

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA**  
**PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO *STRICTU SENSU* EM ADMINISTRAÇÃO**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMININSTRACÃO**

**CELYCE DE SOUSA GONÇALVES LULA**

**BEM – ESTAR SUBJETIVO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM OS  
DOCENTES DO IF GOIANO CAMPUS CAMPOS BELOS**

**Goiânia**

**2017**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA**  
**PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO *STRICTU SENSU* EM ADMINISTRAÇÃO**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMININSTRACÃO**

**CELYCE DE SOUSA GONÇALVES LULA**

**BEM – ESTAR SUBJETIVO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM OS  
DOCENTES DO IF GOIANO CAMPUS CAMPOS BELOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Gestão Integrada de Mercados.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Kratz.

**Goiânia**  
**2017**

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

L955b Lula, Celyce de Sousa Gonçalves.

Bem-estar subjetivo no trabalho: estudo de caso com docentes do IF Goiano Campus Campos Belos. / Celyce de Sousa Gonçalves Lula – 2017.  
137 fls.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração - Goiânia, 2017.

Orientador (a): Profa. Dra. Lúcia Kratz.

Inclui anexo e bibliografia

1. Qualidade de vida. 2. Docentes. 3. Local de trabalho I. Lula, Celyce de Sousa Gonçalves. II. UNIALFA – Mestrado em Administração. III. Título.

**CDU: 658.3**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA**  
**PROGRAMA DE PÓS – GRADUAÇÃO *STRICTU SENSU* EM ADMINISTRAÇÃO**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMININSTRACÃO**

**CELYCE DE SOUSA GONÇALVES LULA**

**BEM – ESTAR SUBJETIVO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO COM OS  
DOCENTES DO IF GOIANO CAMPUS CAMPOS BELOS**

Folha de aprovação da dissertação apresentada ao curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Alves Faria como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lúcia Kratz – UNIALFA – Orientador(a)

---

Prof. Dr. Bento Alves de Costa Filho – UNIALFA – Avaliador Interno

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Roseli Vieira Pires – UEG – Avaliadora Externa

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

## **Dedicatória**

Dedico o tempo que foi disposto para a realização deste trabalho a todas as pessoas que acreditam de alguma forma na educação, aos meus mestres e aos meus alunos, que são essenciais em minha vida acadêmica e profissional.

Este trabalho é dedicado:

Àquele que é minha inspiração, meu exemplo, que caminha comigo e faz parte de cada sonho, de cada realização, de cada esforço:  
Meu amor, Kariton Lula!

Àqueles que quando nasceram, nasceu em mim também um novo coração, o antigo já não tinha mais espaço para carregar tanto amor:  
Meus filhos, Maria Eduarda e João Pedro.

À pessoa que ilumina meu viver, minha rainha: mãe!

## AGRADECIMENTOS

Os meus agradecimentos ao Instituto Federal Goiano, meu empregador, pelo apoio financeiro por meio da bolsa PIQ para a realização deste curso de Mestrado, especialmente, aos colegas docentes do campus Campos Belos – GO, por tantas vivências compartilhadas. Muito obrigada!

Bem, de uma maneira ímpar agradeço ao meu esposo, Kariton Lula, por toda compreensão e cuidado. Por todas as horas de estudos juntos e, principalmente, por cuidar e amar incondicionalmente nossos filhos durante minha ausência, tanto para meus estudos como para meu trabalho. Minha referência de profissional e ser humano. Sem ele, não teria chegado até aqui. Amo você!

Risos e angústias compartilhados, orações e muito amor...agradeço à minha mãe, Celi, por ser primordial em minha vida, obrigada por sempre acreditar em mim: vida minha!

Incansavelmente, agradeço, à minha orientadora Profa. Dr<sup>a</sup>. Lúcia Kratz. Obrigada pelos ensinamentos e parceria durante a confecção deste trabalho.

Gratidão e muito carinho à minha sogra, Eliane de Carvalho. Agradeço por cuidar dos meus filhos, do meu esposo e de mim... Sem você tudo seria mais difícil. Muito obrigada!

Agradeço ao meu porto seguro: minha família! Meus irmãos, Hudmilla e Rodrigo pelo amor e preocupação, ao meu pai, à Tainá pela “força” na revisão textual, às minhas sobrinhas Isadora e Cecília e ao Luiz. Pessoas que sempre torcem por minhas conquistas e estão ao meu lado. Valeu, gente!

Deus, obrigada por não me deixar só! Sou grata pela renovação a cada manhã e por guiar-me!

Aos amigos e familiares pela compreensão de minha ausência, pelas orações e por sempre me desejarem o melhor. Vocês são a melhor parte de mim! E vamos em busca da realização de mais um sonho: Mestre.

“Ser professor hoje, não é nem mais difícil nem mais fácil do que era algumas décadas atrás, é diferente”.

Gadotti (2002)

## RESUMO

Esta pesquisa tem como tema norteador o bem-estar subjetivo no trabalho e como objetivo geral propõe verificar a percepção dos docentes sobre a vivência do bem-estar subjetivo no Instituto Federal Goiano – campus Campos Belos. Diante da valorização do conceito desta temática e suas ramificações, considera-se que o bem-estar subjetivo no trabalho vem ganhando relevância no cenário mundial. Diversos estudos foram desenvolvidos ao longo dos anos com o intuito de mensurar o bem-estar subjetivo no trabalho. Esses estudos contribuíram para a formação do referencial teórico desta pesquisa. Inicialmente, foram feitas buscas nas principais plataformas digitais com o objetivo de encontrar artigos, dissertações, teses e livros que dialogam com a temática em questão. Após realizada essa fundamentação, por meio de pesquisa bibliográfica, buscou-se situar o campo de pesquisa mostrando a sua historicidade e seus princípios norteadores. Para alcançar o objetivo proposto nesta pesquisa, foi realizado um estudo de caso no IF Goiano – campus Campos Belos. Neste estudo, foram analisadas as Experiências positivas e as Habilidades interpessoais dos docentes, tendo como subcomponentes o conceito de satisfação, felicidade e emoções positivas. A obtenção dos dados foi alcançada por meio da aplicação de um questionário. Para a análise dos mesmos, utilizou-se o programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS, por meio dele foi possível realizar as análises descritivas das variáveis e o índice de correlação de *Pearson*, que mede a correlação entre os itens pesquisados. Após as análises, os resultados indicaram que na percepção dos docentes entrevistados o bem-estar subjetivo é vivenciado no IF Goiano – campus Campos Belos. As atividades realizadas pelos docentes, associadas ao ensino, pesquisa, extensão e gestão, compreendidas como experiências positivas e as suas habilidades interpessoais evidenciam que a satisfação, felicidade e as emoções positivas são percebidas de uma maneira positiva, o que permitiu o alcance do objetivo desta pesquisa. Este estudo permite apresentar a importância do bem-estar subjetivo vivenciado pelos docentes, sendo um fator relevante para a motivação e felicidade desses profissionais e contribui para o aumento da produtividade e envolvimento com o trabalho. Quanto à contribuição acadêmica, os resultados cooperam ao trazer uma nova visão dos estudos relacionados ao bem-estar subjetivo no trabalho docente. Este estudo poderá ser aplicado futuramente a todos os servidores do IF Goiano – campus Campos Belos, e ainda se expandir para os demais *campi* dessa instituição. Dessa forma, seria possível identificar e analisar a percepção de todos os servidores, e verificar se o bem-estar subjetivo é vivenciado como um todo nessa instituição de ensino.

