



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
Rua Cícero Eduardo S/N, Bairro Junco, 64.600-000, Picos-PI
Fone (89) 3422-1087 ou Fax (89)3422-1043



Análise da influência dos índices de felicidade no trabalho no desempenho dos professores efetivos da UFPI, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, em Picos-PI

Analysis of the influence of happiness indexes on the performance of the effective teachers of the UFPI, Senador Helvídio Nunes de Barros Campus, Picos-PI

Caio Nobre da Silva¹, Ruan Carlos da Conceição Dantas¹, Janayna Arruda Barroso²

PICOS- PI
2018

¹ Acadêmico de Administração da UFPI;

¹ Acadêmico de Administração da UFPI;

² Docente da Universidade Federal do Piauí, orientadora, mestre.

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

S586a

Silva, Caio Nobre da

Análise da influência dos índices de felicidade no trabalho no desempenho dos professores efetivos da UFPI, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, em Picos-PI. / Caio Nobre da Silva, Ruan Carlos da Conceição Dantas– 2018.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (27 f.)

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2019.

Orientador(A): Prof^ª. Ma. Janayna Arruda Barroso

1. Satisfação-Desempenho. 2. Felicidade-Docentes. 3. Discentes. I. Dantas, Ruan Carlos da Conceição. II. Título.

CDD 658.314 22



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
Rua Cícero Eduardo S/N, Bairro Junco, 64.600-000, Picos-PI
Fone (89) 3422-1087 ou Fax (89)3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO
DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Caio Nobre da Silva
Ruan Carlos da Conceição Dantas

A Comissão Examinadora, composta pelos professores abaixo, sobre a presidência da primeira, considera o discente como:

Aprovado

Aprovado com restrições

Observações: a nota está condicionada à entrega do TCC final com todas as alterações sugeridas pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos-PI, 06 de dezembro de 20 18.

Janayna Arruda Barroso
Prof.^a Ma. Janayna Arruda Barroso

Carolina Maria Furtado Matos
Prof.^a Ma. Carolina Maria Furtado Matos

Renata Tomaz Cunha de Sousa
Prof.^a Esp. Renata Tomaz Cunha de Sousa

RESUMO

Este estudo apresenta como objetivo analisar os índices de felicidade e de satisfação dos docentes da Universidade Federal do Piauí, *Campus* Senador Helvídio Nunes de Barros, em Picos-PI, e apontar a sua influência no desempenho dos mesmos, sob a perspectiva deles próprios e de seus discentes. A satisfação no trabalho é um tema que já vem sendo estudado há algum tempo, pois é relevante por se tratar do desempenho profissional do ser humano em qualquer área, inclusive na educacional. Para realizar o presente estudo, optou-se por um questionário estruturado com abordagem quantitativa e a análise dos resultados foi feita por meio da estatística descritiva, utilizando os parâmetros de média e desvio-padrão. Dentre os pesquisados, estavam docentes efetivos da UFPI/CSHNB com 3 (três) ou mais anos de atuação no *campus* específico e discentes de nove cursos de graduação presencial que cursam o VI Bloco ou acima. Constatou-se que a remuneração e a qualidade de vida no trabalho foram as variáveis mais citadas pelos docentes como sendo as principais vantagens em atuar como professor da UFPI/CSHNB, enquanto que a distância da terra natal é declarada como o principal fator de desvantagem em exercer a profissão neste *campus*. Outrossim, ficou claro o resultado de que há uma relação direta entre o desempenho dos professores com a sua satisfação em meio ao ambiente de trabalho, pois ter as condições necessárias, tanto físicas, estruturais e mentais, para poder exercer a função com maior liberdade de utilizar suas metodologias próprias interferem positivamente na qualidade do ensino.

Palavras-chave: Satisfação. Desempenho. Felicidade. Docentes. Discentes.

SUMMARY

This study aims to analyze the happiness and satisfaction indexes of the professors of the Federal University of Piauí, *Campus* Senador Helvídio Nunes de Barros, in Picos-PI, and to point out their influence on their performance, from their perspective and from their perspective. your students. Work satisfaction is a subject that has been studied for some time, because it is relevant because it deals with the professional performance of the human being in any area, including in the educational area. To perform the present study, a pre-structured questionnaire with a quantitative approach was chosen and the data were tabulated using descriptive statistics, using the mean and standard deviation parameters. Among those surveyed, there were faculty members of the UFPI / CSHNB with 3 (three) or more years of performance in the specific campus and students of nine undergraduate courses attending the VI Block or above. It was found that the remuneration and the quality of life at work were the variables most cited by the teachers as being the main advantages of acting as a teacher of the UFPI / CSHNB, while the distance from the homeland is declared as the main disadvantage factor in practice on this campus. Also, it was clear that there is a direct relationship between teachers' performance and their satisfaction in the work environment, because having the necessary physical, structural and mental conditions to be able to exercise the function with greater freedom of using their own methodologies interferes positively in the quality of teaching.

Keywords: Satisfaction. Performance. Happiness. Teachers. Students.

1 INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho é um tema que já vem sendo estudado há algum tempo, pois é um tema relevante por se tratar do desempenho profissional do ser humano em qualquer área, inclusive na educacional. A partir das décadas de 1970 e 1980, o mesmo passou a ser uma característica da atitude, exigindo maior responsabilidade social por parte das organizações. Em seguida, este tema adentra o século XXI, como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com seu emprego. O referido assunto tem sido estudado por diversos autores, a saber: Siqueira (2008), Spector (2010), Martínez e Paraguay (2003) e Cura e Rodrigues (1999). Estes autores trazem a perspectiva da influência direta na qualidade da sua atuação, no seu desempenho e no que isso traz como consequências para o meio em que se atua.

Porém não se sabe muito sobre os níveis de satisfação, os fatores a que se é associado e os sentimentos que se predominam entre os docentes do ensino superior e, somado a isso, as mudanças que ocorrem diariamente nesse setor tornam o tema ainda mais interessante. A atividade profissional ocupa boa parte do nosso tempo e como tal é de grande importância que as pessoas se sintam bem no seu local de trabalho, pois a satisfação em estar exercendo uma função contribui efetivamente para a melhoria do desempenho do indivíduo.

Foi a partir da aprovação da Lei nº 9.394/1996 – Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – (Brasil, 1996) que foi possível acontecer mudanças no ensino superior nacional. Com isso ampliaram-se as vagas nos ensinos público e privado, e a partir dessa aprovação também surgiram novas modalidades de ensino, como o ensino à distância, além da constituição de mecanismos de regulamentação da qualidade do ensino, com o intuito de avaliar e acompanhar as políticas educacionais.

Diante do que foi exposto surge o seguinte **questionamento**: Qual o índice de satisfação no trabalho de professores da Universidade Federal do Piauí (UFPI), Campus de Picos e como isso interfere no seu desempenho? Essa escolha se deu com o intuito de analisar qual a satisfação dos professores no seu trabalho, e tem como **objetivo geral** apresentar os índices de felicidade e de satisfação dos docentes da Universidade Federal do Piauí, *Campus* Senador Helvídio Nunes de Barros, em Picos-PI, e apontar a sua influência no desempenho dos mesmos, sob a perspectivas deles próprios e de seus discentes. Para atingir o objetivo supracitado foram estabelecidos os seguintes **objetivos específicos**: 1) Levantar as principais vantagens e desvantagens listadas por docentes efetivos no âmbito do seu trabalho; 2) indicar, por meio de pesquisa quantitativa, a satisfação dos professores sobre o trabalho de docência na UFPI/CSHNB e como se relaciona com o desempenho enquanto professor; 3) Indicar os principais pontos que os discentes avaliam de seus professores em relação ao seu desempenho cotidiano.

A pesquisa sobre os índices de felicidade dos professores de uma instituição pública de ensino superior, bem como a sua influência diante do desempenho e rotina do magistério e a qualidade de vida no trabalho é relevante diante de uma sociedade constantemente ensinada a ser competitiva e altamente atarefada, o que pode acarretar em estresse, depressão e até mesmo a Síndrome de Burnout, que acomete pessoas que têm o seu nível de estresse elevado.

2 A PROFISSÃO DE DOCENTE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA

Segundo Porto *et.al.* (2006) a educação é um dos setores que mais empregam trabalhadores e a finalidade do trabalho da docência é a aprendizagem, pois ela é o resultado do processo e o momento de interação entre os educadores e os educandos. A docência é constantemente objeto de análise e estudo no movimento de transformação do ensino superior no Brasil. Segundo Canuto e Batista (2009), existem várias e diferentes inovações educacionais, e essas têm sido implantadas e avaliadas constantemente.

