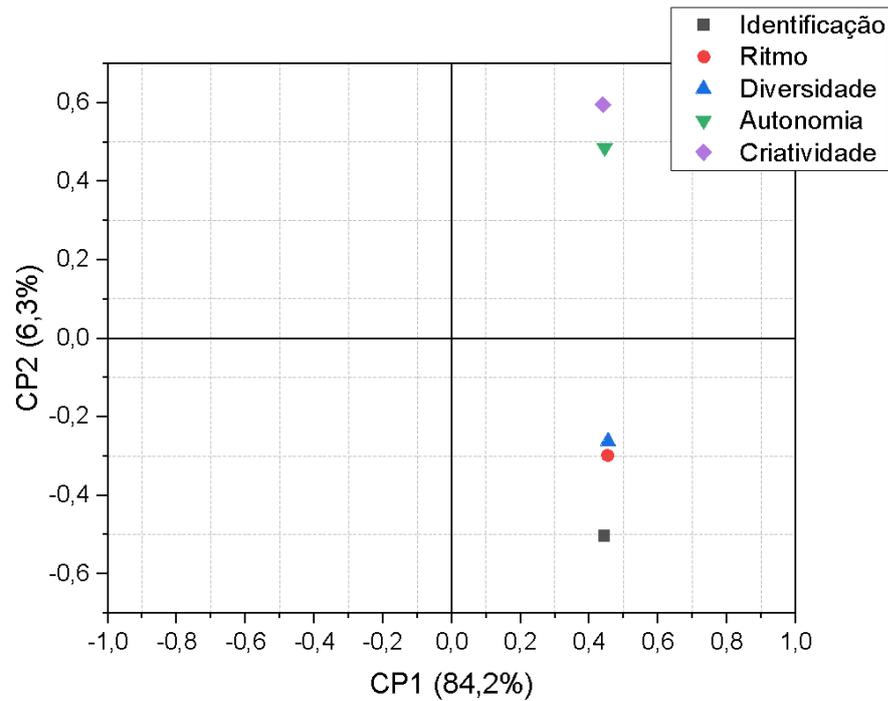
Fonte: Própria, 2023

Conforme Tabela 10, cinco variáveis pertencentes ao aspecto Atividade Laboral foram investigadas, e os resultados mostraram que o CP1, associado à "Identificação com atividades", apresenta um desvio padrão notavelmente elevado de 4,209. Esse valor indica uma considerável dispersão dos dados nesta dimensão, sugerindo uma grande variabilidade nas respostas dos indivíduos em relação à identificação com as atividades laborais. Em contraste, os CPs 2, 3, 4 e 5 exibem desvios padrão notavelmente menores, com valores de 0,313, 0,173, 0,162 e 0,144, respectivamente. Esses resultados indicam uma menor variabilidade nas dimensões "Ritmo de trabalho", "Diversidade de tarefas", "Autonomia" e "Criatividade", em comparação com a dimensão "Identificação com atividades".

CP1, relacionado à "Identificação com atividades", destaca-se ao explicar 84,182% da variância total. Isso implica que este componente captura uma parcela substancial da variabilidade nos dados da atividade laboral e, portanto, possui grande relevância na análise. Os CPs 2, 3, 4 e 5 explicam, respectivamente, 6,251%, 3,460%, 3,234% e 2,872% da variância total. Esses valores, embora menores do que o CP1, indicam que essas dimensões também contribuem para a explicação da variabilidade dos dados, podendo capturar em menor grau, nuances ou detalhes adicionais relacionados à atividade laboral, mas sua importância relativa é consideravelmente menor em comparação com o Componente 1. Os resultados apresentaram um

componente com autovalor maior do que 1, e seguindo os procedimentos de Moro et al. (2019) e Teixeira et al. (2007), foram utilizados os dois principais componentes.

Figura 5 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto atividade laboral



Fonte: Própria, 2023

Interessantemente, de acordo com a Figura 5, o componente CP1 pode ser considerado como um fator dominante na caracterização dessa dimensão é altamente relevante para a compreensão do "Aspecto Atividade Laboral". A sua alta porcentagem de variância sugere que as respostas coletadas nessa dimensão compartilham uma característica subjacente comum, relacionada às atividades laborais dos participantes.

Devido ao alto nível de correlação das variáveis correspondentes às atividades laborais podemos observar que a variabilidade explicada ocorre apenas no componente principal 2 (CP2) que explica apenas 6,25% da variância do sistema. Em CP2 podemos inferir que as variáveis identificação, ritmo e diversidade são ligeiramente inversamente proporcionais às variáveis de autonomia e criatividade, ou

seja, há uma pequena tendência da autonomia e criatividade não corresponderem aos padrões da Identificação, do ritmo e da diversidade de atividades.

4.3.3 Dimensão atividade socioeconômico

Tabela 10 - Resultados da análise do componente principal do aspecto socioeconômico.

Componente	CP1 – Jornada de trabalho	CP2 - Salário	CP3 - Salário variável	CP4 - Benefícios	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15	CP16
Desvio	12,441	,520	,437	,327	,292	,281	,237	,221	,200	,187	,173	,164	,147	,138	,121	,116
% de variância	77,756	3,249	2,728	2,045	1,826	1,753	1,479	1,384	1,249	1,170	1,081	1,023	,916	,864	,753	,723
% cumulativa	77,756	81,005	83,733	85,778	87,604	89,357	90,836	92,220	93,469	94,639	95,720	96,743	97,660	98,524	99,277	100,000

Método de extração: análise do componente principal.

Fonte: Própria, 2023

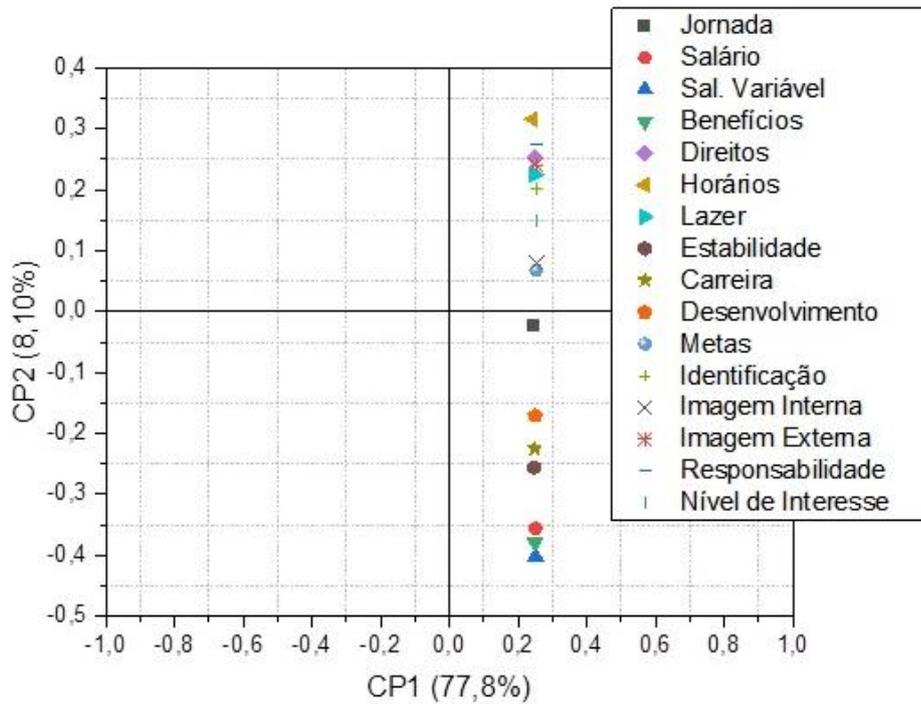
O CP1, relacionado à "Jornada de trabalho", destaca-se com um elevado desvio padrão de 12,441. Tal resultado indica uma variabilidade substancial nos dados em relação a esse componente, sugerindo uma amplitude significativa na jornada de trabalho dos indivíduos sob análise. Em contraste, os CPs 2 a 16 exibem desvios padrão consideravelmente menores, variando entre 0,116 e 0,520. Isso sugere que as dimensões socioeconômicas associadas a "Salário", "Salário variável", "Benefícios" e outros, apresentam uma menor variabilidade em relação às respostas dos indivíduos, conforme se apresenta na Tabela 11. Podendo indicar uma possível maior homogeneidade nas respostas ou um escopo de experiências menos amplo nesses domínios socioeconômicos.