**Palavras-chave:** Trabalho docente, bem-estar no trabalho, bem-estar subjetivo

## ABSTRACT

This research has as a guiding theme the subjective well-being at work and as a general objective it proposes to verify the perception of teachers about the experience of subjective well-being at the Goiano Federal Institute – Campos Belos campus. In the face of the appreciation of the concept of this theme and its ramifications, it is considered that subjective well-being at work has gained relevance in the world scenario. Several studies have been developed over the years with the aim of measuring subjective well-being at work. These studies contributed to the formation of the theoretical reference of this research. Initially searches were made on the main digital platforms with the objective of finding articles, dissertations, theses and books that dialogue with the subject matter. After completing this theoretical support through a bibliographical research, we sought to situate the field of research showing its historicity and guiding principles. In order to achieve the objective proposed in this research, a case study was carried out at the IF Goiano – Campos Belos campus. In this study, the positive experiences and the interpersonal skills of the teachers were analyzed, having as subcomponents the concept of satisfaction, happiness and positive emotions. Data collection was achieved through the application of a questionnaire. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to analyze the variables and it was possible to perform the descriptive analyzes of the variables and the Pearson correlation index, which measures the correlation between the items surveyed. After the analysis, the results indicated that in the perception of the teachers interviewed the subjective well-being is experienced in the IF Goiano – Campos Belos campus. The activities carried out by teachers associated with teaching, research, extension and management, understood as positive experiences and their interpersonal skills, show that satisfaction, happiness and positive emotions are perceived in a positive way, which allowed the achievement of the objective of this research. This study allows to present the importance of the subjective well-being experienced by the teachers, being a relevant factor for the motivation and happiness of these professionals and contributes to the increase of productivity and involvement with the work. As for the academic contribution, the results cooperate to bring a new vision of the studies related to the subjective well-being in the teaching work. This study could be applied in the future to all the workers of the IF Goiano – Campos Belos campus and still expand to the other campuses of this institution. In this way, it would be possible to identify and analyze the perception of all the workers and verify if the subjective well-being is experienced as a whole in this teaching institution.

**Keywords:** Teaching work, well-being at work, subjective well-being

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CEFET	–	Centro Federal de Educação Tecnológica
CEFET's	–	Centros Federais de Educação Tecnológica
IES	–	Instituição de Ensino Superior
IF Goiano	–	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
IF's	–	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
QVT	–	Qualidade de vida no trabalho
OMS	–	Organização Mundial de Saúde

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	–	Modelo Geral da Fundamentação Teórica.....	21
Figura 2	–	Bem estar com foco na saúde.....	38
Figura 3	–	Categorias e Componentes .....	51

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	–	Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – Em unidades.....	56
Gráfico 2	–	Distribuição Geográfica dos <i>Campi</i> da Rede Federal de Educação.....	57
Gráfico 3	–	Principal área de Formação.....	61

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	–	Comparação entre o trabalho industrial e o trabalho docente no que diz respeito aos objetivos, ao objeto e ao produto do trabalho.....	27
Quadro 2	–	Concepções evolutivas de QVT.....	35
Quadro 3	–	Experiências positivas – blocos.....	52
Quadro 4	–	Habilidades interpessoais.....	53

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	–	Bloco 1 _ Satisfação _ Experiências Positivas.....	62
Tabela 2	–	Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho.....	62
Tabela 3	–	Bloco 1 _ Felicidade _ Experiências Positivas.....	63
Tabela 4	–	Bloco 1 _ Emoções Positivas _ Experiências Positivas.....	64
Tabela 5	–	Correlação das variáveis x Nível de Emoções positivas no trabalho.....	64
Tabela 6	–	Bloco 2 _ Satisfação _ Experiências Positivas.....	65
Tabela 7	–	Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho.....	66
Tabela 8	–	Bloco 2 _ Felicidade _ Experiências Positivas.....	66
Tabela 9	–	Bloco 2 _ Emoções positivas _ Experiências Positivas.....	67
Tabela 10	–	Bloco 3 _ Satisfação _ Experiências Positivas.....	67
Tabela 11	–	Bloco 3 _ Felicidade _ Experiências Positivas.....	67
Tabela 12	–	Bloco 3 _ Emoções Positivas _ Experiências Positivas.....	68
Tabela 13	–	Bloco 4 _ Satisfação _ Experiências Positivas.....	68
Tabela 14	–	Bloco 4 _ Felicidade _ Experiências Positivas.....	69
Tabela 15	–	Bloco 4 _ Emoções Positivas _ Experiências Positivas.....	69
Tabela 16	–	Bloco 1 – Satisfação _ Habilidades Interpessoais.....	70
Tabela 17	–	Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho.....	70
Tabela 18	–	Bloco 1 _ Felicidade _ Habilidades Interpessoais.....	71
Tabela 19	–	Correlação das variáveis x Nível de Felicidade no trabalho.....	71
Tabela 20	–	Bloco 1 _ Emoções Positivas _ Habilidades Interpessoais.....	72
Tabela 21	–	Correlação das variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho.....	72
Tabela 22	–	Bloco 2 _ Satisfação _ Habilidades Interpessoais.....	73
Tabela 23	–	Bloco 2 _ Felicidade _ Habilidades Interpessoais.....	73
Tabela 24	–	Bloco 2 _ Emoções Positivas _ Habilidades Interpessoais.....	74
Tabela 25	–	Correlação das variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho.....	74
Tabela 26	–	Bloco 3 _ Satisfação _ Habilidades Interpessoais.....	75
Tabela 27	–	Bloco 3 _ Felicidade _ Habilidades Interpessoais.....	76
Tabela 28	–	Bloco 3 _ Emoções Positivas _ Habilidades Interpessoais.....	76
Tabela 29	–	Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho.....	77
Tabela 30	–	Correlação das variáveis x Nível de Felicidade no trabalho.....	78
Tabela 31	–	Correlação das variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho.....	79
Tabela 32	–	Bloco 4 _ Satisfação _ Habilidades Interpessoais.....	80
Tabela 33	–	Bloco 4 _ Felicidade _ Habilidades Interpessoais.....	80
Tabela 34	–	Bloco 4 _ Emoções Positivas _ Habilidades Interpessoais.....	81
Tabela 35	–	Bloco 5 _ Satisfação _ Habilidades Interpessoais.....	81
Tabela 36	–	Bloco 5 _ Felicidade _ Habilidades Interpessoais.....	82
Tabela 37	–	Bloco 5 _ Emoções Positivas _ Habilidades Interpessoais.....	82

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>2.</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>21</b>
2.1.	TRABALHO.....	22
2.1.1.	O trabalho na sociedade.....	22
2.1.2.	Concepção contemporânea de trabalho.....	25
2.1.3.	O trabalho docente.....	25
2.1.4.	Comparação entre trabalho industrial e o trabalho docente.....	27
2.1.5.	As especificidades da docência.....	29
<b>3.</b>	<b>BEM – ESTAR NO TRABALHO.....</b>	<b>32</b>
3.1.	DA QUALIDADE DE VIDA AO BEM – ESTAR.....	32
3.1.1.	Evolução da QVT.....	32
3.1.2.	Conceito de qualidade de vida.....	34
3.2.	SAÚDE E BEM – ESTAR.....	37
3.2.1.	O bem-estar.....	40
3.2.2.	O bem-estar no trabalho.....	41
3.2.3.	O bem-estar subjetivo.....	42
3.2.4.	O bem-estar e o docente.....	45
<b>4.</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>46</b>
4.1.	NATUREZA E TIPO DE PESQUISA.....	50
4.2.	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	50

4.3.	INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	51
4.4.	ANÁLISE DOS DADOS.....	52
<b>5.</b>	<b>ESTUDO DE CASO.....</b>	<b>55</b>
5.1.	CONTEXTO DE PESQUISA.....	55
5.2.	RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA.....	60
5.2.1.	Análise das experiências positivas.....	62
5.2.2	Análise das habilidades interpessoais.....	69
<b>6.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>83</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>89</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>98</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A saúde e o bem-estar no trabalho são temas que passaram a ocupar a atenção de diversas especialidades, como a psicologia, a medicina, a administração e a política, devido aos altos custos humanos, entre os quais destacam-se a rotatividade, a ausência ao trabalho por motivos de doenças, estresse, falta de adaptação no ambiente laboral e, conseqüentemente, despesas extras ocasionadas por doença de funcionários. Considerando a importância do bem-estar na vida do trabalhador é necessário a compreensão acerca desse tema. Segundo Siqueira e Padovam (2008), bem-estar no trabalho agrega satisfação e envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O bem-estar no trabalho pode ser percebido como a predominância de emoções positivas na organização e o entendimento do indivíduo de que nela poderá expressar e desenvolver os próprios potenciais, progredir nas metas de vida e diminuir uma possível intenção de sair da organização (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Pereira (1997) afirma em seu estudo que a qualidade de vida possui dois componentes: o bem-estar objetivo, que é relacionado aos recursos que os indivíduos utilizam e que lhes promovem a satisfação das necessidades básicas de vida e de segurança; e o outro componente é o bem-estar subjetivo.