A educação é um dos meios que o ser humano encontra para enfrentar os desafios e se desenvolver, buscando e produzindo novos conhecimentos (CORONA e CARVALHO, 2005). Nesse processo, o docente, para orientar e educar sobre o fazer, o conviver e o ser, lança mão de um conjunto de conhecimentos previamente adquiridos. Corona e Carvalho (2005) ainda coloca que o homem, como agente transformador de seu ambiente, utiliza a educação para compreender a si mesmo e enfrentar com êxito os desafios existentes no meio onde está inserido.

Diversos autores vêm trazendo em seus estudos a conjectura social, política e estrutural da educação brasileira, seja em sua esfera privada, seja em sua esfera pública. Esta última sofreu, após a Constituição de 1988, uma série de alterações que influenciaram direta e indiretamente na expansão da educação de qualidade, na democratização do ensino e na compatibilidade das funções do docente com a LDB. A prática pedagógica é a expressão da luta dos homens em busca de sua humanização e liberdade. Envolve a sua luta cotidiana pela tomada de consciência de sua condição, numa realidade concreta e socialmente construída (ROZENDO; CASAGRANDE et al, 1999).

Diante de pesquisas referentes ao histórico do Ensino Superior de graduação da esfera pública, vem demonstrando que tem registrado melhoria constante no nível de qualificação dos seus professores. Em 1991, por exemplo, apenas 35% dos docentes eram mestres e doutores, o que trouxe uma elevação de praticamente 155% em dez anos no número de docentes neste nível de ensino, efeito que pode ser atribuído à LDB (INEP, 2004).

Carlotto e Câmara (2007) colocam que a natureza do trabalho do professor universitário apresenta particularidades, considerando que possui atividades múltiplas no ensino da graduação e pós-graduação, extensão, pesquisa, além de executar atividades administrativas. Essa realidade evidencia que a organização do trabalho do professor possui características que o expõe a fatores estressantes, que podem repercutir sobre sua saúde física, mental, sobre a qualidade de sua vida e de seu trabalho.

3 TRABALHO DO DOCENTE NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Na visão de Chauí (2003), a universidade pública é uma ação social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, e embora tenha um papel relevante na sociedade, com os pilares no ensino, na pesquisa e na extensão, é também operacional, regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade e estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional, o que exige dos seus profissionais enormes investimentos de tempo com muita complexidade nas tarefas.

No Brasil, a profissão foi regulamentada pelo Decreto nº 2.028, de 1940, e registrada no Ministério do Trabalho no mesmo ano. Inúmeros acontecimentos marcaram o trabalho docente e sua organização em sociedade de classe organizada na Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior (ANDES) e depois transformada em Sindicato Nacional, em fevereiro de 1981. Na década de 1980, o que predominava era a formação rápida para as exigências do mercado de trabalho, ficando a competência reflexiva em segundo plano.

A universidade dos anos 90 foi considerada como a universidade “operacional”, que tinha autonomia em relação à sua organização e gestão e à decisão sobre a adoção de contratos.

Este processo, no entanto, foi questionado, uma vez que esta autonomia é ampliada em vários caminhos dependentes do mercado globalizado e da política neoliberal (PEREIRA, 2010). Com efeito, vários fatores contribuíram para uma crise institucional, dentre os quais o programa de aposentadoria voluntária, os professores substitutos com os contratos por tempo determinado e a falta de recursos financeiros para desenvolver projetos de ensino, pesquisa, extensão e de qualificação docente.

O art. 52 da Lei nº 9394/96, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, preceitua que universidades são instituições caracterizadas, por um terço do corpo docente, pelo menos com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, bem como um terço do corpo docente em regime de tempo integral (BRASIL, 1996). Sendo assim, ao professor universitário, muitas condições são exigidas para a manutenção ou elevação da qualidade do ensino num ambiente de cobranças permanentes pela qualificação, publicação e competência, o que interfere na qualidade de vida do profissional, manifestado no estresse, agitação e apatia.

Entre estes se destacam os sistemas avaliativos que vêm cada vez mais cobrando qualidade no trabalho docente,

A implantação de sistemas avaliativos da educação superior impõe uma formação continuada por parte do docente e das IES. Desta forma as IES têm que oferecer condições para que o aprendizado ocorra. Os laboratórios, equipamentos, projeto pedagógico, qualidade da biblioteca e dos professores, têm que ser verificados. A análise do conjunto de atividades desempenhadas pela instituição como pesquisas, produções científicas se encaixando no desempenho do docente. (SILVA, 2009, p.4).

Outro aspecto a considerar é o regime de trabalho do docente universitário, que na maioria das vezes possui dedicação exclusiva e reúne, além de hora em sala de aula, atividades como pesquisa e/ou extensão. Este profissional precisa de autonomia na sua atuação diante das diversas situações que advêm da sua atividade funcional. É necessário, também que possua, além da visão técnica, comprometimento político, desenvolvimento permanente de valores éticos e também morais (SILVA, 2002).

A complexidade do trabalho docente na universidade, hoje, requer esforço sobre-humano deste profissional, que nem sempre dá conta do emaranhado de problemas em que está envolvido, o que exige dele qualificação permanente, conhecimento sistemático, visão de mundo horizontalizada, conhecimento de mais de uma língua e atualização continuada do saber produzido (MARTINS, 2011). Acompanhar as mudanças no mundo globalizado, as técnicas avançadas de utilização de multimídias, possuir visão abrangente sobre gestão, métodos de pesquisas, linguagem acadêmica atualizada e novas tecnologias, bem como conhecimento da legislação da educação superior e congêneres são ainda exigências que os deixam em constante estresse. Tudo isso produz uma miscelânea de conhecimentos e informações que exigem do professor muito mais do que eles podem suportar.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida é descrita por Patrick (2008, p. 35), quando discorre sobre o conceito de qualidade de vida do grupo *The World Health Organization instrument to evaluate quality of life* (WHOQOL) da Organização Mundial de Saúde, como um “conceito amplo que incorpora de maneira complexa a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais dos indivíduos e suas relações com características predominantes do ambiente.”

Qualidade de vida é definida como o grau que uma pessoa desfruta do que é importante em sua vida (LIPOVCAN *et al*, 2004) e se configura numa condição que é alcançada por meio da mobilização de diferentes dimensões da pessoa e do meio, que se compensam e harmonizam entre si, na própria interpretação da vida (OLIVEIRA; PEREIRA *et al*, 2007). Essa afirmação

corroborar com a ideia de que a definição de qualidade humana depende da subjetividade de cada um e, para a maioria dos trabalhadores, ter qualidade de vida está relacionado ao fato de ter saúde (OLIVEIRA, 1997).

Lacombe (2005, p. 5) afirma que “a preocupação com a qualidade do trabalho é cada vez maior, assim como com a qualidade de vida” e lembra que, apesar de as pessoas precisarem ser administradas pelas empresas como seus recursos humanos, não se pode esquecer que são indivíduos que necessitam de felicidade, prazer e qualidade de vida, têm outros relacionamentos além dos mantidos com a organização e, normalmente, seus objetivos pessoais “nunca coincidem integralmente com os da organização, ainda que possam ter muitos pontos coincidentes” (LACOMBE, 2005, p. 14).

De acordo com a definição de Drucker (1997, *apud* Oliveira, 2004, p. 163), “qualidade de vida é a avaliação quantitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.”. Deste modo, um ambiente de trabalho saudável favorece que as pessoas tenham outros compromissos que não unicamente com o trabalho, tais como: família, lazer, etc. Assim, a QVT é a peça chave para o desenvolvimento humano enquanto profissional, pois é justamente no ambiente de trabalho que as pessoas se deparam com suas frustrações ou encontram sucesso.

5 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Autores apontam que a satisfação no trabalho influencia na realização com a vida, por meio da generalização das emoções e atitudes do trabalho para a vida fora do trabalho, afetando as demais dimensões da vida. Assim, a satisfação no trabalho é componente da satisfação geral com a vida (SORIANO; WINTERSTEIN, 1998).

Além disso, Marqueze e Moreno (2005) destacam que a satisfação do trabalhador com sua atividade repercute na qualidade de vida, ressaltando a relevância desse aspecto no ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador. A motivação para o estudo da satisfação profissional de docentes partiu do pressuposto de que essa variável influencia no seu desempenho e pode atuar sobre inúmeras dimensões do comportamento, desde o profissional até o social, interferindo, inclusive, em sua saúde (CURA; RODRIGUES, 1999).