Quanto à variância, o CP1, relacionado à "Jornada de trabalho", sobressai ao explicar 77,756% da variância total. Isso indica que essa dimensão é altamente relevante na explicação da estrutura dos dados socioeconômicos, capturando uma parte substancial da variabilidade presente.

Os CPs 2 e 3, referentes a "Salário" e "Salário variável", respectivamente, explicam 3,249% e 2,728% da variância total, demonstrando sua contribuição para a explicação da variabilidade dos dados. No entanto, os demais CPs contribuem de maneira mais modesta para a explicação da variância global.

Esses resultados fornecem subsídios importantes para a compreensão da estrutura dos dados socioeconômicos e apontam para a necessidade de considerar a jornada de trabalho como um fator-chave em investigações e tomadas de decisões relacionadas a aspectos socioeconômicos.

Figura 6 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto socioeconômico



Fonte: Própria, 2023

Através da Figura 6, podemos observar que aproximadamente as variáveis 'Jornada de Trabalho', 'metas', 'imagem externa', 'nível de interesse dos alunos' acrescentam discretamente na variabilidade do problema.

No entanto, é notável a relação de incompatibilidade (relação de proporcionalidade inversa) entre as variáveis 'salário', 'salário variável' e benefícios com as variáveis 'horários previsíveis', 'responsabilidade social', 'direitos' e 'imagem interna'. Há um indicativo que a 'estabilidade' também se mostra incompatível com as variáveis 'horários previsíveis', 'responsabilidade social', 'direitos' e 'imagem interna'.

Esses achados têm implicações importantes na análise de dados socioeconômicos e na tomada de decisões relacionadas a políticas e estratégias. A consideração da jornada de trabalho como uma variável crítica pode fornecer insights valiosos para a gestão de recursos humanos, planejamento de horários e abordagens de conciliação trabalho-vida.

4.3.4 Dimensão relacional

Tabela 12 - Resultados da análise do componente principal do aspecto atividade relacional

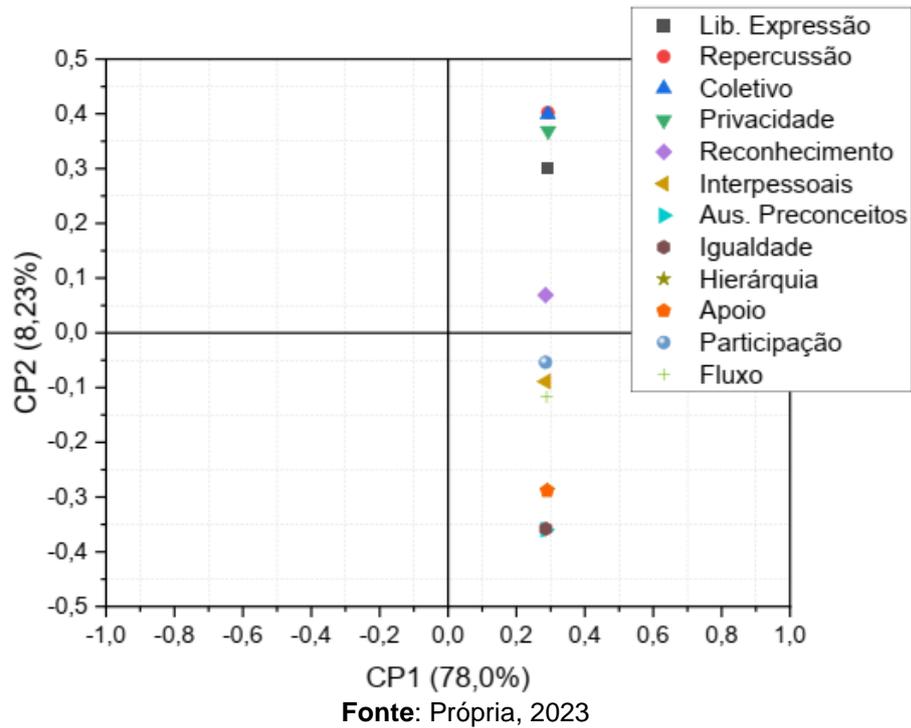
Componente	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12
Desvio	9,364	0,513	0,385	0,290	0,262	0,208	0,195	0,175	0,174	0,155	0,147	0,131
% de variância	78,034	4,276	3,211	2,417	2,184	1,734	1,626	1,459	1,446	1,293	1,227	1,093
% cumulativa	78,034	82,310	85,521	87,938	90,122	91,856	93,482	94,941	96,388	97,680	98,907	100,000

Fonte: Própria, 2023

O CP1, relacionado à "Liberdade de expressão", também se destaca com um elevado desvio padrão de 9,364. Sugerindo que há uma alta variabilidade nas respostas dos indivíduos em relação à liberdade de expressão em decorrência de uma possível diversidade substancial de experiências e opiniões dentro desta dimensão do aspecto relacional. Os CPs 2 a 12 exibem desvios padrão consideravelmente menores, variando de 0,131 a 0,513. Esses valores indicam que essas dimensões possuem uma menor variabilidade em relação às respostas dos indivíduos. Esta menor dispersão pode sugerir uma maior concordância nas respostas ou uma faixa mais estreita de experiências dentro dessas dimensões específicas. Conforme pode ser observado na Tabela 12.

O aspecto relacional conta com 12 variáveis. Neste grupo há um autovalor maior que 1. O CP1, associado à "Liberdade de expressão", destaca-se ao explicar 78,034% da variância total. Isso ressalta a importância dessa dimensão na explicação da estrutura dos dados relacionados ao aspecto relacional, evidenciando sua relevância significativa. Os CPs 2 e 3, referentes à "Aceitação de suas ideias" e "Trabalho coletivo", explicam 4,276% e 3,211% da variância total, respectivamente. Esses valores demonstram a contribuição dessas dimensões na explicação da variabilidade dos dados relacionais.