A abordagem adotada nesta pesquisa foi o modelo fundamentado no conceito de bem-estar subjetivo proposto por Diener, Suh e Oishi (1997), formado pelos componentes satisfação, felicidade e emoções positivas.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho vêm acontecendo em ritmo cada vez mais acelerado. Tais mudanças afetam consideravelmente a sociedade e os trabalhadores, inclusive a categoria docente, que está sendo influenciada pelos avanços tecnológicos, econômico, social, político e demográfico. Santos (2004) assevera que a adoção de novas políticas públicas centradas na cultura do desempenho vêm influenciando a criação de outros valores e interesses, o que tem modificado a relação entre os colaboradores de ensino, seu trabalho e sua identidade profissional.

Grandes mudanças exigem dos trabalhadores novas competências e habilidades para enfrentarem as tensões, inseguranças, cobranças e pressões sofridas no cotidiano. No trabalho do docente também existem dificuldades, com particularidades e alguns agravantes: realização de produção acadêmica, preparação de materiais didáticos, competências técnicas – pedagógicas exigidas, dia a dia em sala de aula com uma luta constante por permanência dos alunos nas instituições de ensino, apresentação de resultados satisfatórios, entre outros fatores.

Pensando na categoria profissional de docentes, para enfrentarem todos estes anseios e angústias e realizarem um trabalho produtivo tanto no âmbito das instituições de ensino como também pessoal, esses profissionais necessitam estar satisfeitos com sua atividade laboral.

Segundo Paschoal, Torres e Porto (2010), a ideia de que a felicidade pessoal pode ser alcançada no ambiente laboral tem estimulado estudiosos e gestores a identificar de que forma promover o bem-estar nesses ambientes. Nesse sentido, foi realizado um estudo com a categoria docente com o intuito de verificar se o bem-estar subjetivo está presente nas instituições de ensino, e se esses profissionais vivenciam-na. Com esta pesquisa, desejamos responder à seguinte questão: ***O bem-estar subjetivo é apenas um desejo no campo das expectativas pessoais dos docentes ou pode ser considerado como uma realidade em uma IES (Instituição de Ensino Superior) pública.***

O mundo do trabalho e as formas de condensação do capital vêm se transformando rapidamente e alcançando um intenso processo de reestruturação produtiva, causando impactos significativos nos mais variados setores da sociedade. Nessa perspectiva, cada vez mais os trabalhadores são levados a se adaptarem a um perfil baseado no paradigma da flexibilidade à medida que o processo de reestruturação produtiva se estabelece. Harvey (2003) afirma que no âmbito do ensino esse processo tem causado grande impacto sobre o trabalho docente.

Nos últimos anos, os investimentos na educação no Brasil resultaram em um acentuado crescimento no número de professores nas instituições de ensino, ocasionando novas admissões em classes distintas, o que tem influenciado na transformação do ambiente de trabalho do docente. A esfera do trabalho vem se modificando rapidamente e impactando os mais diversos setores da sociedade.

Alguns fatores motivadores para a aplicação deste estudo se destacam, a saber: a convicção de que a educação transforma vidas a partir da instrumentalização e conseqüente emancipação e desenvolvimento do sujeito; a confiança no docente pela magnitude de seu ofício, que viabiliza e facilita a aprendizagem; e, principalmente, a confiança na capacidade adquirida por esse profissional de criar estratégias que ajudam o aluno a internalizar os conhecimentos produzidos.

Ao ingressar na profissão docente é possível interagir e participar ativamente das discussões sobre essa carreira. Juntamente com os colegas do IF Goiano, percebem-se algumas dificuldades vivenciadas pelos docentes. Em meio às condições de trabalho e algumas angústias que estão associadas às atividades do docente pode-se citar, por exemplo, a

percepção da significância do trabalho, a falta de autonomia, a ausência de *feedback*, a pouca relevância social do trabalho na vida, entre outras adversidades.

Com base na relevância que o trabalho e a experiência de bem-estar subjetivo têm na vida do trabalhador, o objetivo geral desta pesquisa é verificar a percepção dos docentes sobre a vivência do bem-estar subjetivo no Instituto Federal Goiano - campus Campos Belos.

Para a formação do objetivo geral deste trabalho, são apresentados os seguintes objetivos específicos:

1. Levantar o perfil demográfico dos docentes do IF Goiano – campus Campos Belos;
2. Levantar o nível de satisfação, felicidade e emoções positivas dos docentes do IF Goiano – campus Campos Belos;
3. Levantar as habilidades interpessoais dos docentes do IF Goiano – campus Campos Belos; e
4. Verificar se o bem-estar subjetivo dos docentes é real ou não no IF Goiano – campus Campos Belos.

A abordagem metodológica utilizada nessa pesquisa foi um estudo de caso quantitativo, uma vez que foram analisados os dados coletados quantitativamente com o intuito de estabelecer relações entre o trabalho e o bem-estar subjetivo dos docentes do Instituto Federal Goiano – campus Campos Belos.

Em decorrência das características do estudo, foi feita a elaboração de um questionário contendo afirmações a respeito dos construtos do bem-estar subjetivo no trabalho.

Visando atender ao objetivo de aplicar um instrumento de avaliação que apresente os problemas e as possíveis soluções sobre a promoção do bem-estar subjetivo do docente, a presente pesquisa foi estruturada de forma a apresentar inicialmente as teorias e os conceitos que serviram de alicerce para a realização deste estudo.

No primeiro capítulo foi apresentada a introdução do trabalho.

No segundo capítulo foi apresentada a fundamentação teórica, trazendo o conceito de trabalho, o trabalho na sociedade, a concepção contemporânea de trabalho, o trabalho docente, a comparação entre o trabalho industrial e o trabalho docente e as especificidades da docência.

O terceiro capítulo tratou do conceito de bem-estar no trabalho, da qualidade de vida ao bem-estar, da evolução da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, do conceito de

qualidade de vida, saúde e bem-estar, do bem-estar no trabalho, do bem-estar subjetivo e do bem-estar e o docente.

Foi abordado no quarto capítulo a metodologia utilizada, bem como a natureza e tipo de pesquisa, população e amostra e o instrumento de pesquisa.

O contexto da pesquisa e a historicidade do IF Goiano foram apresentados no quinto capítulo.

Para verificar a percepção dos docentes quanto a vivência do bem-estar subjetivo no IF Goiano campus Campos Belos, foram analisadas as Experiências positivas e as Habilidades interpessoais dos docentes, por meio da satisfação, felicidade e emoções positivas percebidas em suas atividades laborais.