Entretanto, a relação entre satisfação no trabalho e saúde é difícil de ser estabelecida, porque nem sempre está claro se satisfação produz saúde, se saúde produz satisfação ou se as duas são resultado de algum outro fator (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

A satisfação no trabalho é compreendida como o quanto as pessoas gostam de seu trabalho (SPECTOR, 2010), mas existem muitas contradições sobre a satisfação no trabalho, o que dificulta seu estudo e seu entendimento, bem como a compreensão das variáveis que a ela se relacionam (CURA; RODRIGUES, 1999).

Rebouças et al. (2007) concorda que a satisfação no trabalho é um estado emocional resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho e que o impacto do trabalho compreende as repercussões dos fatores relacionados ao ofício sobre a saúde e o sentimento de bem-estar da equipe.

A satisfação no trabalho é percebida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho, podendo ser vista de diferentes maneiras, dependendo do referencial utilizado (CARLOTTO; CÂMARA, 2008) e constitui uma dimensão que ocupa lugar central, quando se trata da experiência do homem com o trabalho (MELIÁ; PEIRÓ, 1989). Este tema é resultado da percepção de que o próprio trabalho atende aos valores laborais importantes para o sujeito, na medida em que esses são congruentes com suas necessidades (CARLOTTO; CÂMARA, 2008). O nível de satisfação e motivação do empregado é um fator que pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica no local onde o trabalho é realizado (BATISTA; VIEIRA et al, 2005).

Em relação ao bem-estar dos professores, Rebolo e Bueno (2014) afirmam sobre a sua importância para estes como pessoas e cidadãos. Assim, é determinante que o meio em que se atua, as relações e a autogratificação se relacionem para trazer uma tranquilidade ao desenvolver as funções cotidianas.

Com a satisfação do professor é possível criar vínculos inter-relacionais mais consistentes, como afirma Castagnoli (2009), que corrobora com o fato de que o relacionamento interpessoal no ambiente escolar, de acordo com a qualidade das experiências vivenciadas, é capaz de exercer significativa influência na formação integral do aluno, tanto como educando quanto como cidadão.

O meio em que se atua e as condições ofertadas influenciam na criação de mecanismos de prevenção e auxílio aos trabalhadores para que estes não venham a se prejudicar em sua saúde e na qualidade do desempenho (BENAGLIA, 2012).

O estudo acerca dos índices de motivação e satisfação no ambiente de trabalho tem se tornado uma tônica bastante influente na construção do objetivo das empresas e também das organizações públicas de estarem adequando sua estruturação ambiental e comportamental a fim de trazer maiores níveis de satisfação e, conseqüentemente, felicidade no trabalho (MARQUES; BORGES; REIS, 2016)

Segundo Carvalho, Santos e Alencar (2017), existem oito dimensões que são confluentes para que haja uma completa compreensão do que se denomina satisfação no trabalho, que são: ambiente interno; reconhecimento e confiança; desenvolvimento pessoal; remuneração, gostar do que se faz; sustentabilidade e inovação; envolvimento com as chefias e a organização; e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Cada um desses elementos traz consigo a sua específica importância para a satisfação ou não satisfação no ambiente de trabalho, que se relaciona com o desempenho, a produtividade e a otimização do clima organizacional. Algumas das influências fortes para a satisfação no ambiente de trabalho estão voltadas para o interesse natural do ser humano em buscar o melhor para si e para aqueles que vivem a sua volta.

5.1 Satisfação e felicidade no trabalho

Para podermos analisar os quão felizes e satisfeitos são os professores da rede pública de ensino superior, inclusive do Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, em Picos, é preciso que seja compreendido cada conceito que determina o quanto um profissional é satisfeito ou não no seu ambiente de trabalho. Depreende-se a partir de tais conceitos que a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação. Nesse sentido, cada pessoa reage de uma maneira a um determinado acontecimento Assim, a motivação constitui um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano, assim como reitera (CHIAVENATO, 2004).

A felicidade, como afirma Leite (2013), surge do relacionamento dos indivíduos com os outros e refere-se a um estado de plena autorrealização do indivíduo. No ambiente de trabalho ela acontece, geralmente, quando as organizações, por meio de ações e estratégias, colocam seus funcionários ocupando um lugar de destaque nas suas decisões, deixando-as com uma atuação de influência e importância dentro do eixo organizacional.

Algumas das vertentes mais envoltas à ótica da satisfação no ambiente de trabalho é a Teoria das Necessidades de Maslow, que é considerada por Bateman e Snell (1998) como uma teoria bastante simples, sem muitos conceitos aprofundados sobre o comportamento humano, porém, é tratado como a base do conhecimento nesta área, a fim de determinar as situações nas quais os trabalhadores se sentem mais à vontade e reativos aos estímulos da organização. Este modelo conceitual proposto por Maslow apresenta uma hierarquia piramidal de cinco necessidades, partindo do nível mais elementar para o mais elevado da existência humana. É a

partir desse modelo conceitual que se caracteriza a autorrealização humana em seus mais diversos campos, inclusive o profissional.

As teorias relativas à motivação têm, em seu cerne, a contribuição de Archer (1997), na conceituação do que é, de fato, a motivação, incluindo em seu leque de estudo os fatores de satisfação e o próprio conceito de motivação. Um dos índices de maior contribuição para a determinação científica acerca da satisfação no trabalho é a Felicidade no Ambiente de Trabalho (FAT), que se refere a um conjunto de situações e estratégias que levam a motivação, a realização e o reconhecimento dos indivíduos nas empresas, de modo a criar um bom ambiente, propício ao desenvolvimento saudável e constante do conhecimento e da produtividade. Em suma, a FAT depende diretamente do ambiente proporcionado pelos superiores e da valorização por parte de todos os envolvidos no processo laborativo, o que significa que os indivíduos e os gestores, em um ambiente de múltiplas trocas, precisam ser valorizados.

Já segundo Pedroso (2010), a “classificação” por ordem de importância para a determinação do nível de satisfação ou não de um profissional diante do seu ambiente de trabalho envolve critérios que envolvem a individualidade, a coletividade, a que o profissional está exposto, dentre outros critérios que também corroboram com os níveis de satisfação dos profissionais. São estes: as atividades que realizam; o ambiente; o reconhecimento e a valorização; as perspectivas futuras e os outros indivíduos.

Assim, portanto, as empresas buscam sempre alcançar e se manter em padrões de excelência nas suas atividades em conjunto, se preocupando com as premissas relativas a tornar a organização, como um todo, um bom ambiente de produtividade. Dessa forma, a valorização do empregado como ser humano é determinante para a obtenção de bons resultados neste aspecto do bem-estar no ambiente laboral (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010).

De acordo com Corrêa *et al.* (2012) a felicidade e o bem-estar pode ser conquistada através de uma atividade produtiva que construa uma identidade social e assim possa dar sentido a vida em comunidade, para que o trabalho possa ser visto como uma atividade enobrecedora.

A tendência da literatura é aproximar os termos felicidade e bem-estar. No entanto, alguns pesquisadores de comportamento organizacional costumam evitar o termo felicidade no trabalho, preferindo reportar-se ao termo bem-estar no trabalho (PASCHOAL, TORRES E PORTO, 2010).

6 PROCESSOS METODOLÓGICOS

Este trabalho busca alcançar o objetivo geral proposto sobre verificar os índices de satisfação no trabalho dos professores da UFPI/CSHNB. A pesquisa foi organizada se utilizando do método de pesquisa descritiva e com abordagem quantitativa para proporcionar entendimentos suficientes para se prosseguir com o objetivo da pesquisa.

Cervo e Bervian (2002) colocam que é através da pesquisa descritiva que se pode observar, correlacionar, registrar, analisar os fatos existentes sem manipula-los. A pesquisa descritiva busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e os demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

Sobre a natureza da pesquisa é de cunho quantitativo, onde segundo Mattar (2001) é através da pesquisa quantitativa que é buscado a validação das hipóteses apresentadas no trabalho por meio de dados estruturados com a análise de um considerável número de casos representativos, ou seja, é através dela que são quantificados os dados e generalizado o resultado da amostra para os interessados. A pesquisa quantitativa pode ser caracterizada por o emprego da quantificação na coleta de informações e também no tratamento dessas informações por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 1999).

Para a coleta de dados foi utilizado questionários com perguntas estruturadas onde, segundo Cervo e Bervian (2002), é através do questionário que os pesquisadores utilizam para coletar os dados da pesquisa e conter a exatidão para aquilo que se está sendo perguntado.