Figura 7 - Apresentação gráfica dos componentes principais e das variáveis do aspecto relacional



Conforme a Figura 7, os CPs subsequentes (CP4 a CP12) também contribuem para a explicação da variância total, com porcentagens variando de 1,093% a 2,417%. Isso sugere que essas dimensões ainda desempenham papéis relevantes na compreensão dos aspectos relacionais, embora com menor influência em comparação com o CP1.

As de variáveis 'reconhecimento', 'participação', 'relações interpessoais' e 'fluxo de informação' contribuem discretamente na variabilidade das respostas apresentadas. Já as variáveis 'igualdade de tratamento', 'ausência de preconceitos' e 'apoio socioemocional' são incompatíveis (inversamente proporcionais em 8,23% da variância do sistema de respostas) com 'repercussão', 'liberdade de expressão', 'trabalho coletivo' e 'privacidade'.

Seguindo a análise de Teixeira et al. (2007), a partir da abordagem psicométrica, foram calculadas as comunalidades dos itens por grupo. No primeiro grupo, Infraestrutura, todas marcaram 1,00; no grupo Atividade Laboral, o resultado foi entre 0,90 e 0,99; no Socioeconômico 0,75 a 0,91 e no relacional, 0,83 a 0,93, apresentando alta relevância para análise, não sendo necessário excluir nenhum item.

5 DISCUSSÃO

Inicialmente é importante destacar que o bem-estar dos docentes é uma questão complexa e multifacetada, e diferentes indivíduos podem dar mais importância a alguns desses fatores do que a outros. Portanto, as instituições de ensino superior devem adotar uma abordagem holística para promover o bem-estar de seus docentes, considerando esses fatores e adaptando suas políticas e práticas de acordo com as necessidades e expectativas individuais e coletivas. De acordo com os dados apresentados, podemos observar que alguns fatores possuem destaque em detrimento de outros. Pertencentes as quatro dimensões onde estavam distribuída as 37 variáveis EBED – Rebolo (2020), se sobressaem uma variável para cada: na dimensão - infraestrutural destaca-se a limpeza e o conforto como principal fator de contribuição para o bem estar dos docentes entrevistados; na dimensão - atividade laboral destaca-se a identificação com as atividades como principal fator; na terceira dimensão – atividade socioeconômica traz a jornada de trabalho como fator de destaque em relação ao bem estar dos professores; dimensão quatro – relacional - evidencia a liberdade de expressão.

Desta forma identificamos que ter um ambiente de trabalho confortável e equipado com recursos, como espaço adequado, tecnologia, materiais de ensino e mobiliário ergonômico, pode melhorar o bem-estar dos docentes. Instituições que promovem um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso, limpo e confortável possibilitam a elevação dos índices de bem-estar em seus professores. Instituições de ensino superior, em destaque para as de ensino superior, precisam oferecer apoio administrativo, técnico e pedagógico, bem como oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo para os docentes. Isso ajuda a aliviar o estresse relacionado às responsabilidades acadêmicas. Os docentes valorizam a capacidade de tomar decisões acadêmicas e pedagógicas relacionadas ao seu trabalho, incluindo o desenvolvimento de currículos e métodos de ensino. Incluir os docentes na tomada de decisões relacionadas às políticas institucionais pode dar-lhes um senso de pertencimento e influência no futuro da instituição e intensifica a liberdade de expressão docente, identificada como fator de destaque para o bem-estar no ambiente de trabalho. Concordando com os resultados apontados por Rebolo (2020) em sua validação da escala apresentou que as análises, realizadas com a Correlação de

Pearson e Análise de Componentes Principais (PCA), apontam que todas as variáveis têm correlação positiva e significativa com a variável “Feliz” (autopercepção de felicidade do professor com o trabalho), contribuindo e podendo ser validadas para medir o bem-estar docente. Já a pesquisa realizada por Macedo (2020) revela que a maior satisfação dos professores está relacionada à identificação deles com a atividade laboral e com as relações interpessoais; na direção oposta, a menor satisfação se manifesta em relação à infraestrutura. As maiores conquistas dos professores são manter a docência em um contexto peculiar, e os desafios são a formação inicial, a distância das escolas, o tempo e estabilidade do trabalho. Através da aplicação da Escala de Bem-Estar Docente (EBED), De Melo (2020) em sua pesquisa identificou que os fatores de satisfação e insatisfação e as dinâmicas que constituem o bem-estar no trabalho destes professores. Dentre os fatores que mais causam insatisfação, estão a diversidade de tarefas, as instalações e condições gerais de infraestrutura, a falta de equipamentos, instrumentos e materiais pedagógicos, o nível de interesse dos alunos e a indisciplina. Por outro lado, o fator que gera maior satisfação entre os professores entrevistados é o salário.

A identificação com as atividades de trabalho, variável em destaque na dimensão – atividade laboral - e o bem-estar dos docentes de ensino superior são aspectos cruciais para a qualidade do ensino e a satisfação profissional no ambiente acadêmico. Muitos docentes entram na carreira acadêmica porque são apaixonados pelo conhecimento, pela pesquisa e pelo compartilhamento de informações. A identificação com essas atividades somado ao alinhamento com a missão da instituição e a autonomia docente são fatores fundamentais para o sucesso e a realização na academia.

Acerca do item em destaque na terceira dimensão – atividade socioeconômica - a jornada de trabalho dos docentes de ensino superior desempenha um papel crucial no seu bem-estar e na qualidade do ensino e pesquisa que oferecem, os docentes muitas vezes enfrentam uma carga de trabalho significativa, incluindo preparação de aulas, correção de provas, supervisão de estudantes de pós-graduação e pesquisa. Uma carga excessiva pode levar ao estresse e à exaustão.

A flexibilidade na jornada de trabalho pode ser benéfica para professores, permitindo-lhes adaptar o trabalho às suas necessidades pessoais e familiares. Isso pode incluir a possibilidade de trabalhar em casa, horários mais flexíveis ou a oportunidade de tirar licenças quando necessário. A criação de um ambiente de

trabalho que promova um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, forneça apoio para as responsabilidades acadêmicas e promova uma cultura de reconhecimento e valorização pode contribuir para o bem-estar dos professores e, em última instância, para a qualidade do ensino superior.

Portanto, garantir a identificação com as atividades de trabalho, proporcionar um ambiente limpo e confortável, liberdade de expressão, uma jornada de trabalho justa e promover o bem-estar dos docentes de ensino superior é essencial para criar um ambiente acadêmico produtivo e saudável, o que, por sua vez, beneficia os estudantes e a qualidade do ensino. As instituições de ensino superior devem estar atentas a esses fatores e tomar medidas para apoiar seus docentes.