As Experiências positivas são compreendidas por meio das atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão. As Habilidades interpessoais foram analisadas por questões relacionadas ao reconhecimento, relacionamento interpessoal entre os docentes e os alunos, relacionamento entre as áreas de administração e os núcleos de formação, aspectos inerentes à integração, confraternização e intenção de atuar como docente até o fim da carreira no IF Goiano.

Após às análises, os estudos indicaram que o objetivo central dessa pesquisa foi alcançado, pois os resultados apontaram que na percepção dos docentes que foram entrevistados o bem-estar subjetivo é vivenciado no IF Goiano campus Campos Belos por meio das atividades relacionadas ao ensino e do relacionamento interpessoal entre os docentes e demais servidores do campus.

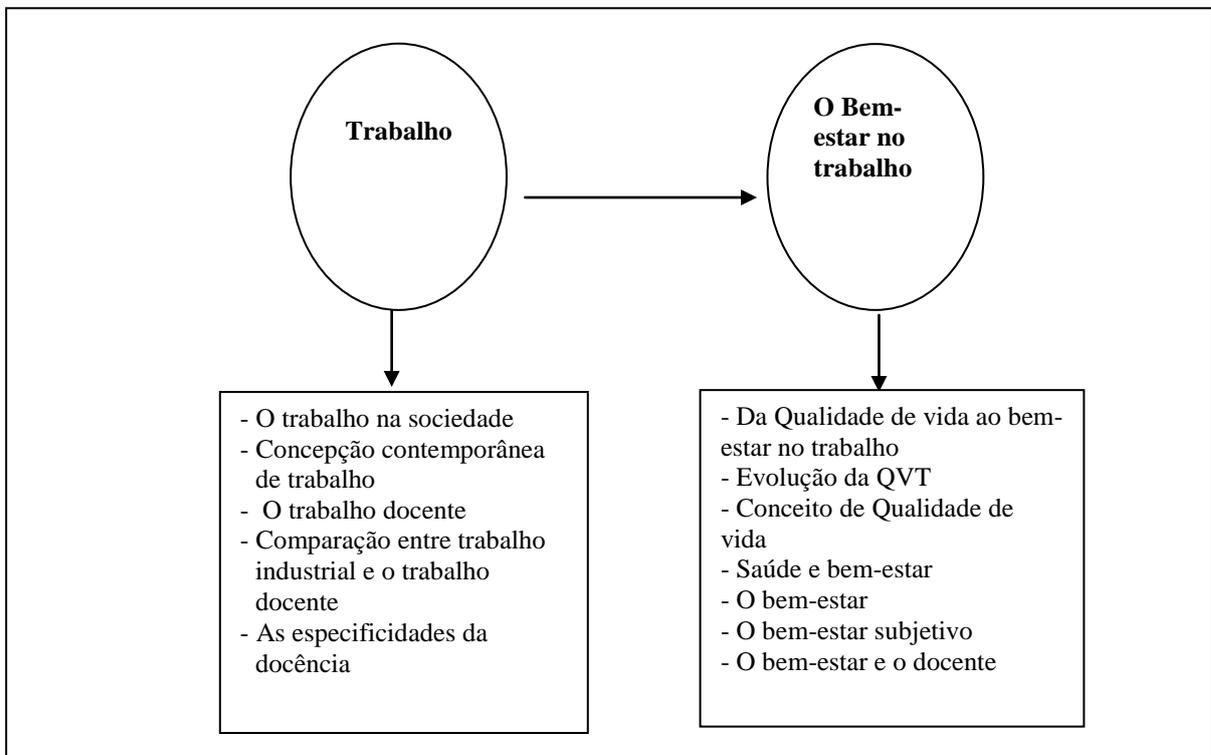
As atividades que mais promovem o bem-estar subjetivo são inerentes ao ensino, pois são elas que promovem a satisfação, felicidade e emoções positivas e de uma maneira geral os docentes se relacionam bem com os alunos e com os demais profissionais do campus.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são abordados os principais conceitos da literatura que norteiam a pesquisa, com o intuito de atender aos objetivos apresentados.

A revisão bibliográfica é apresentada em um *continuum* (Figura 1), partindo do trabalho na sociedade, o trabalho docente, as especificidades da docência, e, por fim, faz um levantamento a respeito do bem-estar no trabalho e do bem-estar subjetivo que será tratado mais adiante.

**Figura 1 – Modelo Geral da Fundamentação Teórica**



**Fonte: Elaborado pela autora/2016**

A pesquisa bibliográfica proporciona um amplo acesso às informações e ainda permite a utilização de dados contidos em diversas publicações que auxiliam na construção conceitual do estudo proposto.

Para Luna (1997), uma revisão de literatura é uma peça importante no trabalho científico e pode, por ela mesma, constituir um trabalho de pesquisa. A revisão da literatura é fundamental para a construção do trabalho, pois é por meio dela que o pesquisador situa sua pesquisa dentro da grande área de pesquisa da qual faz parte.

Inicialmente, realizaram-se algumas buscas em fontes confiáveis que foram publicadas em sítios eletrônicos ou escritos, entre elas citamos:

- Banco de periódico da Capes;
- Bibliotecas digitais:
  - Unicamp,
  - FGV,
  - Revista Psicologia e Organizações,
  - RAM- Revista de Administração Mackenzie,
  - UNB,
  - PUC RJ,
  - PUC GO, entre outros.

Analisando os resumos, as produções foram categorizadas e identificadas em subtemas e agrupadas em dois eixos: o bem-estar no trabalho e o bem-estar no trabalho docente. Os dados obtidos foram transcritos em quadro, conforme apêndice 1 – Levantamento bibliográfico dos artigos, dissertações e teses selecionados.

## 2.1. TRABALHO

Tudo na vida do ser humano tem uma busca de sentido. Aquilo que é desprovido de sentido não tem valor pessoal, nem comercial, nem existencial (FRANKL, 1994). No mundo ocidental, é comum a seguinte pergunta: Trabalho? Por quê? Para quê? São questionamentos que formulamos a nós mesmos na busca de identificarmos o significado e o sentido atribuído a nossa existência. Neste capítulo será abordado, primeiramente, o entendimento que foi dado ao trabalho e à sua significância e, em sequência, será exposto sobre o trabalho docente para uma melhor compreensão do tema proposto nesta pesquisa.

### 2.1.1. O trabalho na sociedade

O significado de trabalho na antiguidade, segundo Kurz (1997), era compreendido como sofrimento ou infortúnio. O homem exercendo sua atividade laboral, era visto como um

sofredor sob um fardo. Esse fardo pode ser invisível, pois, na realidade, era o fardo da falta de liberdade e de independência.

O termo trabalho vem de uma raiz que indica algo penoso ao homem. Esse significado de sofrimento e de punição percorreu pela história da civilização e, desde então, relaciona-se à definição do termo *Tripalium*, que deu origem à palavra trabalho e significa instrumento de tortura. Esse instrumento é composto de três paus, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los. Associa-se a palavra trabalho ao verbo *tripaliare*, igualmente do latim vulgar, que significava "torturar sobre o *trepalium*", mencionado como uma armação de três troncos, ou seja, suplício que substituiu o da cruz, instrumento de tortura no mundo cristão. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo (BUENO, 1988, p. 25).

De acordo com Guillerm e Bourdet (1976), a origem da história do trabalho ocorreu por meio da busca humana por formas de satisfazer suas necessidades biológicas e para sua sobrevivência. Outras necessidades foram revelando-se à medida que as primeiras eram supridas, nascendo novas relações que determinaram a condição histórica do termo trabalho.