O universo da amostra é composto de 3.179 discentes que cursam, segundo o Setor de Pessoal do *campus*, de nove cursos de graduação presencial ofertados pela UFPI/CSHNB, na cidade de Picos: Administração, Biologia, Enfermagem, História, Letras, Matemática, Nutrição, Pedagogia e Sistemas da Informação, e de 163 docentes efetivos com, no mínimo, 3 (três) anos de atuação na UFPI/CSHNB que atuam nos mesmos cursos dos discentes. Para a realização da pesquisa, foi feita a seleção da amostra de 343 discentes e 116 docentes, permitindo uma margem de erro de 5% e nível de confiabilidade de 95%. Dentre os discentes, foi priorizada a aplicação dos questionários para alunos dos VI Bloco em diante de cada curso, por estes terem uma maior percepção na avaliação dos professores em comparação aos que ingressaram recentemente. Quanto aos docentes, não foi possível realizar a pesquisa com a quantidade exata de professores da amostra por diversos motivos: licenciamentos para Doutorado, viagens ou por não terem sido encontrados. A aplicação dos questionários foi feita no mês de outubro de 2018, no âmbito do campus. Para a tabulação dos dados, foi utilizado o *software Microsoft Excel 2016* e para a análise de dados foi utilizada a estatística descritiva por meio da média e do desvio-padrão.

7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Diante da pesquisa realizada, a análise descritiva dos dados foi indicada por meio da utilização da Média (M) e do Desvio-Padrão (DP). Além disso, criou-se parâmetros para que possa ser visualizado com mais clareza acerca dos resultados em comparação ao todo da pesquisa. Assim, as médias abaixo de 3 (três) foram consideradas baixas, o que significa que o item foi mal avaliado pelo pesquisado; as médias entre 3 (três) e 4 (quatro) foram consideradas intermediárias, correspondendo uma percepção moderada; já os resultados acima de 4 (quatro), foram considerados altos, sendo uma boa avaliação do item pesquisado. Quanto ao desvio-padrão, utilizou-se os seguintes parâmetros: abaixo de 0,9 significa que a variação foi pequena; os valores de 0,9 a 1,2 representam um desvio considerado intermediário; e os valores acima de 1,2 têm um desvio elevado, significando que as respostas entre os respondentes foram divergentes. Ainda na análise de dados, foram utilizados os parâmetros de frequência relativa em duas questões envolvendo múltipla escolha por parte dos professores e na determinação do perfil dos pesquisados.

7.1 Perfil dos discentes e docentes

Em relação ao perfil dos pesquisados, 38% dos discentes são do sexo masculino enquanto que 59% são do sexo feminino e outros 3% se autodeclararam como outros tipos de gênero sexual. Destes, 63% têm entre 17 e 25 anos de idade, o que demonstra uma população majoritariamente jovem e que está em transição da adolescência e do estilo de educação proveniente do Ensino Médio para os métodos do Ensino Superior. Em relação à naturalidade, 58% são da própria cidade de Picos e 42% são de outras cidades, inclusive de outros estados.

Quanto à residência dos discentes que são provenientes de outra cidade, o levantamento revelou que cerca de 78% destes alunos estão morando em Picos por conta da facilidade de locomoção e, também redução de custos. O fator distância, locomoção e o dispêndio de tempo e custo podem ser influentes no quanto o aluno absorve do conteúdo e programação feitos pelo professor.

Na distribuição por ocupação dos discentes deste campus, relatando que 46% dos estudantes têm como ocupação o próprio cotidiano de estudos, livros e demais itens que compõem a rotina de um “estudante profissional”. Estes são alunos que dedicam seu tempo

integral para a pesquisa, o estudo e a extensão como alunos dessa instituição. A segunda parcela de discentes, que representa 28% dos universitários, são estagiários. Estes são alunos que estão participando de uma etapa fundamental para a sua formação: o alinhamento entre a teoria e a prática do curso que fazem.

Geralmente, o dia-a-dia de um estagiário é bastante ocupado, pois o estágio não isenta a sua presença em sala de aula normalmente. Além destes, cerca de 17% dos estudantes trabalham por mais de 6hs diárias, sendo profissionais no mercado de trabalho que conciliam o seu tempo com os estudos, enquanto que 7% dos estudantes trabalham até 6hs por dia, principalmente por meio de oportunidades que empresas ou instituições públicas dão para aqueles que possuem melhor desempenho, trabalhando meio período no turno contrário e estudando no período normal.

A distribuição etária dos docentes foi dividida em 36% dos professores tendo entre 18 e 35 anos, enquanto que 61% dos docentes da UFPI/CSHNB têm entre 36 e 55 anos de idade. Além destes, cerca de 2% dos professores ultrapassam a faixa etária de 56 anos. Em relação à distribuição de gênero, foi pesquisado um indivíduo que se autodenomina transexual, além de 45% ser do sexo masculino e 55% ser do sexo feminino.

A naturalidade e a residência do docente podem ser aspectos que influenciem positiva ou negativamente no desempenho e no grau de satisfação, pois a locomoção, a distância e até mesmos os custos, assim como para os alunos, podem ser decisivos para relacionar este quadro. De acordo com a pesquisa, cerca de 65% dos professores da UFPI/CSHNB são naturais de outras cidades, enquanto que 45% dos pesquisados são de naturalidade picoense. Porém, quando se trata de residência, 70% dos docentes estão morando, atualmente, na cidade, enquanto que 30% ainda mora em outra cidade, principalmente a cidade-natal destes.

7.2 Dimensão Atuação dos Professores

Após verificar o perfil dos discentes da UFPI/CSHNB, foi dada continuidade à pesquisa para quantificar a avaliação do desempenho dos docentes deste campus na visão dos alunos, para que haja uma interação com o resultado obtido com a autoavaliação dos professores. A Tabela 1 mostra os dados da pesquisa sobre a dimensão atuação dos professores.

Tabela 1: Dimensão atuação dos professores

DIMENSÃO ATUAÇÃO DO PROFESSOR EM SALA DE AULA	Como você avalia o desempenho de seus professores?		Você se sente satisfeito com a atuação dos professores da UFPI/CSHNB?		Você considera que os professores ensinam com entusiasmo e incentivos?		Você sente que os professores contribuem efetivamente para a qualidade do ensino?	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Curso								
Administração	3,1	1,3	3,7	0,99	2,5	0,5	3,9	0,61
Biologia	2,9	1,4	3,8	0,95	2,7	1,3	4,1	0,6
Nutrição	3,8	1	3,6	1,01	3,3	1,1	3,6	1,18
Letras	3,5	1	4,1	0,26	3,2	0,8	4,4	0,51
Pedagogia	3,6	0,8	4,1	0,44	3,1	0,7	4,1	0,62

Enfermagem	3,4	1,2	4,2	0,6	2,5	1	4,3	0,45
História	3,4	1,2	3,9	0,68	3,3	0,7	3,9	0,54
Matemática	3,8	0,8	3,5	0,76	2,5	1,1	4,2	0,67
Sistemas da Informação	3,2	1,4	3,9	0,79	3,3	1	4	0,46

Fonte: pesquisa dos autores

Inicialmente, foi perguntado aos alunos sobre a avaliação geral dos desempenhos dos professores deste campus, levando em consideração a resposta espontânea. Separando por cursos, a melhor média de avaliação de desempenho dada para os professores é dos alunos de Nutrição e de Matemática, enquanto que a menor variação de respostas, dada em desvio-padrão, foi dos alunos de Pedagogia e Matemática, o que constata que Matemática tem os alunos mais satisfeitos com os seus professores.

Aprofundando a pesquisa sobre os aspectos que envolveram a questão anterior, a próxima pergunta se relaciona com a satisfação em relação à atuação cotidiana dos professores lotados na UFPI/CSHNB na visão dos alunos pesquisados, se referindo às suas metodologias, avaliações e orientações de pesquisa, dentre outros pontos. Na média, os cursos que melhor avaliaram a atuação dos professores foram Enfermagem, seguido de Pedagogia e Letras. O desvio-padrão dos cursos de Letras e Enfermagem revelam que os alunos têm a maior constância na resposta, onde se mantém o bom nível de atuação cotidiana dos professores. Nos cursos de Nutrição e de Sistemas da Informação, os professores tiveram as melhores avaliações quanto ao seu entusiasmo cativante e que incentiva os alunos, enquanto que o pior índice ficou por conta de Matemática e Administração. Na variabilidade, Administração teve o menor desvio-padrão em relação às respostas, identificando certa insatisfação dos alunos sobre este ponto.

Quanto à colaboração efetiva para o desenvolvimento dos conhecimentos em sala de aula, onde se levam em considerações fatores tais como metodologias inovadoras e participativas, construção do conhecimento em conjunto e disponibilidade para tirar dúvidas, bem como a motivação, como fator preponderante para o maior ânimo para buscar qualidade no serviço prestado os cursos de Letras e de Enfermagem se destacam positivamente, na média, além de a variabilidade de suas respostas serem pequenas se comparadas aos demais cursos.