Ressalta-se que hipoteticamente, pressupomos que quanto maior o equilíbrio fornecido pelo ambiente laboral ao docente maior a relação positiva com o bem-estar, confirmamos a hipótese 01 ao identificar quatro variáveis principais (limpeza e conforto, identificação com as atividades, jornada de trabalho e liberdade de expressão) que estão diretamente relacionadas ao autodeclarar docente, sobre estar ou não feliz no ambiente de trabalho. Concordando com Siqueira e Padovam (2008) que destacam que o constructo bem-estar no trabalho se dá partir dos vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), os quais tecem a relação subjetiva do trabalhador tanto com a sua atividade laboral quanto com seus colegas, superiores e com a organização. A segunda asserção hipotética relata que quanto maior a autonomia no ambiente laboral docente maior a relação positiva com o bem-estar, os dados apontam que a autonomia vs. Felicidade possui correlação positiva e m forte, com um coeficiente de correlação de 0,738**. Isso indica que a autonomia no trabalho está relacionada a níveis mais elevados de felicidade. Atestam esta asserção as proposições teóricas decorrentes dos estudos de Iaffaldano e Muchinsky (1985) e Judge, Thoresen, Bono e Patton (2001), que correlacionam um estado emocional positivo ou de prazer no trabalho com o alto desempenho individual, bem como os de Spector (1997), que a associam a uma postura profissional mais proativa e responsiva. Warr (2013) expressa o bem-estar ocupacional a partir de um conceito multifatorial, que possui cinco componentes: o bem-estar afetivo, a competência pessoal, a autonomia, a aspiração e o funcionamento integrado”, tais conceitos também observados na EBED.

A identificação dos fatores que contribuem para o bem-estar dos docentes integrantes em instituições de ensino superior do país, posterior a análise dos dados tem-se em destaque os seguintes fatores: limpeza e conforto, identificação com as atividades, jornada de trabalho e liberdade de expressão. Já o primeiro objetivo específico determinado para a pesquisa, se propunha a verificar quais componentes elevam o nível de bem-estar dos docentes integrantes em instituições de ensino superior do país. Todavia, foi identificado para cada dimensão dois componentes principais: 1- Variáveis do aspecto infra estrutural: Limpeza, conforto no ambiente de trabalho e Segurança no ambiente de trabalho.

Tais resultados podem sugerir que investir na melhoria da infraestrutura do local de trabalho pode melhorar a felicidade dos funcionários, o que tem implicações importantes para o bem-estar organizacional e dos funcionários. Ryan (2021) ressalta que quando o trabalhador atua em um ambiente seguro e saudável, com condições adequadas de limpeza, seu desempenho cresce e, com ele, os resultados do negócio. Além de aumentar a produtividade e fortalecer a imagem da empresa, diminui o presenteísmo e o absenteísmo. 2- Variáveis do aspecto atividade Laboral: Identificação com as atividades realizadas e autonomia / Uso da criatividade. Esses resultados podem ter implicações importantes para a gestão de recursos humanos e para as organizações no ambiente de trabalho. Investir na melhoria desses aspectos das atividades de trabalho pode contribuir muito para melhorar o bem-estar dos funcionários.

Esses achados destacam a necessidade de considerar não apenas a condição física, mas também as características das atividades laborais na busca pela satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. A concessão de maior autonomia permite que o funcionário exerça o controle sobre sua programação e horário de trabalho, suas metas, sua eficiência e sua produtividade. Esses aspectos já foram identificados no enriquecimento do cargo e promoção do bem-estar, porém a autonomia, atribuindo-lhe valor na organização do trabalho, como uma fonte de eficácia e de competitividade organizacional (EL ANDOULSI, 2018). 3- Variáveis do aspecto socioeconômico: Jornada de trabalho e Direitos garantidos. Em suma, os resultados revelaram correlações significativas e consistentes entre vários aspectos socioeconômicos e a variável "felicidade". Destacam-se fortes correlações positivas entre jornada de trabalho, salários, remuneração variável, direitos garantidos, horários previsíveis,

lazer e tempo para a família, estabilidade no emprego e acesso a oportunidades de progressão na carreira e níveis de felicidade.

Os resultados acima indicam que as variáveis socioeconômicas desempenham um papel fundamental na determinação do bem-estar individual no local de trabalho. A remuneração justa, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a estabilidade no emprego e as oportunidades de desenvolvimento de carreira surgem como fatores-chave para melhorar a felicidade no local de trabalho. Além de ser uma forma de recompensar os funcionários pelo seu trabalho, a remuneração também pode ser utilizada como ferramenta estratégica para a empresa, como exemplo para o aumento da produtividade, felicidade e engajamento dos colaboradores (Ferraz, 2023).

4- Variáveis do aspecto relacional: Liberdade de expressão e Trabalho coletivo, grupos de trabalho, troca de experiências. Estes resultados destacam a relevância das interações e relacionamentos positivos no local de trabalho para promover o bem-estar e a felicidade dos funcionários. Portanto, estratégias que incentivem a expressão, a colaboração, a receptividade a ideias e o apoio emocional podem contribuir enormemente para a criação de um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo, beneficiando tanto os indivíduos como as organizações. A liberdade de expressão no ambiente de trabalho é fundamental por vários motivos, que incluem promover um ambiente saudável, incentivar a criatividade, melhorar a comunicação e fortalecer a democracia dentro das organizações. Estimula o compartilhamento de ideias inovadoras e criativas e desta forma quando os funcionários se sentem livres para expressar suas opiniões, estão mais propensos a sensações de bem-estar (Ferentz, Garcias, Setim, 2020).

O segundo objetivo específico, que tinha como propósito relacionar as variáveis da dimensão objetiva do trabalho com a autopercepção de felicidade dos docentes, também foi atendido. Verificou-se que todas as 37 variáveis de relacionam com a variável “Feliz”. Entretanto, como supracitado algumas possuem maior nível de relação em detrimento de outras.

Em termos gerenciais, a realização desta pesquisa, que contemplou uma amostra estatisticamente representativa da população total de professores do ensino superior do país, se apresenta de forma contributiva como um possível diagnóstico que expanda os horizontes do conhecimento científico acerca de aspectos de cunho comportamental no contexto sócio-organizacional. O compartilhamento das informações dos dados resultantes desta investigação, no que concerne aos valores

aferidos para níveis de bem-estar no trabalho, poderão subsidiar os gestores que têm sob sua alçada de competência a elaboração e a implementação das políticas de gestão de pessoas.

6 CONCLUSÃO

O bem-estar dos professores de nível superior no Brasil desempenha um papel fundamental na qualidade do ensino superior e no desenvolvimento da educação no país. Os professores de nível superior enfrentam desafios significativos, como baixos salários, carga de trabalho excessiva, falta de recursos e problemas de infraestrutura nas instituições de ensino. Portanto, garantir o bem-estar dos professores requer não apenas reconhecimento da importância desse aspecto, mas também políticas públicas e práticas institucionais que apoiem as condições de trabalho adequadas e promovam um ambiente saudável no ensino superior. Professores que se sentem bem emocional e fisicamente têm maior probabilidade de oferecer um ensino de qualidade aos estudantes. Eles estão mais motivados, engajados e capazes de transmitir conhecimento de forma eficaz, são mais propensos a permanecer na profissão e a se empenhar em seu desenvolvimento profissional contínuo. Isso, por sua vez, reduz a rotatividade de professores e ajuda a manter a continuidade e a consistência no ensino. A educação superior desempenha um papel crucial no desenvolvimento do Brasil. Professores satisfeitos e bem capacitados desempenham um papel vital na formação de profissionais competentes e cidadãos ativos, contribuindo, assim, para o progresso do país.

É notável como as questões relacionadas ao bem-estar, à felicidade e à qualidade de vida no trabalho e na vida em geral têm ganhado crescente atenção nas últimas décadas. Isso reflete uma mudança significativa na forma como a sociedade valoriza e busca entender o que torna a vida humana significativa e satisfatória.