O trabalho é, em primeiro lugar, um processo de que participam igualmente o homem e a natureza, e no qual o homem espontaneamente inicia, regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza. Ele se opõe à natureza como uma de suas próprias forças, pondo em movimento braços e pernas, as forças naturais de seu corpo, a fim de apropriar-se das produções da natureza de forma ajustada a suas próprias necessidades. Pois, atuando assim sobre o mundo exterior e modificando-o, ao mesmo tempo ele modifica a sua própria natureza. Pressupomos o trabalho em uma forma que caracteriza como exclusivamente humano. Na extremidade de todo processo de trabalho, chegamos a um resultado já existente antes na imaginação do trabalhador ao começá-lo. (MARX, 1968, p. 197-198).

Essa transformação recíproca entre o homem e a natureza, no desenvolver do trabalho, possibilita ao indivíduo a capacidade de sanar os problemas que aparecem.

O trabalho, de acordo com a tradição judaico – cristã, está vinculado à noção de repreensão, desgraça como relatado no Antigo Testamento, na Bíblia. Assim, o trabalho era apresentado como uma maldição e causava cansaço.

De acordo com os estudos dos autores Carmo (1992) e Lassance (2003), o trabalho na idade média passa a ter uma conexão com a religiosidade, vinculando-se vigorosamente com as diretrizes da igreja. Predominantemente nesse contexto, o significado de trabalho está relacionado à exigência de sacrifício e desprendimento, e que a brandura para enfrentar as dificuldades físicas e materiais enobrece o espírito. Dessa forma, o trabalho é procurado como

penitência para os pecados dos homens, devendo, então, ocasionar cansaço para o corpo e distração para o espírito, afastando o homem de tentações demoníacas.

Na concepção de Kurz (1997), no final da Idade Média, o trabalho passou a ser visto com um sentido positivo, era fitado como uma ação autocriadora, e o homem, em seu trabalho, era considerado como senhor da natureza e dono de si. Acompanha o trabalho a ideia de empenho, onde o homem esforçava-se para o alcance de um objetivo. Surge, nesse período, importantes mudanças que produziram as bases que sustentariam a Era Moderna. Podemos citar entre as mudanças ocorridas a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, principalmente, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram comandar a sociedade ocidental moderna.

Guillerm e Bourdet (1976), Kurz (1997) e Leontiev (1978) foram citados em diversos estudos, conforme levantamento bibliográfico apresentado no apêndice deste trabalho. Por essa razão, considera-se relevante citá-los neste estudo, pois são obras clássicas que muito contribuem para o entendimento do trabalho na sociedade.

Segundo Leontiev (1978), a idade moderna trouxe uma nova visão ao trabalho. Passou a ser uma atividade compulsiva e incessante, a servidão tornou-se liberdade, e a liberdade, servidão. Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre tornou-se ilusório ou escasso, de subsistência; ou para o homem feudal da idade média, o trabalho foi recolocado pelo modo de produção capitalista.

Para Kurz (1997), a lógica do trabalho postergou a cultura, o esporte e, até mesmo, a intimidade. As atividades humanas passaram a ter foco nos negócios ou transformaram-se em oportunidades para ganhar dinheiro. Na sociedade moderna, o trabalho tornou-se um emprego, essa lógica apoderou-se de todas as esferas da vida e da existência humana.

O trabalho sempre esteve presente nas atividades humanas. Kanaane (2006) afirma que apurar os numerosos significados atribuídos ao trabalho envolve uma complexidade política, social, antropológica, psicológica, entre outras. O entendimento de trabalho, nos primórdios, ressalta o confronto do homem com a natureza, para sua própria sobrevivência.

A passagem do feudalismo para o capitalismo foi vivenciada no século XVII para o século XVIII. Neste sentido, o trabalho se consolidava com o advento da Revolução Industrial que, segundo Kanaane (2006), constituiu uma espécie de revolução histórica resultado da evolução do modo capitalista.

A Revolução Industrial trouxe consigo transformações vitais: a aplicação de descobrimentos científicos e de novos avanços tecnológicos industriais; concentração das unidades produtivas; expansão sem precedentes da produção em

setores estratégicos; padronização da população ativa do país; superação das precedentes relações de produção na cidade e no campo. (KANAANE, 2006, p. 16).

A Revolução Industrial trouxe mudanças expressivas à relação de trabalho, isto porque reforçou conceitos do controle absoluto no ambiente laboral sobre o empregado. A produção no modo antigo se baseia no trabalho escravo; o feudal, no trabalho dos servos; o capitalista, no trabalho do emprego assalariado. O grande desafio do século XXI em termos de trabalho está na travessia entre o velho e o novo paradigma.

### 2.1.2. Concepção contemporânea de trabalho

Sob o paradigma de uma nova visão global e holística que desponta gradualmente, o trabalho dispõe de profunda dimensão que ultrapassa os limites sociopolíticos, caracterizando uma relação mais humanizada entre as partes. De acordo com Kanaane (1999), esta nova concepção de trabalho envolve uma integração entre o homem, a natureza e a sociedade e incorpora os seguintes níveis: mente-corpo, cultura-vida social e pragmática-vida instantânea.

O trabalho é uma das formas de o ser humano relacionar-se com o mundo que está à sua volta. Dentro dessa nova perspectiva, o trabalho passa a ser visto como uma forma de realização do homem moderno do século XXI, é um modo de exercer suas potencialidades com criatividade. Segundo o estudo de Borges e Alves Filho (2001), as pessoas projetam o trabalho como devendo gerar realização pessoal, justiça, autoexpressão e bem-estar.

O desempenho de uma atividade profissional constitui, para as pessoas, uma parte fundamental da vida, pois além de assegurar segurança material, o trabalho contribui para a satisfação e para a realização pessoal.

O estudo em questão circunscreve o bem-estar no trabalho, com ênfase no trabalho docente. A compreensão de trabalho, em seu sentido ontológico, propicia algumas inferências para o entendimento do trabalho específico do docente. Faz-se necessária a assimilação de como o trabalho docente é compreendido, a saber, no próximo tópico.

### 2.1.3. O trabalho docente

Diversos estudos como os de Basso (1998) e Rosa (2012) consideram que o objetivo do trabalho docente é estabelecido pelo desígnio da ação de ensinar, ou seja, o docente é o profissional mediador entre o processo ensino – aprendizagem, procurando contribuir para a

formação de uma sociedade pensante, auxiliando no desenvolvimento do senso crítico do aluno, para que este possa cada vez mais atuar como sujeito em meio à sociedade.

Sem grande rigor, a tarefa do docente consiste em ensinar. Segundo Tardif (2012), não se conhece uma palavra ou um conceito para designar um trabalho desse modelo.

Por conseguinte, vamos chamá-lo de trabalho investido, ou vivido, indicando, com essa expressão, que um professor não pode somente, fazer seu trabalho, ele deve também empenhar e investir nesse trabalho o que ele mesmo é como pessoa. (TARDIF, 2012, p. 141).

Não se pode imaginar um futuro sem docentes, uma vez que estes são a chave no processo de construção social do conhecimento.

Entre as mudanças expostas pelo tempo atual, percebem-se modificações ocorridas aceleradamente, culminando em um intenso processo de reestruturação. No entanto, no âmbito escolar, esse processo tem causado grande impacto sobre o trabalho docente. Existem hoje, e sempre, “novas exigências em relação à aprendizagem, à organização aos chamados temas transversais, uma pressão em favor de uma educação para produtividade” (IMBERNÓN, 2010, p. 35), que demandam uma carga excessiva de responsabilidades, considerando que a instituição de ensino se tornou responsável por todas as missões educativas e também as sociais.