A motivação dos professores é visível para os alunos, que é traduzido em boa atuação como educador e traz satisfação para este profissional e uma sensação agradável nas rotinas acadêmicas. Conseqüentemente, os alunos se agradam daquilo que é entregue pelos professores, havendo a relação afirmada por Steuer (1989) apud Martínez e Paraguay (2003), que a motivação manifesta a tensão gerada por uma necessidade e satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade.

7.3 Dimensão relacionamento dos professores com os alunos

Na segunda dimensão, foram avaliados aspectos referentes à ligação entre alunos e os professores de cada curso, a fim de perceber o quão próximos, flexíveis, justos, benquistos e cativantes os mesmos são, tornando o ambiente mais amistoso e eficiente quanto ao desenvolvimento da educação acadêmica. A avaliação da dimensão condições de trabalho dos docentes estão expostos na Tabela 2.

Tabela 2: Dimensão relacionamento dos professores junto aos alunos

DIMENSÃO RELACIONAMENTO DOS PROFESSORES COM OS ALUNOS	Você considera os professores da UFPI/CSHNB flexíveis?		Você considera os professores aberto a novas ideias e pontos de vista?		Você considera que os professores avaliam com precisão e justiça?		Você considera que os professores se estressam externamente e "descontam" nos alunos?		Você considera que os professores reagem positivamente a benefícios e reconhecimento?	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Curso										
Administração	3	0,9	3,3	1,2	2,9	1,2	3,3	0,83	3,5	1,2
Biologia	3,2	1,3	2,7	1,6	2,3	1,3	3,2	1,36	4,1	0,8
Nutrição	3,4	1,2	3,5	1,2	3,5	1,2	2,6	1,39	3,8	1,2
Letras	3,2	1	3,1	1	3,1	1	3,4	0,88	3,9	0,6
Pedagogia	3,5	0,6	3,3	0,9	3,1	0,9	3,8	0,86	3,9	0,7
Enfermagem	2,9	1,1	2,7	1,1	2,5	1	3,2	0,6	3,5	0,8
História	2,9	1	2,9	1,1	3,3	1	3,5	0,71	3,7	0,5
Matemática	3	1,1	2,4	1,1	2,4	1	3,6	0,68	3,8	0,6
Sistemas da Informação	3,5	1,4	3,5	0,9	3,2	1,2	3,8	0,95	3,9	0,9

Fonte: pesquisa dos autores

No primeiro ponto, foi avaliada a flexibilidade dos professores, ou seja, o quanto se ajustam às dificuldades e barreiras enfrentadas por alunos, individual ou coletivamente. Em outras palavras, foi levado em consideração a adaptabilidade do professor no dia-a-dia. Tal questão é importante para avaliar o quanto os alunos que possuem dificuldades diversas são prejudicados ou beneficiados pelos professores. Assim, revela-se o quanto a ação do professor a este tipo de discente interfere em seus resultados acadêmicos. Na média, os cursos de Pedagogia e Sistemas se destacaram positivamente, enquanto que História teve a média mais baixa. Assim, a menor variação das respostas se obteve entre os discentes do curso de Letras, o que faz desse curso o mais bem avaliado neste quesito.

Adiante, foi questionado aos alunos sobre a receptividade dos professores sobre novas ideias e diferentes pontos de vista, que é importante para que se inicie uma relação de amizade e profissional duradoura e que renderá bons resultados. O conhecimento é uma constante construção, onde o debate, argumentação e a contra-argumentação são mecanismos essenciais para o bom aprendizado. Na média, novamente o curso de Sistemas da Informação se destacou positivamente, enquanto que a menor média se encontrou no curso de Matemática. Assim, a menor variação das respostas foi obtida no curso de Sistemas da Informação e da Pedagogia, trazendo, portanto os melhores índices de abertura à sugestão dos alunos por parte dos professores.

Posteriormente, foi questionado sobre a visão dos alunos sobre a precisão e o senso de justiça dos professores em suas avaliações, metodologias e decisões cotidianas. Em linhas gerais, a média mais elevada neste quesito foi encontrado pelos alunos de Nutrição, seguido do

curso de História. Porém, a menor variação de respostas se encontra entre os discentes acadêmicos do curso de Pedagogia, que ao avaliar com uma boa média, novamente se destaca entre os cursos no aspecto relacionamento entre docente e discente.

A pesquisa continuou a avaliar a percepção dos universitários quanto ao nível de estresse dos professores em sala de aula, algo que pode comprometer o aprendizado, pois interfere na atenção e na sincronia dos pensamentos, ideias e até mesmo em como o conteúdo é repassado. Neste quesito, na média por curso, os mais baixos índices (melhores resultados) foram obtidos no curso de Nutrição, seguido da Enfermagem, que também teve o menor desvio-padrão nas respostas.

A pesquisa também fez o levantamento da percepção dos alunos sobre o quanto os discentes concordam que os professores melhoram o seu desempenho a partir do momento em que são beneficiados e que têm o seu trabalho devidamente reconhecido. Com isso, o curso de Biologia se destaca positivamente por ter a maior média, enquanto que a variação das respostas dos alunos de História foi a menor dentre os pesquisados.

Todos os pontos que são avaliados na pesquisa e demonstrados na tabela são relevantes para a relação entre professor e aluno nesta instituição, que é saudável à medida em que há uma interação nas ideias que são compartilhadas no dia-a-dia, principalmente em sala de aula, melhorando o desenvolvimento de debates produtivos para o enriquecimento do conhecimento, o que reforça a ideia de Castagnoli (2009), que afirma que manter essa proximidade e qualidade na relação permite que o educador e o educando tenham um melhor aproveitamento no processo de aprendizagem.

Esta é uma questão que deverá ser levada em consideração para novas pesquisas que venham a aprofundar o conhecimento acerca das nuances que revelam o cotidiano dos professores e quais elementos podem ser melhorados ou alterados para que os resultados sejam mais satisfatórios, desde o campus em que atua até mesmo ao nível da educação superior brasileira. Compreender o pensamento do discente colabora para a discussão sobre as condições de trabalho e o ambiente em que o professor está inserido, afinal, o aluno é o “cliente” da educação ofertada pelo poder público.

7.4 Dimensão condições de trabalhos

As condições de trabalho são essenciais para que possam ser desenvolvidas atividades de enriquecimento do conhecimento, bem como a boa distribuição das metodologias aplicáveis pelos professores a fim de aprofundar a teoria e aplicar a prática nos determinados cursos. Além disso, devem ser proporcionadas condições de promoção da saúde, da segurança e do bem-estar para o profissional. Cada um dos fatores citados pela pesquisa colabora, sinergicamente, para a melhoria dos níveis educacionais da instituição e devem ser valorizados pelas autoridades competentes. Na tabela 3, são demonstrados os resultados da dimensão condições de trabalho.

Tabela 3: Dimensão condições de trabalho dos docentes

DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO	O ambiente de trabalho é satisfatório?		As condições de trabalho são adequadas?		As condições de trabalho poderiam ser melhoradas?		A UFPL, como instituição, precisa de melhorias?		A jornada de trabalho é adequada?	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Curso										
Administração	3,5	0,45	3	1	4	0	3,6	0,58	4,2	0,84
Biologia	3,5	0,93	3,8	0,89	4,25	0,7	3,6	0,79	3,75	1,28
Nutrição	3,9	0,69	3,7	0,95	4,29	0,5	3,9	1,07	3,86	1,07
Letras	4,2	0,75	3,3	1,21	4,33	0,5	3,8	0,75	4,67	0,52
Pedagogia	3,5	0,93	3,6	0,92	4,25	0,5	3,8	1,04	4	0,76
Enfermagem	3,9	1,07	4	0,82	4,29	0,5	4	0,82	3,71	1,11
História	3,7	0,95	3,7	0,95	3,86	0,7	4	0,49	3,43	1,13
Matemática	3,4	0,79	3,4	0,69	3,71	0,8	3,9	0,76	4	0,82
Sistemas da Informação	3,8	0,75	3,8	0,98	4	0,6	4	0,89	3,83	1,17

Fonte: pesquisa dos autores

Em âmbito geral, foi feita a pesquisa sobre o fato de o ambiente de trabalho ser satisfatório ou não, onde os professores do curso de Letras deram a maior média de resposta dentre todos os cursos pesquisados, enquanto que a menor média ficou por conta dos docentes do curso de Matemática. Em termos de desvio das respostas, os professores da Administração tiveram a menor variação e uma das piores avaliações do ambiente de trabalho, muito por conta da ausência de laboratórios para o curso e a inexistência da prática neste curso, com exceção dos momentos que os próprios professores têm de criar dentro de suas disciplinas.