A ênfase crescente em temas como felicidade, bem-estar e qualidade de vida é uma resposta à busca constante por uma vida mais satisfatória e significativa. A pesquisa nessa área não apenas ajuda a compreender o que torna as pessoas felizes e satisfeitas, mas também pode informar políticas públicas, práticas de gestão de empresas e estratégias individuais para melhorar a qualidade de vida.

Essa evolução na pesquisa reflete a compreensão de que o sucesso humano não se limita apenas a indicadores econômicos, mas também está profundamente ligado à satisfação pessoal, relacionamentos saudáveis e bem-estar geral. Portanto,

o estudo dessas áreas desempenha um papel crucial no desenvolvimento de uma sociedade mais equitativa e centrada no ser humano.

Esta pesquisa enfatizou a importância de utilizar a Avaliação do Bem-Estar Docente (Ebed) como uma ferramenta para planejar e implementar ações de melhoria para os professores. No entanto, para a sua aplicabilidade é imprescindível considerar tanto as variáveis avaliadas como satisfatórias quanto as insatisfatórias. Os dados reconhecem que o bem-estar dos professores não é um estado permanente e constante de harmonia, satisfação, felicidade e realização. Isso é uma observação realista, pois as vidas das pessoas são marcadas por altos e baixos emocionais. Nem todas as necessidades, expectativas e desejos dos professores estarão sempre totalmente satisfeitos. Isso é uma reflexão sobre a natureza humana, onde as pessoas têm diferentes aspirações e nem sempre é possível atendê-las integralmente. A pesquisa destacou ainda a importância de prestar atenção às variáveis avaliadas como insatisfatórias pelos professores. Essas variáveis podem ser fontes de mal-estar e devem ser abordadas pelos gestores educacionais. Os gestores dos sistemas educacionais têm a responsabilidade de tomar medidas para abordar as variáveis insatisfatórias identificadas na avaliação do bem-estar docente. Isso pode envolver a implementação de políticas, programas de apoio ou outras iniciativas para melhorar as condições de trabalho dos professores. Um destaque para importância de uma abordagem equilibrada na avaliação do bem-estar dos professores, reconhecendo que o bem-estar não é um estado estático e que as variáveis insatisfatórias devem ser tratadas de forma proativa para promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para os educadores.

Os resultados obtidos na pesquisa confirmam a teoria existente na área de estudo, ao mesmo tempo em que destacam lacunas significativas que podem ser exploradas em futuras pesquisas. A necessidade de um maior entendimento entre aspectos que diferenciam as vivências entre o docente da rede pública e privada de ensino é um ponto a ser futuramente desenvolvido utilizando a EBED em dois grupos de trabalho distintos. Outra possibilidade seria o desenvolvimento de uma escala que possibilitasse a correlação de variáveis com fatores que potencializam o “mal-estar docente”, variáveis que desencadeiam estresse e doenças do trabalho. Acredita-se que esta pesquisa desempenhou um papel significativo no avanço do conhecimento acerca do Bem-estar Docente, na inovação e no desenvolvimento de insights que nortearão ações direcionadas para a otimização das atividades docentes e o bem-

estar no ambiente de trabalho. Sua importância é multifacetada e impacta diversos setores, proporcionando benefícios substanciais em vários aspectos. O bem-estar docente no ensino superior é uma área de grande importância e impacto no cenário educacional. Envolve a qualidade de vida profissional, satisfação no trabalho e o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais dos professores que atuam no ensino superior.

Novas pesquisas fazem-se necessárias no sentido de complementar mais detalhadamente a compreensão acerca do suporte organizacional percebido a partir de específicas variáveis e ações organizacionais. Sugere-se também que novos estudos sejam desenvolvidos no contexto organizacional de forma distinta entre instituições públicas e privadas visando não só melhor aferir a aplicabilidade da escala de bem-estar docente utilizada nesta pesquisa como também propor uma revisão aprofundada em sua estrutura. Por fim, recomenda-se que esta pesquisa seja estendida a uma maior parcela de docentes, incluídos os que integram o quadro funcional de outros níveis de ensino e modalidade.

REFERÊNCIAS

- AL-ALI, W.; AMEEN, A.; ISAAC, O.; KHALIF, G. S.; SHIBAMI, A. H. **The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates.** *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4), 103-116. 2019.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. 2004.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Campinas, SP: Cortez. 1995.
- BANIHANI, M.; SYED, J. **Gendered work engagement: Qualitative insights from Jordan.** *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 611–637. 2020.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior. dez 2022. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/centro-da-educacao-superior> Acesso em: 20 jun. 2022.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra. 1999.
- CHEN, Junjun; ZHANG, Lutong; LI, Xinlin; LI, Yingxiu; XU, Wendan; YAN, Zi. **The multidimensional teacher well-being: a mixed-methods approach** *The multidimensional teacher well-being: a mixed-methods approach.* Teachers and Teaching. 2023.
- CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer).** In A. Tamayo, J. E. BorgesAndrade, & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 21-40). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados. 1999.
- COLARES, A. C. V.; CASTRO, M. C. C. S.; BARBOSA NETO, J. E.; CUNHA, J. V. A.. **Teacher motivation in stricto sensu postgraduation: an analysis based on self-determination theory.** *Revista Contabilidade & Finanças [online]*, 30(81), 381-395. 2019.
- COLLIE, Rebecca J.; SHAPKA, Jennifer D.; PERRY, Nancy E.; MARTIN, Andrew J. **Teacher Well-Being: exploring its components and a practice-oriented scale.** *Journal of Psychoeducational Assessment*, v. 33, n. 8, p. 744-756. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- CONSTANTINO, Michel; MENDES, Dany; KUFF, Rafaela F. **Econometric analysis of expenditure on research and development.** Germany: Lambert Academic Publishing, 2017.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **The Psychology of Optimal Experience.** *Journal of Leisure Research*, 24(1), pp. 93–94. 1990.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Implications of a systems perspective for the study of creativity**. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 313–335). Cambridge University Press. 1999.

CSIKSZENTMIHALYI, M.; LARSON, R. **Validity and reliability of the Experience Sampling Method**. In M. W. deVries (Ed.), *The experience of psychopathology: Investigating mental disorders in their natural settings* (pp. 43–57). Cambridge University Press. 1992.

DANIELS, K. **Measures of five aspects of affective well-being at work**. *Human Relations*, 53, 275-294. 2000.

DARLING-HAMMOND, L.; BRANSFORD, J. **Preparando os professores para um mundo em transformação**. Porto Alegre: Penso, 2019.

DAVOGLIO, T. R., SANTOS, B. S.. **Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação**. *Educar em Revista [online]*, (65), 201-218. 2017.

DE FARIA BILHIM, Joao de Abreu. **Gestão estratégica de recursos humanos**. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2004.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Hedonia, eudaimonia, and well-being**: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11. 2008.

DEMO, Pedro. **TICs e educação**. Disponível em: <http://www.pedrodemo.sites.uol.com.br> . 2008.

DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane. **Well-Being at work scale: exploratory and confirmatory validation in the USA**. *Paidéia, Ribeirão Preto*, v. 26, n. 63, p. 35-43, Apr. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272663201605>. Acesso em: 4 jun. 2020.