Instaurou-se uma nova dinâmica dentro das instituições de ensino, onde há um processo histórico de aumento das exigências no que se refere às atividades docentes, cobrando-lhes que adquiram um número cada vez maior de atividades e responsabilidades. Além de ter domínio da matéria que leciona (em muitos casos são diversas matérias), pede-se ao professor “que seja facilitador da aprendizagem, pedagogo eficaz, organizador do trabalho de grupo, e que, para além do ensino, cuide do equilíbrio psicológico e afectivo dos alunos, da integração social e da educação sexual, etc.” (NÓVOA, 1995, p. 100). Passaram a exigir do docente maior adequação às condições de trabalho, e ainda existe uma cobrança de envolvimento do docente com as questões institucionais e gerenciais. Seu desempenho é mensurado pelo número de publicações e pelos recursos que são captados para projetos de pesquisas e de extensão.

De acordo como os estudos realizados por Branquinho (2010), pode-se analisar, a partir desses pressupostos mencionados, que cada vez mais a atividade docente tem ultrapassado o campo pedagógico, de tal forma que provoca um excessivo desgaste físico e emocional nos docentes, o que influencia negativamente na qualidade de vida desses trabalhadores.

Segundo Branquinho (2010), estudos realizados nos últimos anos apontam sobrecarga emocional derivada de investimentos pessoais dos professores em suas relações com alunos, pais dos alunos e comunidade. Com a explicação para o mal-estar docente dos distúrbios psíquicos menores e do estresse, percebe-se a presença de obstáculos e as altas demandas no trabalho, bem como a falta de facilitadores e de recursos.

Diante do exposto, é também possível perceber que a profissão docente é uma das que mais sofrem de estresse e outras doenças psíquicas decorrentes de sua atividade laboral, e que influenciam diretamente no bem-estar do docente. Ser professor hoje, segundo a percepção de Gadotti (2002), não é nem mais difícil nem mais fácil do que era em algumas décadas atrás: é diferente.

#### 2.1.4. Comparação entre trabalho industrial e o trabalho docente

O trabalho sempre esteve presente na história do desenvolvimento da humanidade. Tardif (2012), em seu estudo, faz uma comparação entre o trabalho industrial e o trabalho docente, sendo interessante ressaltar que o trabalho industrial foi importante para a expansão do processo de urbanização e fez parte da progressão de trabalhadores vinculados a uma atividade laboral.

Ainda conforme Tardif (2012), assim como qualquer outro trabalho humano, o ensino é um trabalho formado de diferentes componentes, que podem ser analisados separadamente. São considerados como componentes o objetivo do trabalho, o objeto do trabalho, as técnicas e os saberes dos trabalhadores, o produto do trabalho, e os próprios trabalhadores e seu papel no processo de trabalho. O autor ainda faz uma comparação com o trabalho industrial e o trabalho de ensinar, afirmando que se trata de uma boa maneira para compreender o trabalho dos docentes. Comparando é possível colocar em evidência, claramente, as características do ensino. O Quadro 1 apresenta uma comparação entre o trabalho industrial e o trabalho docente.

**Quadro 1 – Comparação entre o trabalho industrial e o trabalho docente no que diz respeito aos objetivos, ao objeto e ao produto do trabalho.**

	<b>Trabalho na indústria com objetos materiais</b>	<b>Trabalho na escola com seres humanos</b>
<b>Objetivos do trabalho</b>	Precisos Operatórios e delimitados Coerentes Em curto prazo	Ambíguos Gerais e ambiciosos Heterogêneos Em longo prazo

<b>Natureza do objeto do trabalho</b>	Material Seriado Homogêneo Passivo Determinado Simple (pode ser analisado e reduzido aos seus componentes funcionais)	Humano Individual e social Heterogêneo Ativo e capaz de oferecer resistência Comporta uma parcela de indeterminação e de autodeterminação (liberdade) Complexo (não pode ser analisado nem reduzido aos seus componentes funcionais)
<b>Natureza e componentes típicos da relação do trabalhador com o objeto</b>	Relação técnica com o objeto: manipulação, controle, produção. O trabalhador controla diretamente o objeto O trabalhador controla totalmente o objeto	Relação multidimensional com o objeto: profissional, pessoal, intersubjetiva, jurídica, emocional, normativa, etc. O trabalhador precisa da colaboração do objeto O trabalhador nunca pode controlar totalmente o objeto
<b>Produto do trabalho</b>	O produto do trabalho é material e pode, assim, ser observado, medido, avaliado O consumo do produto do trabalho é totalmente separável da atividade do trabalhador Independente do trabalhador	O produto do trabalho é intangível e imaterial; pode dificilmente ser observado, medido O consumo do produto do trabalho pode dificilmente ser separado da atividade do trabalhador e do espaço do trabalho Depende do trabalhador

Fonte: Tardif (2012, p. 124-125)

Por meio dos estudos de Tardif (2012), de um modo geral, pode-se afirmar que ensinar é empregar determinados meios para atingir certas finalidades. Comparando com o trabalhador industrial, por exemplo, um operário de uma indústria automobilística, os objetivos do trabalho que ele realiza são, de maneira geral, precisos, operatórios, circunscritos e de curto prazo. Ele executa uma determinada ação e pode observar o seu resultado rapidamente, ou seja, o trabalhador industrial age em função de objetivos precisos atingidos de forma concreta por meios operatórios.

Os objetivos do ensino escolar são gerais e não operatórios, exige dos docentes uma adaptação constante às circunstâncias particulares das situações de trabalho, especificamente em sala de aula com os alunos, tanto durante as preparações das aulas como também das avaliações.

O resultado disso “é que os professores trabalham a partir de orientações de trabalho frequentemente imprecisas, que exigem não somente improvisação da parte deles, mas também escolhas e decisões quanto à maneira de compreender e realizar seus objetivos de trabalho”. (TARDIF, 2012, p. 126). Os objetivos escolares são numerosos e variados, um dos aspectos mais importantes da competência dos docentes é a capacidade de enfrentar situações conflituosas, variadas e heterogêneas.

### 2.1.5. As especificidades da docência

Atualmente, existem instrumentos conceituais e metodológicos que permitem analisar o trabalho de uma forma geral e o trabalho docente especificamente. De acordo com Tardif (2012), a pesquisa educacional passou a vislumbrar no Brasil a partir do início dos anos 1990. Desde então, pesquisadores da área de educação têm ido frequentemente às instituições de ensino observar e analisar as atividades laborais do profissional de ensino.

Há duas décadas, percebe-se que o papel exercido pelos professores cobrado pela sociedade vem se modificando aceleradamente. Aumentaram as expectativas e as obrigações, respectivamente.

Na maioria dos países ocidentais, os sistemas escolares veem-se hoje diante de exigências, expectativas e desafios sem precedentes. É no pessoal escolar, e mais especificamente nos professores, que essa situação crítica repercute com mais força. As pessoas se interrogam cada vez mais sobre o valor do ensino e seus resultados. (TARDIF, 2012, p. 114).

A exigência para que os professores se tornem profissionais capazes de lidar com os diversos desafios propostos pela escolarização em todos os níveis do sistema de ensino está cada vez maior.

Em relação aos alunos, foi incluída à função docente a responsabilidade pela avaliação contínua e também sua progressão nos estudos, o atendimento aos alunos com necessidades educativas especiais, emigrantes e de minorias étnicas, apoio tutorial a alunos com déficit de aprendizagem, atendimento aos pais dos alunos, entre outras funções.

O ensino se tornou um trabalho especializado e complexo, uma atividade rigorosa, que exige dos docentes a existência de um verdadeiro profissionalismo. Apesar de mencionar apenas os papéis mais perceptíveis da profissionalidade docente, percebe-se que essa profissão foi ganhando inúmeras responsabilidades e este processo ainda não se finalizou.

O processo de ensinar é uma especificidade da docência, ser professor é uma tarefa que exige desafios, os quais são resultantes da prática complexa que é ensinar.