Considerando a possibilidade de tais condições de trabalho serem melhoradas, os professores do curso de Letras, Nutrição e Enfermagem tiveram as maiores médias quanto à ênfase dada na possibilidade de melhorias das condições de trabalho ofertadas pelo Campus Senador Helvídio Nunes de Barros. Já a própria Universidade Federal do Piauí, como instituição em geral, poderia ser melhorada na concepção, principalmente dos docentes do curso de Enfermagem, História e Sistemas da Informação.

A carga horária e as disciplinas às quais os professores são lotados também influenciam o desempenho dos mesmos e, portanto, isso foi levado em consideração. Diante disso, o curso de Letras teve a melhor média no ponto sobre a jornada de trabalho e carga horária de trabalho ser adequadas a sua realidade. A menor variação e desvio ficaram por conta dos docentes do curso de Letras, que demonstrou uma excelente avaliação neste quesito.

Com o resultado da pesquisa, é demonstrado que as condições de trabalho são suficientemente aprovadas para o exercício da profissão, não sendo um local onde as atividades sejam desempenhadas sob risco ou um ambiente não-saudável, física e mentalmente. Este fato vai ao encontro com que afirma Benaglia (2012), que um ambiente adequado é aquele em que

os trabalhadores e gestores possam desenvolver seu trabalho com segurança, bem-estar e sustentabilidade em seu local de trabalho

7.5 Dimensão felicidade na profissão de docente

A dimensão que trata mais especificamente da felicidade, bem-estar e satisfação dos professores leva em consideração a organização dos componentes que interferem diretamente na maior leveza da atividade dos docentes, onde os mesmos são incentivados por meio de remuneração, de um bom ambiente de trabalho, de boas relações e de todas as demais nuances avaliadas anteriormente. Os resultados da dimensão felicidade na profissão de docente está descrito na Tabela 4.

Tabela 4: Dimensão felicidade na profissão de docente da UFPI/CSHNB

DIMENSÃO FELICIDADE NA PROFISSÃO DE DOCENTE	A remuneração é satisfatória?		Você gosta de ser docente da UFPI/CSHNB?		É vantajoso ser docente da UFPI em geral?		Você se considere feliz e satisfeito em ser docente da UFPI?	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Curso								
Administração	3,6	1,14	4,2	0,45	4,2	0,84	4,2	0,84
Biologia	3,5	1,3	4,38	0,52	3,88	0,83	4,4	0,74
Nutrição	3,29	1,38	4,29	0,49	4,14	0,69	4,7	0,49
Letras	3,17	0,95	4,33	0,52	3,83	0,41	4,3	0,52
Pedagogia	3,13	1,28	4,25	0,46	4,25	0,46	4,4	0,52
Enfermagem	3,57	1,27	4,29	0,49	4,14	0,69	3,9	0,53
História	3,57	0,98	4,43	0,53	4	0,58	4,6	0,53
Matemática	3,86	0,55	4,57	0,53	3,29	0,69	4	0,58
Sistemas da Informação	3,33	1,03	4,5	0,55	4,33	0,82	4,3	0,52

Fonte: pesquisa dos autores

Na avaliação por curso dos professores, os docentes do curso de Matemática e Administração tiveram a maior média em relação à remuneração justa e satisfatória para o seu cargo, seu nível e sua função. Somado a isso, a menor variação das respostas foi encontrado no curso de Matemática, que também obteve uma média excepcional quanto à satisfação dos professores neste quesito.

Atribuído à pesquisa, foi feito o levantamento acerca de os professores efetivamente gostarem ou não de exercer tal função dentro de tal instituição e no determinado campus. Com isso, os professores que demonstraram melhor média nesta avaliação estão lotados no curso de Matemática e de História, influenciando positivamente em seus desempenhos. Em

contrapartida, o curso de Administração teve, em relação aos demais, o desempenho médio mais baixo, além de ter a menor variação de respostas dentre os cursos pesquisados.

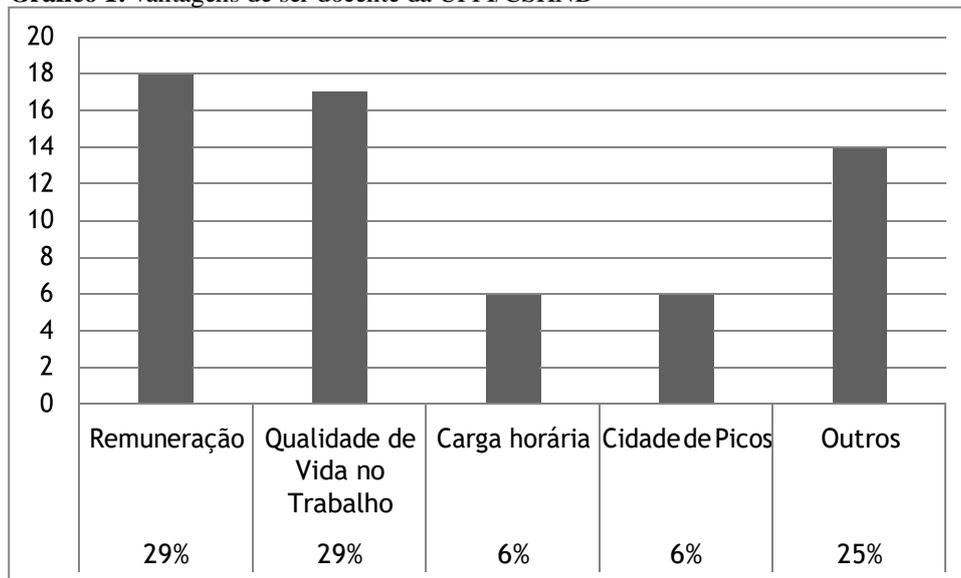
Trazendo aos resultados, os cursos de Sistemas da Informação, de Nutrição e de Pedagogia têm os melhores índices, enquanto que a menor média se dá entre os professores do curso de Enfermagem e Letras, sendo que este último também tem o menor desvio-padrão nas respostas.

O resultado da pesquisa acerca da satisfação dos mesmos em atuar como professor nesta instituição é positiva, demonstrando um bom convívio dos professores com a sua função como educadores. Este ponto corrobora com o que afirma Martínez e Paraguay (2003) e Rebouças et al. (2007), que a felicidade no trabalho é resultante da satisfação das necessidades psicossociais do trabalhador, do sentimento de prazer e de contribuição no exercício da atividade profissional cotidiana e com o que afirma Rebolo e Bueno (2014), que o bem-estar docente está diretamente relacionado com a vivência de experiências positivas, sendo este um processo de construção dinâmica.

8 CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

Quando é levado em consideração a opinião dos professores quanto aos elementos que mais contribuem com a sua satisfação como docente da UFPI/CSHNB, alguns pontos são levados em consideração: a remuneração, pois se esta é justa, interfere positivamente na motivação diária de o professor se deslocar de seu lar para poder exercer a sua função e profissão com maior ânimo; a qualidade de vida no trabalho, que envolve a alegria, a descontração, a animosidade, a ambiência, a higiene, etc.; a carga horária, que não exige demasiado esforço físico e mental dos professores; a cidade de Picos, referente à adaptação dos professores à cidade, distância de sua terra natal, etc.; além de ter a opção “outros”, que é aberta para respostas variadas. Os resultados demonstrados sobre as principais vantagens estão no Gráfico 1.

Gráfico 1: vantagens de ser docente da UFPI/CSHNB



Fonte: pesquisa dos autores

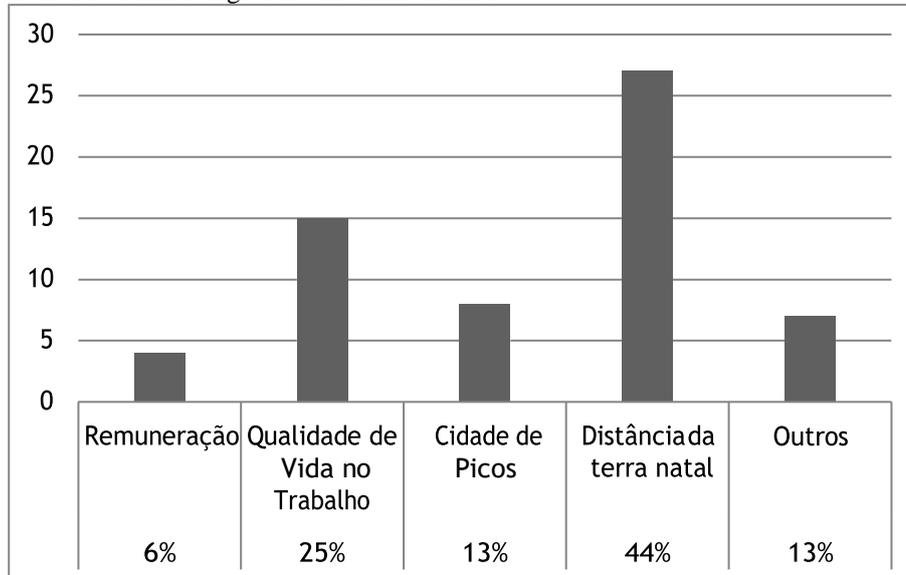
A pesquisa demonstra que os benefícios mais citados pelos professores são a remuneração e a qualidade de vida. Este ponto demonstra o quanto esses dois fatores são considerados como importantes para que estes atuem de modo positivo e com alta performance.