DI FABIO, Annamaria. **The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations**. *Frontiers in psychology*, v. 8, p. 1534, 2017.

DIEHL, L., CARLOTTO, M. S. **Burnout Syndrome in teachers: differences in education levels**. *Research, Society and Development*, 9(5), e62952623. 2020.

DIENER, E. **Subjective well-being**: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 34-43, 2000.

DIENER, E.; SUH, E. M.; LUCAS, R. E.; SMITH, H. L.. **Subjective well-being**: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. 1999.

DIENER, Ed; LUCAS, Richard E.; OISHI, Shigehiro. **Advances and open questions in the science of subjective well-being**. *Collabra: Psychology*, v. 4, n. 1, p. 15, 2018.

DIEHL, Liciane; CARLOTTO, Mary Sandra. **SÍNDROME DE BURNOUT, SOBRECARGA DE PAPÉIS E SUPORTE SOCIAL EM PROFESSORES EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**. Revista Laborativa, v. 12, n. 2, p. 33-55, 2023.

ENQUITA, M. F. **Educar em tempos incertos**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ESPAIN, Andreia et al. **Mindfulness e satisfação com a profissão como preditores de bem-estar docente**. Sensos-e, v. 10, n. 3, p. 71-88, 2023.

ESTRAMIANA, J. L. A. **Desempleo y bienestar psicológico**. Madrid: Siglio XXI de España Editores, 1992.

FERREIRA, M. C. **Chegar feliz e sair feliz do trabalho**: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In, Mendes, A. M. (Org.). Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá. 2008.

FERENTZ, Larissa Maria da Silva; GARCAS, Carlos Mello; SETIM, Leana Carolina Ferreira. **Proposta de um indicador de desenvolvimento sustentável com base na qualidade de vida, bem-estar e felicidade: estudo piloto na cidade de Curitiba, Brasil**. Análise Social, v. 1, n. 234, p. 168-192, 2020.

FRANCO, Aline Fonseca; MURGO, Camélia Santana; DE OLIVEIRA COSTA FILHO, José. **Implicações do Contexto de Trabalho no Bem-estar Docente: Uma Revisão de Escopo**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 22, n. 4, p. 2194-2202, 2022.

GALINHA, I.. **Bem-estar subjectivo**: Factores cognitivos, afectivos e contextuais. Coimbra: Quarteto Editora. 2008.

GASPARINI, G. **Tempo e trabalho no ocidente**. In: CHANLAT, J. (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, p. 111-26. 1996.

GENZ, Alan; BRETZ, Frank. **Computation of multivariate normal and t probabilities**. Germany: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2009.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. 2. ed. São Paulo: Ed. UNESP, 1991.

GUTERRES, R. A. **Professor sem estresse: proposta de bem-estar na rede pública de ensino** (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil). 2020.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. Bookman editora, 2009.

TREVOR, Hastie; ROBERT, Tibshirani; JEROME, Friedman. **The elements of statistical learning: data mining, inference, and prediction**. 2009.

HADDON, Janice. O impacto do bem-estar dos funcionários no desempenho no local de trabalho. **Revisão Estratégica de RH**, v. 2, pág. 72-75, 2018.

HASSARD, J. **Imagens do tempo no trabalho e na organização**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de Estudos Organizacionais: reflexões e novas direções*. São Paulo: Atlas, 2001.

HECKERT, Cristiano Rocha; SILVA, Márcia Terra da. **Qualidade de serviços nas organizações do terceiro setor**. *Produção*, v. 18, pág. 319-330, 2001.

HOWARD, S.; HECKERT, A. L.; ARAGÃO, E.; BARROS, M. E. B., OLIVEIRA, S.. **A dimensão coletiva da saúde**: uma análise das articulações entre gestão administrativa-saúde dos docentes, a experiência de Vitória. In: *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*" (Milton Athayde, M^a Elizabeth Barros, Jussara Brito e Mary Yale, orgs.), pp 123-162, Rio de Janeiro: Edições IPUB/ CUCA. 2012.

HOWARD, S.; JOHNSON, B.. **Resilient teachers**: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 7(4), 399–420. 2004.

HSU, T.C.; CHANG, S.C.; HUNG, Y.T. **How to Learn and How to Teach Computational Thinking**: Suggestions Based on a Review of the Literature. *Computers & Education*, 126, 296-310. 2018.

HUSSON, François; JOSSE, Julie; MAZET, Sebastien L. J. **FactoMineR: multivariate exploratory data analysis and data**. R package version 1.30, 2012. Disponível em: <http://CRAN.R-project.org/package=FactoMineR>. Acesso em: 4 jun. 2020.

IAFFALDANO, M. T.; MUCHINSKY, P. M. **Job satisfaction and job performance**: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, v. 97, pp. 251-273, 1985.

JESUS, S. N. **Bem-estar dos professores**. Estratégias para a realização e desenvolvimento profissional. Coimbra: Ed. do autor. 1997.

JOHNSON, B. **Resilient teachers**: resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, v. 7, n. 4, p. 399-420, 2012.

HADDON, J. **O impacto do bem-estar dos funcionários no desempenho no local de trabalho**. *Revisão Estratégica de RH*, 2018.

LAPO, Flavinês Rebolo. **O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho**. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

LINZ, Susan J.; SEMYKINA, Anastasia, **Job Satisfaction, Expectations, and Gender: Beyond the European Union**. (December 21, 2010). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1729844> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1729844> . 2010.

LI, Cai; MARK, Hansen. **Improving educational assessment: multivariate statistical methods**. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, v. 5, n. 1, p. 19-24, Dec. 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.1177/2372732217747006>. Acesso em: 4 jun. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

Luz, J. G. D., Pessa, S. L. R., Luz, R. P. D., & Schenatto, F. J. A. (2019). **Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática**. *Ciência & saúde coletiva*, 24, 4621-4632.

MACEDO, F. de O. **Bem-estar-mal-estar docente dos professores das escolas das águas no Pantanal**. Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2020.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MARESCAUX, E.; DE WINNE, S.; FORRIER, A. **Developmental HRM, employee well-being and performance: The moderating role of developing leadership**. *European Management Review*, 16(2), 317–331. 2019.

Meaning of Work International Research Team, MOW. *The meaning of working*. London: Academic Press. 1987.

MELO, Angélica Andrade Ferreira de. **Contexto de trabalho e saúde psíquica: caminhos e descaminhos da atuação dos professores-gestores em uma universidade pública federal**. 2020. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

MORAES, R. D.. **Prazer-sofrimento no trabalho com automação: estudo em empresas no Pólo Industrial de Manaus**. Manaus: EDUA. 2008.

MCHUGH, Mary L.; HUDSON-BARR, Diane. Descriptive statistics, part II: Most commonly used descriptive statistics. **Journal for Specialists in Pediatric Nursing**, v. 8, n. 3, p. 111-116, 2003.

NAFFAKHI, H.; EL ANDOULSI, S. **Does the autonomy of entrepreneurial teams' members contribute to develop a new decision-making process?** 2018.

OLIVEIRA, R. R.; SILVA, I. B.; CASTRO, D. S. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **Qualidade De Vida No Trabalho (Qvt): Um Estudo Com Professores Dos Instintuso Federais**. São Paulo. 2015.