Simplificando um processo histórico muitíssimo mais complexo, podemos situar historicamente a função ensinar em face de um duplo referencial: por um lado, a origem da atividade de ensinar associa-se ao pedagogo, o escravo que, na Grécia antiga conquistado pelos Romanos, era encarregado de ensinar os filhos vencedores, isto é conduzir as crianças ao conhecimento e a cultura. Numa outra linha de evolução histórico-social, o ato de ensinar institui-se, sobretudo a partir da Idade Média e do desenvolvimento das universidades, associado ao ato de tornar público um saber que apenas alguns possuem, e que os discípulos procuram receber, ouvir,

reproduzir – único modo de acender a esse saber restrito e precioso. (ROLDÃO, 2009, p. 140).

Nesta leitura, ensinar, configura-se particularmente como a especificidade de fazer aprender algo. O docente precisa saber ensinar, fazer sentido na vida do aluno, a fim de colaborar para sua formação acadêmica e social.

O ensino é dirigido para seres humanos que são individuais e sociais. Na concepção de Tardif (2012), o objeto de trabalho do docente são os seres humanos que possuem características individuais e peculiares. Mesmo que os docentes ensinem em grupos, é necessário que não esqueçam de trabalhar as diferenças de cada educando, pois a aprendizagem se dá por cada um e não por grupo.

Outro atributo do objeto de trabalho dos docentes é que os alunos são indivíduos sociais. A diversidade da classe, seu gênero, sujeita-se a diferentes influências e experimentos que refletem em sala de aula ocasionando reações diversas nos docentes e educandos. Tardif (2012, p. 130) ressalta que, nesse sentido, “o objeto do trabalho docente escapa constantemente ao controle do trabalhador, ou seja, do professor.”

A dimensão afetiva é mais um aspecto do objeto de trabalho do docente, pois a emoção é fatalmente existente nos relacionamentos interpessoais.

Uma boa parte do trabalho docente é de natureza afetiva e emocional para Tardif (2012, p. 130) e “baseia-se em emoções, em afetos, na capacidade não somente de pensar nos alunos, mas igualmente de perceber e de sentir suas emoções, seus temores, suas alegrias, seus próprios bloqueios afetivos”.

Percebe-se que as atividades inerentes ao ofício de ser docente constituem um processo complexo, dinâmico e evolutivo, o qual compreende um conjunto diversificado de aprendizagens e experiências no decorrer de diferentes etapas formativas.

Para Saviani (1991), o trabalho de educar é muito especial, pois é constituído por ideias, conhecimentos, valores, atitudes e conceitos que compartilham entre si, de forma que o docente se torna uma figura indispensável.

Entretanto, segundo Codo (1999), os docentes estão vivenciando momentos conturbados, que não se resumem apenas no domínio de saber e do saber fazer, ou seja, nas informações e conhecimentos que possuem e na utilização dos mesmos de forma apropriada, nas estratégias e metodologias inerentes, mas, essencialmente, na sua capacidade de absorver e gerenciar as exigências do mundo contemporâneo e da realidade social na qual estão inseridos.

Percebe-se que as responsabilidades traçadas sobre os professores vêm aumentando consideravelmente. Segundo Esteves (1999), essas mudanças acontecem paralelamente a um processo histórico de rápida transformação do contexto social das atividades que exercem. Esses profissionais estão sendo retirados do seu meio cultural habituado e sendo transferidos para um meio completamente diferente, sem perspectiva de retorno ao contexto anterior.

Para Franco (2001), o docente está constantemente em um processo de pressão desde o ingresso na carreira, isso se dá por meio de avaliações que são submetidos para a ascensão profissional, da submissão de trabalhos acadêmicos em eventos, apresentação de projetos e de relatórios de atividades e de pesquisa. Além disso, faz-se necessário se adequar às exigências da instituição de ensino, entre outros objetivos que devem ser alcançados para se manterem atualizados.

Conforme afirmam Garcia e Benevides-Pereira (2003), além das atividades diárias, os docentes ainda participam de comissões, consultoria e assessoria, sofrem pressão da instituição por publicação e pesquisa, são cobrados pelo rendimento do aluno, conhecimento acerca de novos recursos tecnológicos, entre outras demandas da área de ensino.

Soratto e Pinto (1999) afirmam que deve ser considerado importante tudo o que afeta a educação, o trabalho e a saúde, pois estes atributos fazem parte da sustentação de uma sociedade e, por isso, não devem ser colocados em segundo plano.

Para Silva (1999), a capacidade de trabalho está associada à saúde do trabalhador, o qual é afetado diretamente pelas condições de trabalho oferecidas a ele. Conseqüentemente, a relação saúde e trabalho, além de envolver os profissionais incluídos no processo de trabalho, envolve também seus familiares e a própria instituição onde exercem suas atividades laborais.

Mesmo diante deste cenário de incertezas e constantes mudanças, acredita-se que é possível, sim, ter saúde e bem-estar. É nessa perspectiva que esta pesquisa propõe o estudo sobre o bem-estar no trabalho docente, haja vista a importância desse profissional para a formação dos indivíduos profissionalmente e como cidadãos.

### 3. BEM – ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar no trabalho é a variável chave deste estudo. Os estudos de Siqueira e Padovam (2008) apontam que o conceito de bem-estar, no Brasil, passou a ser definido claramente após a separação do conceito de qualidade de vida.

O uso indiscriminado do conceito de bem-estar, tanto em estudos científicos quanto em alguns materiais, como, por exemplo, revistas e jornais, que o divulgam como sinônimo de qualidade de vida, pode induzir o leitor à uma compreensão incorreta do construto bem-estar. Diante do exposto, será abordado sobre a Qualidade de vida no trabalho e, posteriormente, os tópicos serão escritos a fim de revisar a literatura sobre a temática bem-estar para viabilizar uma melhor compreensão.

#### 3.1. DA QUALIDADE DE VIDA AO BEM-ESTAR

##### 3.1.1. Evolução da QVT

A fim de compreender as relações dos discursos acerca desse tema e, ao mesmo tempo, buscar suas origens, o que se propõe é dar visibilidade à evolução de Qualidade de vida no trabalho (QVT), apresentando seus aspectos.

Quanto ao surgimento do tema, Albuquerque e Limongi-França (1998) afirmam que a QVT iniciou-se em decorrência da evolução dos programas de qualidade total. Os referidos autores afirmam que ocorreu considerável avanço na conceituação desse tema devido às contribuições de várias áreas da ciência sobre o assunto, deixando de limitar-se somente a processos e procedimentos para inserir também aspectos comportamentais e de satisfações individuais, objetivando a efetivação dos resultados esperados pela organização.

Segundo Fernandes (1996), historicamente, a ideia de Qualidade de vida no trabalho surgiu em meados da década de 50, na Inglaterra, por meio de uma pesquisa realizada por Eric Trist e pesquisadores do *Tavistock Institute*. Esse estudo tinha como intuito analisar a relação de um trinômio: indivíduo, trabalho e organização. Os pesquisadores desenvolveram uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele. A importância da atividade realizada estava na verificação de que os fatores psicossociais influenciavam o grau de satisfação do trabalhador, podendo aumentar ou diminuir o nível de produção.

Nos anos de 1960 a 1970, relacionou-se a QVT à busca pela qualidade das condições de trabalho, organização do trabalho e seu ambiente, em uma perspectiva que visava maior satisfação laboral. Essa visão foi influenciada e sustentada por movimentos originados no “chão de fábrica”, especialmente na Europa, no qual a “gestão participativa” e a “democracia industrial” eram ideais a serem conquistados e garantidos (BAGNARA; BIOCCA; MAZZONIS, 1981).

De acordo com Mazzucco (1999), a alta inflação que ocorreu no início dos anos 70 e atingiu as grandes potências do Ocidente modificou os rumos da QVT: as organizações passaram a se preocupar menos com a satisfação do trabalhador. Esse novo ritmo em relação à QVT permaneceu até meados de 1974 quando ocorreu estagnação no desenvolvimento dessas nações em decorrência da alta inflação, da crise do petróleo e da competição internacional acirrada pelas novas forças industriais, como o Japão.