A menção da qualidade de vida como principal ponto de satisfação dos professores interage com o que afirma Caralho, Santos e Alencar (2017), que é importante a compreensão

de que o salário não é o único fator motivacional para a realização de uma boa execução das atividades, pois é notável que o ambiente de trabalho influencia a forma de agir dos funcionários de acordo com o cenário atual.

Considerando que os mesmos fatores podem influenciar negativamente o desempenho e satisfação dos professores, foi feito o levantamento quanto a este ponto. Com isso, o elemento considerado como o mais desfavorável para a atuação de um docente da UFPI/CSHNB foi a questão da distância da terra natal dos professores, como pode ser visto no gráfico abaixo.

Gráfico 2: desvantagens em ser docente da UFPI



Fonte: pesquisa dos autores

A distância da terra natal para aqueles que não são naturais de Picos ou que não têm morada fixa na cidade é um fator desmotivador para a maioria dos professores, pois é preciso fazer longos trajetos e ficar longe dos entes queridos por dias ou semanas. A distância de suas origens também pode comprometer o nível de relacionamento dos professores com os alunos e pares. Este resultado está alinhado ao que afirma Palacio (2017), que cita sobre as dificuldades enfrentadas diariamente por quem trabalha longe de casa, tais como o estresse e o comprometimento dos relacionamentos familiares. Portanto, o profissional deverá se adequar à situação sem prejudicar sua vida pessoal, seu bem-estar e seu ambiente de trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se averiguar a relação entre a satisfação dos docentes da UFPI/CSHNB em relação às condições de trabalho ofertadas pela instituição, bem como a felicidade por exercerem essa função de ímpar importância para a educação brasileira. Foram mensurados quatro tipos de dimensões, que tornaram claro os elementos que corroboram com a pesquisa e completam o sentido abordado pelos autores que referenciaram o estudo.

O primeiro objetivo específico, que buscou identificar as vantagens e desvantagens mais citadas pelos docentes. Quanto às vantagens, as mais relevantes foram a remuneração e a qualidade de vida no trabalho, composto de elementos tais como tranquilidade, pressão por resultados e o relacionamento entre pares e com os alunos, dentre outros fatores que poderiam intervir no desempenho normal diária da função. No tocante à remuneração, contribui o fato de a cidade de Picos ser pequena e seu custo de vida ser, teoricamente, menor do que de uma capital ou região metropolitana. Em contrapartida, a principal desvantagem listada pelos professores são as condições de trabalho, o que ocasionou algumas manifestações grevistas nos

últimos cinco anos, pois os mesmos reivindicavam por melhorias nesta área fundamental para sua função como educador.

Ainda sobre o primeiro objetivo específico, conclui-se que a remuneração foi citada como sendo o mais importante fator de vantagem em ser professor na UFPI/CSHNB. Porém, percebe-se que apesar de haver uma tranquilidade em relação ao valor percebido mensalmente e a estabilidade, os professores citam bastante a necessidade de melhorias nas condições de trabalho, que não são plenamente adequadas, segundo os mesmos.

O segundo objetivo buscou demonstrar os índices de satisfação no trabalho e como estes se relacionam com o desempenho docente. Assim, ficou claro o resultado de que há uma relação direta entre o desempenho dos professores com a sua satisfação em meio ao ambiente de trabalho, pois ter as condições necessárias, tanto físicas, estruturais e mentais, para poder exercer a função com maior liberdade de utilizar suas metodologias próprias interferem positivamente. Portanto, os índices de satisfação foram satisfatórios por parte dos mesmos, levando em consideração a sua profissão.

O terceiro objetivo específico levado em consideração na pesquisa visava verificar os principais pontos citados da avaliação dos discentes sobre seus professores, onde os mais mencionados foram o bom relacionamento entre eles e abertura dos mesmos para novas ideias e debates com perspectivas diferenciadas. Por estar em um ambiente acadêmico e da construção do conhecimento, o debate em ambiente de aula é premissa para que haja uma disseminação mais forte do saber.

Cabe ressaltar que, bem como na maioria dos estudos, houve limitações de ordem situacionais. Uma delas refere-se aos escores das médias e desvios padrões que não conseguiram pontuar índices gerais de convergência, para as categorias analisadas, caracterizando apenas moderação nos resultados, mas a restrição maior foi quanto ao campo de estudo, apenas um local para coleta de dados, representando toda a classe de universitários. A dificuldade para aplicação dos questionários, de forma a que abrangesse acadêmicos de todos os períodos dos cursos analisados foi latente, bem como da aplicação dos questionários para docentes de todos os nove cursos pré-selecionados. Com isso, há margens que impossibilitam que a pesquisa seja considerada como perfeitamente generalizada, pois não atingiu a exata quantidade amostral que deveria ter sido alcançada, segundo a estatística descritiva. Levando em consideração este ponto, fica sugerida a realização de outras pesquisas em dimensões maiores de representatividade e com acadêmicos de perfis econômicos e sócio demográficos diferentes, não minimizando a relevância desta pesquisa para abrir um campo de pesquisa para a satisfação de discentes, docentes e demais membros que compõem a Universidade Federal do Piauí.

REFERÊNCIAS

ARCHER, E. (1997). Mito da motivação. In: Bergamini, C. & Coda, R. (orgs.)

Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. 2a ed. São Paulo: Atlas.

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração construindo vantagem competitiva.** Rio de Janeiro: Atlas, 1998.

BATISTA, A. A.V.; VIEIRA, M.J.; CARDOSO, N. C.S.; CARVALHO, G.R.P. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Ver. Esc. Enferm. USP.** 2005

BENAGLIA, M . D. A influência do ambiente de trabalho e do estilo de vida sobre a saúde do trabalhador. **XXXII Encontro Nacional de Engenharia da Produção**. Bento Gonçalves/RS, 2012.

BONAMINO, A. M. C. O público e o privado na educação brasileira: inovações e tendências a partir dos anos 1980. **Revista Brasileira de História da Educação**. Jan/jun. 2003.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Brasília, 1996.

CAMARA, P; GUERRA, P; RODRIGUES, J. Humanator: **Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. 3.ed. Lisboa: Dom Quixote, 1999.

CANUTO, A.M.M.; BATISTA, S.H.S.S. Concepções do processo ensino-aprendizagem: um estudo com professores de medicina. **Rev Bras Educ Med** 2009 [cited 2010 jul 20];33(4):624-32

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S.G. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. Psico-USF, 2008.

CARVALHO, K. A.; SANTOS, M.H.; ALENCAR, O.L.G. Satisfação no ambiente de trabalho em uma instituição financeira privada localizada em fortaleza sob a otica dos operadores de caixa. **Revista de Administração da UNI7**. Fortaleza, v.1, n.1, 2017.

CASTAGNOLI, C. A. **Atividades esportivas, culturais e cooperativas como meio de superação no relacionamento interpessoal na escola**. São Paulo, 2009.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHAUÍ, M. **A universidade pública sob nova perspectiva**. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5-15, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORONA, M.B.E.F.; CARVALHO, E.C. Significado de la enseñanza del proceso de enfermería para el docente. **Rev Lat Am Enfermagem**, 2005.

CORRÊA, D. A.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. E. R; GRAZIANO, G. O.; ANDRADE, S. I.; SANTOS, M. R. dos. Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão. 2ème **Congrès TRANSFORMARE** 19-20 mars, Paris, 2012.

CURA, M.L.A.D.; RODRIGUES, A.R.F. Satisfação profissional do enfermeiro. **Rev Lat Am Enfermagem**. 1999

SILVA, L. B. **A gestão de pessoas e o sistema de reconhecimento e recompensa em Organizações Não-Governamentais**. XXXVIII ANPAD. Rio de Janeiro/RJ: 2013.