OLTRAMARI, AP; GRISCI, CLI; WEBER L. **Carreira e relações familiares: dilemas de executivos bancários**. *Rev. Mal-Estar Subj.* [internet]. [acesso em 2019 out 10]; 11(1):100-133. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000100005&lng=pt&nrm=iso . 2011.

OSWALD, Andrew J.; PROTO, Eugenio; SGROI, Daniel. **Happiness and productivity**. *Journal of labor economics*, v. 33, n. 4, p. 789-822, 2015.

PAGE, K. M., VELLA-BRODRICK, D. A.. **The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model.** *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. 2009.

PARK, R., SEARCY, D.. **Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment.** *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 305–316. 2012.

PARANZINI, M.; KANAANE, R. **Melhoria continua: implementando um método e reduzindo custos / Continuous Improvement: Implementing a Method and Reducing Costs.** *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 18852–18861, 2019.

PARKER, GB; HYETT, MP. **Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire.** *J Nerv Ment Dis*. 2011.

PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. A. **Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo.** Madrid: Editorial Sintesis. 2006.

PEREIRA, Thayanne B.; ALCHIERI, João C. **Escala de bem-estar acadêmico via aplicação web para universitários no Brasil: descrição das etapas de construção e validação do instrumento.** 2021.

REBOLO, Flavinês. **Fontes e Dinâmicas do Bem-Estar Docente: os quatro componentes de um trabalho felicitário.** p. 23-60. In: REBOLO, F.; TEIXEIRA, L. R. M.; PERRELLI, M. A. de S. (Org.) *Docência em Questão: discutindo trabalho e formação.* Campinas: Mercado das Letras, 2012.

REBOLO, F.; BUENO, BO.. **O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho.** *Revista Acta Scientiarum - Educação (EDUEM)*, Maringá , 36 (2), 323–331. 2014.

REBOLO, F.; CONSTANTINO, M. **Escala De Bem-estar Docente (ebed): Desenvolvimento e Validação.** *Cadernos de Pesquisa*, 50 (176), 444–460. 2020.

REED, M. **Organizational Theorizing: a historically contested terrain.** In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (org.). *Handbook of Organization Studies.* vol. 1. London: Sage, 2006. p. 20-54.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas.** 4. ed. São Paulo: Atlas. 2017.

RODRIGUES, Célio Fernando de Sousa; LIMA, Fernando José Camello de; BARBOSA, Fabiano Timbó. **Importância do uso adequado da estatística básica nas pesquisas clínicas☆.** *Revista brasileira de anesthesiologia*, v. 67, p. 619-625, 2017.

RODRIGUES, Pedro Carvalho – **Bioestatística** – Editora da Universidade Federal Fluminense – Rio de Janeiro – RJ. 2002.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos.** Caderno CRH, v. 25, pág. 319-329, 2012.

RYAN, M. R.; DECI, E. L. **On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being.** Annual Review of Psychology, 52, 141-166. Recuperado de: <<http://www.uic.edu/classes/psych/Health/Readings/Ryan,%20Happiness%20-%20well%20being,%20AnnRevPsy,%202001.pdf>>. Ferraz RB, Tavares H, Zilberman ML. Felicidade: uma revisão. Rev Psiq Clín. 2023 ;34(5):234-42. 2021.

RYFF, C. D. **Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being.** Journal of Personality and Social Psychology. 1989.

RYFF, C. D., KEYES, C. L. M. **The structure of psychological well-being revisited.** Journal of Personality and Social Psychology, 69 (4), 719-727. 1995.

SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira. **Bem-Estar no Trabalho: Relações com Estilos de Gerenciamento e Suporte Organizacional para Ascensão, Promoção e Salários.** In: XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. Anais do XXXV EnANPAD, 2011.

SANTOS, J.R.; FERREIRA, L. G. FERRAZ, R. C. S. N. **Professores iniciantes em situação de ausência de bem-estar: perspectivas sobre dilemas no desenvolvimento profissional.** Revista Cocar, Belém-Pará, n. 8, p. 347-370, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://paginas.uepa.br/seer/index.php/cocar/index>. Acesso em: 05 ago. 2023.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J.. **Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas.** Em R. C. Costa (Trad.). Porto Alegre: Artmed 2009.

SILVA, Iêda Zilmara de Queiroz Jorge da; TRAD, Leny A. Bomfim. **O trabalho em equipe no PSF: investigando a articulação técnica e a interação entre os profissionais.** Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 9, p. 25-38, 2005.

SILVA JÚNIOR, D. I.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F.. **Propriedades psicométricas da Escala de Engajamento no Trabalho de Professores (EEP).** Psicologia: Teoria e Prática, 22(1), 89–108. 2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 24, n. 2, pp. 201-209, Brasília. 2008.

SORAGGI, Fernanda; PASCHOAL, Tatiane. **Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho.** Estudos e pesquisas em psicologia, v. 2, pág. 614-632, 2011.

SOUSA, Maria Graciela Rodrigues de. **A importância da personalidade criativa e do bem-estar docente nas metodologias de ensino.** 2023.

SPECTOR, P. E. **Job satisfaction:** Application, assessment, cause, and consequences. Thousand Oaks: Sage, 1997.

SROUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAKAHASHI, Raul Sérgio Barbosa. **Elementos de autogestão na organização não-governamental engenheiros sem fronteiras.** 2022.

THAI, B.; TRANG, N.; DUC, T. **Bem-estar no trabalho e sua associação com as interações trabalho-casa: um estudo com jovens funcionários vietnamitas.** Relatório de Psicologia da Saúde, 9 (1), 18-30. 2020.

TIMM, J. W.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. **Psicologia Positiva e bem-estar docente: Estado de Co-nhecimento** (CAPES, 2011-2012). Educação Por Escrito, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 228-239, jul./dez. 2014. DOI: <https://doi.org/10.15448/2179-8435.2014.2.17805>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/porescrito/article/view/17805>. Acesso em: 4 fev. 2023.

VAN DIERENDONCK, D.; HAYNES, C.; BORRILL, C.; STRIDE, C. **Leadership Behavior and Subordinate Well-Being.** Journal of Occupational Health Psychology, 9(2), 165–175. 2004.

VAN MAELE, D.; VAN HOUTTE, M.. **The Role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction:** Do years of experience make a difference?. Teaching and Teacher Education, 28, 879-889. 2012.

VERGARA, S. C; VIEIRA, M.M.F. **Sobre a dimensão tempo-espaço na análise organizacional.** RAC, v. 9, n. 2, p. 103-19, abr./jun. 2005.

WALTON, Richard E. **Quality of working life:** what is it? USA: Sloan Management Review, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WALTON, Richard E. **Criteria for quality life.** In: DAVIS, L. E.; CHERNS, A.B. The quality of working life: problems, prospects and state of the art. New York: The Free Press, v.1, 1975.

WAR, P.B. **Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo**: Una perspectiva combinada. Revista de psicología del trabajo y de la organizaciones. 2013.

Warr, P. B. **Work, unemployment and mental health**. Oxford: Clarendon Press. 1987.

Warr, P. B. **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2007.

WATERMAN, A. S.; SCHWARTZ, S. J.; CONTI, R. **The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation**. Journal of Happiness Studies, 9(1), 41-79.2008.

WEBER, M. **Economia e sociedade. Fundamentos da Sociologia Compreensiva**. Brasília: Ed. da UNB, 1999.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H.. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed. 2010.

ZARIFIAN, Philippe. **La nouvelle productivité**. Paris: L'Harmattan, 1990.

APÊNDICE A - Modelo de questionário proposto

PESQUISA ACADÊMICA - BEM ESTAR DOCENTE



Prezado participante,

Me chamo Kmila Pereira, faço parte do PPAD - Programa de Pós-Graduação em Administração e Desenvolvimento da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Estou conduzindo esta pesquisa que visa identificar quais fatores contribuem para o bem estar dos docentes integrantes em instituições de ensino superior.

Este instrumento é constituído por um conjunto de questões, dividido em blocos de perguntas, e necessita apenas de cerca de 10 minutos de sua atenção.

Antes de responder, por favor, leia abaixo o "Termo de Consentimento Livre e Esclarecido" e se concordar em participar desta pesquisa, assinale a opção SIM e na sequência vá para a próxima seção.

O termo de consentimento deste estudo estabelece o anonimato do respondente e a garantia de que os dados coletados serão utilizados apenas para fins estritamente acadêmicos. Ao responder esta pesquisa e submeter suas respostas, você estará, automaticamente, aceitando o termo e as condições estipulados.

Sua participação é muito importante para o progresso da nossa pesquisa, e para construção de novos conhecimentos. Desde já, meus sinceros agradecimentos pela disponibilidade e colaboração.

Para este estudo precisaremos obter o perfil sociodemográfico dos participantes, para tanto, neste primeiro momento, gostaríamos de conhecer um pouco mais do seu perfil, tudo bem?

Descrição (opcional)

Como qual gênero você se identifica? *

- feminino
- masculino
- não binário
- prefiro não responder

Se possuir interesse em participar, peço que leia o termo de consentimento e se estiver de acordo, marque positivamente. *

- Sim, li o termo e aceito.
- Não tenho interesse em participar.

Você atua como Docente em uma empresa educacional de nível superior? *

- sim
- não

Qual sua faixa etária *

- 18 até 24 anos
- 25 até 34 anos
- 35 até 44 anos
- 44 até 60 anos
- Acima de 60 anos

Tempo de atuação como docente no ensino superior? *

Texto de resposta curta

Nesta seção, atribua notas para os aspectos citados abaixo, relacionados ao seu trabalho. Considere, para responder, o seu grau de satisfação.

LEGENDA (necessário acionar a barra de rolagem): 1- Muito insatisfeito(a) / 2- insatisfeito(a) / 3- nem satisfeito(a) nem insatisfeito(a) / 4- satisfeito(a) / 5- muito satisfeito(a)

	1	2	3	4	5
Jornada de tra...	<input type="radio"/>				
Limpeza/confo...	<input type="radio"/>				
Segurança no ...	<input type="radio"/>				
Instrumentos/...	<input type="radio"/>				
Instalações ad...	<input type="radio"/>				
Identificação c...	<input type="radio"/>				
Ritmo de trabal...	<input type="radio"/>				
Diversidade de ...	<input type="radio"/>				
Salário	<input type="radio"/>				
<hr/>					
Reconhecimen...	<input type="radio"/>				
Estabilidade no...	<input type="radio"/>				
Plano de carreira	<input type="radio"/>				
Desenvolvimen...	<input type="radio"/>				
Ausência de pr...	<input type="radio"/>				
Igualdade de tr...	<input type="radio"/>				
Relações hierá...	<input type="radio"/>				
Apoio socioem...	<input type="radio"/>				
Conhecimento ...	<input type="radio"/>				
Participação n...	<input type="radio"/>				
Fluxo de infor...	<input type="radio"/>				
Identificação c...	<input type="radio"/>				
Imagem intern...	<input type="radio"/>				

Salário Variáve...	<input type="radio"/>				
Benefícios (ma...	<input type="radio"/>				
Autonomia	<input type="radio"/>				
Uso da criativi...	<input type="radio"/>				
Liberdade de e...	<input type="radio"/>				
Repercussão/a...	<input type="radio"/>				
Trabalho coleti...	<input type="radio"/>				
Direitos garanti...	<input type="radio"/>				
Privacidade / V...	<input type="radio"/>				
Horários previs...	<input type="radio"/>				
Tempo para laz...	<input type="radio"/>				
Relações inter...	<input type="radio"/>				

Imagem extern...	<input type="radio"/>				
Responsabilida...	<input type="radio"/>				
Nível de interes...	<input type="radio"/>				

Você é feliz no seu trabalho? *

Texto de resposta curta

.....

Sua participação foi muito importante para o progresso da nossa pesquisa, e para construção de novos conhecimentos. Desde já, meus sinceros agradecimentos pela disponibilidade e colaboração.

Descrição (opcional)

ANEXO 1 – Escala de Bem-Estar Docente

ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED)

Versão Completa

DADOS PESSOAIS

Idade: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Tempo de magistério: _____

ATRIBUA NOTAS PARA OS ASPECTOS CITADOS ABAIXO, RELACIONADOS AO SEU TRABALHO.

CONSIDERE, PARA RESPONDER, O SEU GRAU DE SATISFAÇÃO COM ESSES ASPECTOS.

LEGENDA:

1. muito insatisfeito(a)	2. insatisfeito(a)	3. nem satisfeito(a) / nem insatisfeito(a)	4. satisfeito(a)	5. muito satisfeito(a)
01 Jornada de trabalho				
02 Limpeza/conforto no ambiente de trabalho				
03 Segurança no ambiente de trabalho				
04 Instrumentos/equipamentos/materiais pedagógicos				
05 Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura				
06 Identificação com as atividades realizadas				
07 Ritmo de trabalho				
08 Diversidade de tarefas				
09 Salário				
10 Salário Variável (bônus, gratificações, hora extra, etc.)				
11 Benefícios (materiais e não materiais)				
12 Autonomia				
13 Uso da criatividade				
14 Liberdade de expressão				
15 Repercussão/aceitação de suas ideias				
16 Trabalho coletivo / grupos de trabalho / troca de experiências				
17 Direitos garantidos				
18 Privacidade / Vida pessoal preservada				
19 Horários previsíveis				
20 Tempo para lazer e para a família				
21 Relações interpessoais no ambiente de trabalho				
22 Reconhecimento do trabalho realizado / feedback				
23 Estabilidade no emprego				
24 Plano de carreira				
25 Desenvolvimento profissional / treinamentos / educação continuada				
26 Ausência de preconceitos				
27 Igualdade de tratamento				
28 Relações hierárquicas				
29 Apoio socioemocional				
30 Conhecimento das metas da escola				
31 Participação nas decisões sobre metas/objetivos/estratégias				
32 Fluxo de informações/Formas de comunicação				
33 Identificação com objetivos sociais da educação				
34 Imagem interna da escola e do sistema educacional				
35 Imagem externa da escola e do sistema educacional				
36 Responsabilidade comunitária/social da escola				
37 Nível de interesse dos alunos				

OCÊ É FELIZ NO SEU TRABALHO? _____

Muito Obrigada