FRANCO, G. H. B. **Índices de felicidade e desenvolvimento econômico**. 2012.

INEP. **Estatística dos Professores no Brasil**. 2 ed. p. 46. Brasília, 2004.

LACOMBE, Francisco José Massel. Recursos humanos: princípios e tendências/ Francisco Lacombe. São Paulo: Saraiva, 2005

LEITE, G. **Reflexões sobre o conceito de felicidade para sociedade contemporânea**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/reflex%C3%B5es-sobre-o-conceito-de-felicidade-para-sociedade-contempor%C3%A2nea>>. Acesso em: 17 out. 2018

LIPOVCAN, L.K.; LARSEN, Z.P.; ZGANEC, N. Quality of live, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. **Rev Saude Publica**. 2004

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. C. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**. n. 50, ano 1, p. 41-58. Rio de Janeiro, jan/fev, 2016.

MARQUEZE, E.C.; MORENO, C.R.C. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Rev Bras Saude Ocupacional**, 2005.

MARTINS, M. M. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará**. Fortaleza, 2011.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Psicol. Soc. Trab.** [online], v. 6, p. 59- 78, 2003.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELIÁ JL, PEIRÓ JM. **La medida de la satisfacción laboral em contextos organizacionales: el cuestionário de satisfacción S20/23**. Psicologemas,1989.

MOURA, A. M.; LIMA, A. L. S.; XIMENES, E. F. T. **Felicidade no Ambiente de Trabalho relacionada ao ambiente de risco: um estudo junto a construtoras**. UFPI: Picos, 2014.

OLIVEIRA, C.J.; PEREIRA, C.A.R.; PONTES, J.N.C.; FIALHO, A.V.M.; MOREIRA, T.M.M. Análise da produção científica na área da saúde sobre qualidade de vida no Brasil entre 2000 e 2005: um estudo bibliográfico. **Rev Eletrônica de Enfermagem** , 2007.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Cad Saude Publica**. 1997.

PALACIO, G. Trabalhar longe de casa é um bom negócio? **Revista Eletrônica Administradores.com**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/trabalhar-longo-de-casa-e-um-bom-negocio/103302/>>. Acesso em: 30 nov 2018.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 14, n. 6, pp. 1054-1072

PATRICK, D.L. **A qualidade de vida pode ser medida? Como?** In: Fleck MPA, editor. Avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 29-39.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Ponta Grossa/RJ, 2010.

PEREIRA, L. C. B. **A crise financeira global: um novo capitalismo?** São Paulo: março, 2010.

PORTO, L.A.; CARVALHO, F.M.; OLIVEIRA, N.F.; NETO, A.M.S.; ARAÚJO, T.M.; REIS, E.J.F.B. *et al.* Associação entre distúrbios psíquicos e aspectos psicossociais do trabalho de professores. **Rev Saude Publica**, 2006.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: os limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. v. 36, n. 2, p. 323-331, Maringá/PR, jul/dez, 2014.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROZENDO, C.A.; CASAGRANDE, L.D.R.; SCHNEIDER, J.F.; PARDINI, L.C. Uma análise das práticas docentes de professores universitários da área de saúde. **Rev Lat Am Enfermagem**. 1999.

SAVIANI, D. **A nova lei da educação: trajetória, limites e perspectivas**. 5 ed. Campinas (SP): Autores Associados, 1996.

SILVA, A. S. Os desafios da docência superior na realidade nacional. WebArtigos.com, 2009. Disponível em: Acesso em: 6 set. 2010.

SILVA, L. A. Formação docente e profissional de professor universitário. **Reação Integrada**, v. 3, p. 15-17, 2002.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

E5/8

SORIANO, J.V.; WINTERSTEIN, P.J. Satisfação no trabalho do professor de educação física. **Rev Paul Educ Fis.** 1998

SPECTOR, P. E. Satisfação no trabalho e comprometimento com a organização. In: Spector P. E., editor. **Psicologia nas organizações.** 3 ed. São Paulo: Saraiva; 2010. p. 317-66.

APÊNDICES

APÊNDICE A



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
 CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
 CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
 Rua Cícero Eduardo S/N Bairro Junco-64.600-000 – Picos- Piauí
 Fone (89) 3422 – 1087 Fax (89) 3422-1043



**Questionário avaliativo para os discentes sobre o desempenho dos professores efetivos da
 Universidade Federal do Piauí – UFPI
 Campus Senador Helvídio Nunes de Barros – CSHNB**

1– Idade:

0 a 25 anos 25 a 35 anos 35 a 55 anos Mais de 55 anos

2 – Gênero:

Masculino Feminino Outro

3 – Quanto a sua residência, mora em Picos?

Sim Não

4 – É natural de Picos ou teve que se mudar?

Natural de Picos Tive que me mudar

5 – Ocupação?

Somente Estudante Eventual Autônomo Trabalha até 6 horas por dia (com vínculo empregatício)
 Trabalha mais de 6 horas por dia (com vínculo empregatício) Estagiário (a)

6 – Como você avalia o desempenho de seus professores?

Muito satisfeito Satisfeito Indiferente Pouco satisfeito Insatisfeito

7 - Você se sente satisfeito com a atuação dos professores da UFPI?

Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

**8 – Você acha que os professores da UFPI são flexíveis em relação a suas necessidades?
 No caso, se você trabalha, ou se você possui filhos, tais necessidades.**

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

9 – Você acha que os professores apresentam o conteúdo de forma entusiasmada e incentivadora?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

10 – Você considera que os professores são receptivos a novas ideias e diferentes pontos de vista?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

11 – Você acha que os professores avaliam seus alunos com precisão e justiça?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

12 – Você considera que os professores trazem seus problemas de casa e despejam nos alunos?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

13 – Você acha que quando os professores são beneficiados este reagem melhor dentro da sala de aula?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

14 – Você sente que o aprendizado na UFPI é de qualidade, em relação aos professores?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

APÊNDICE B

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
 CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
 CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
 Rua Cícero Eduardo S/N Bairro Junco-64.600-000 – Picos- Piauí
 Fone (89) 3422 – 1087 Fax (89) 3422-1043



**Questionário avaliativo sobre a relação entre felicidade e desempenho dos docentes com mais de 3 (três) anos de serviço efetivo na Universidade Federal do Piauí – UFPI
 Campus Senador Helvídio Nunes de Barros – CSHNB**

1 – Idade:

0 a 35 anos 35 a 55 anos Mais de 55 anos

2 – Gênero:

Masculino Feminino Outro

3 – Quanto a sua residência, mora em Picos?

Sim Não

4 – É natural de Picos ou teve que se mudar para exercer a profissão?

Natural de Picos Tive que me mudar

5 – Há quanto tempo é professor efetivo da instituição de ensino UFPI/CSHNB?

0 a 2 anos 2 a 5 anos 5 a 10 anos Mais de 10 anos

6 - Quais as vantagens em ser docente da UFPI? (marque até duas alternativas)

- Remuneração
- Qualidade de vida no trabalho
- Carga horária inferior em relação a outras instituições
- Pela instituição de ensino ser localizada em uma cidade de fácil adaptação

7 – Quais as desvantagens em ser docente da UFPI? (marque até duas alternativas)

- Remuneração
- Qualidade de vida no trabalho
- Pela instituição de ensino ser localizada em uma cidade pequena
- Ser natural de uma cidade distante da instituição de ensino UFPI

8 – Você está satisfeito em relação ao ambiente de trabalho?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

9 – Você acha as condições de trabalho adequadas?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

10 – Você acha que as condições de trabalho poderiam ser melhoradas para que assim o desenvolver de suas atividades sejam mais produtivas?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

11 – Na sua concepção a UFPI precisa de muitas melhorias?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

12- Você se sente feliz e realizado com sua remuneração?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

13 – Você acha adequada a sua jornada de trabalho?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

14 – Você gosta de ser docente da instituição de ensino UFPI/CSHNB?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

15 – É vantajoso ser docente da UFPI?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente

16 – Você se considera satisfeito e feliz em ser docente da UFPI?

- Discordo totalmente Discordo parcialmente Nem concordo, nem discordo
 Concordo parcialmente Concordo totalmente



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA “JOSÉ
ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
 () Dissertação
 (X) Monografia
 () Artigo

Nós, Caio Nobrega da Silva e Ruan Carlos da Conceição Dantas, autorizamos com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DOS ÍNDICES DE FELICIDADE NO TRABALHO NO DESEMPENHO DOS PROFESSORES EFETIVOS DA UFPI, CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS, EM PICOS-PI de nossa autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 18 de Março de 2019.

Caio Nobrega da Silva

Assinatura

Ruan Carlos da Conceição Dantas

Assinatura