Segundo Rosa (2012), a preocupação com os fatores relacionados à QVT foi retomada somente em 1979, em virtude, principalmente, da perda de competitividade das indústrias norte-americanas para suas concorrentes japonesas. No Brasil, a atenção com os programas de QVT surgiu posteriormente, também em função da competitividade das empresas, porém em um período de queda do interesse internacional pela QVT.

Ruguê (2001) enfatiza ainda que as organizações do Ocidente começaram a se preocupar com o crescimento da concorrência e, logo, se atentaram para o estilo gerencial japonês, que apresentava novas técnicas de administração como, por exemplo, os Círculos de Controle da Qualidade.

De acordo com Araújo et al. (2015), a partir de 1983, a QVT foi apresentando novas tendências e se adequando à realidade atual das organizações de acordo com suas respectivas necessidades, oportunizando meios para que os trabalhadores obtivessem satisfação nos aspectos biológico, psicológico e social.

Assim, novos elementos foram incorporados à QVT e pode-se citar como exemplo a busca para humanização das relações de trabalho na organização, com o propósito de intensificar a relação com a produtividade e com a satisfação do trabalhador no ambiente organizacional. Esse elemento será detalhado no próximo tópico, no qual será abordado o conceito de Qualidade de vida no trabalho.

### 3.1.2. Conceito de qualidade de vida

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) ressurgiu em meados de 1979, predominantemente nos Estados Unidos. Esse conceito surgirá a partir da confirmação da redução do comprometimento dos trabalhadores americanos com seu trabalho, dos resultados eficazes apresentados por alguns projetos de QVT, efetivados no início da década de 70, como os da fábrica General Motors em Tarrytown, Nova York, e do aumento da competitividade internacional, especialmente com o Japão, onde as atividades gerenciais e programas de produtividade, centrados nos empregados, obtinham sucesso (BOWDITCH; BUONO, 1992; FERNANDES, 1996).

Relacionam-se, a seguir, conceitos apresentados por alguns autores que contribuíram para o desenvolvimento desse tema.

De acordo com Telles (2005), na literatura existem diversos conceitos para a expressão QVT, porém, em síntese, todas apontam para a conciliação entre os interesses dos indivíduos e das organizações, com o intuito de promover a satisfação do empregado e aumentar a produtividade da empresa.

A QVT é vista como um dos novos desafios das organizações, estando diretamente relacionada à vida dos indivíduos e, conseqüentemente, com os resultados das organizações.

Sendo assim, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas pelos trabalhos que realizam. Desse modo, a competitividade organizacional é influenciada diretamente pela qualidade de vida no trabalho.

Para Fernandes (1996), a empresa só se desenvolve em bases fortes se atender às necessidades das pessoas, desenvolvendo e aumentando suas potencialidades. Nesse contexto, deve-se propor um programa de QVT, que é a ferramenta apropriada a ser utilizada para alcançar a satisfação dessas necessidades. O autor afiança que não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se eles não são produzidos com qualidade de vida no trabalho.

Estudiosos do conceito de QVT, Nadler e Lawler (1983), asseguram que a QVT é a grande esperança das organizações para atingirem alto nível de produtividade sem esquecer da motivação e da satisfação do indivíduo. Hoje, esse é um termo importante para toda a organização pelo fato de abranger o bem-estar físico, psicológico e social das pessoas que delas necessitam.

Para atingir essa proposta é necessário que haja um engrandecimento no trabalho, de forma a torná-lo mais motivador.

De acordo com Fernandes (1996), pode-se entender QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer às necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que quanto mais as pessoas estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho, mais produtivas são.

Werther (1983) assegura que a qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores como supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador.

Para Nadler e Lawler (1983), a qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações, com destaque para dois pontos importantes: o bem-estar do trabalhador e o desempenho organizacional. O que difere o programa de QVT, de acordo com estes autores, é a preocupação com os resultados dos trabalhos sobre as pessoas e a efetividade da organização, com a participação dos trabalhadores na solução de problemas e na tomada de decisões.

Estudos mais recentes, como o de Carvalho (2012), apontam que, de acordo com uma visão geral, a Qualidade de vida no trabalho tem como objetivo constituir uma organização mais humanizada, onde os trabalhadores envolvem conjuntamente relativo grau de responsabilidade e de autonomia.

Percebe-se que a qualidade de vida dos trabalhadores obteve uma importância significativa, passando a ser tema de pesquisa de diversos estudiosos, no entanto, existem divergências em relação ao seu significado.

Ainda segundo Nadler e Lawler (1983), o entendimento de QVT seria apresentado conforme suas concepções evolutivas, a saber:

**Quadro 2 – Concepções Evolutivas de QVT**

<b>PERÍODO</b>	<b>CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS QVT</b>	<b>CARACTERÍSTICAS OU VISÃO</b>
1959 a 1972	QVT era entendida como uma variável	Caracterizada como a reação do trabalho sobre o indivíduo.
1969 a 1974	QVT como uma abordagem	O foco no indivíduo e o intuito de apresentar melhorias tanto para o trabalhador como para a organização.
1972 a 1975	QVT como um método	Um conjunto de abordagens para melhorar as condições de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório.

1975 a 1980	QVT como um movimento	Uma ideologia a respeito da natureza do trabalho e das relações entre os trabalhadores e a organização.
1979 a 1982	QVT como um tudo	Era vista como um recurso global para problemas de qualidade, baixa produtividade e outros problemas organizacionais.
1982 em diante	QVT como nada	A QVT pode ser vista como “nada”, apenas como um modismo passageiro, caso alguns projetos fracassem. Os autores afirmam que isso pode acontecer em consequência do entendimento vago dos modelos propostos.

**Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler (1983, apud FERNANDES,1996)**

Com a revisão da literatura, percebe-se que, a partir da década de 80, a participação dos trabalhadores na organização passou a ser muito considerada nos programas de QVT. Houve uma maior mobilização da classe trabalhadora que, por ter adquirido mais conhecimentos sobre seus direitos, passou a reivindicar remuneração adequada e melhores condições de trabalho. Diante dessa nova realidade trabalhista, os líderes organizacionais buscaram um estilo de gestão mais democrático e com maior participação dos trabalhadores, visando satisfação e maior comprometimento deles com suas atividades.

Atualmente, existem diversos modelos teóricos utilizados para avaliar, mensurar e identificar a qualidade de vida no trabalho. Nas últimas décadas, a QVT vem sendo estudada por inúmeros pesquisadores em diversas partes do mundo (KIERNAN; KNUTSON, 1990).

Fernandes (1996) define QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa com relação aos fatores sócio-psicológicos.

Com os avanços dos estudos sobre a QVT, encontra-se a definição de que

a qualidade de vida no trabalho baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, originário da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística do ser humano. (MAXIMIANO, 2000, p. 48).

Ainda nesse sentido, Ferreira (2010) traz que a definição do que vem a ser a QVT continua fortemente ausente na literatura científica, propondo programas de QVT sem fundamentação conceitual. Para o autor, os programas existentes nas organizações apresentam a QVT como uma “espécie de panacéia de natureza assistencialista (yoga laboral) que trata dos efeitos sem agir nas causas do mal-estar no trabalho” (FERREIRA, 2010, p. 110).

No Brasil, há várias pesquisas recentes sobre QVT, clima organizacional e bem-estar, como, por exemplo, Branquinho (2010), Krone et al. (2013), Paula e Queiroga (2015), Rissi et al. (2016). Após décadas de estudos, é possível perceber que os autores apontam que essas variáveis impactam no desempenho dos trabalhadores e são responsáveis pela competitividade alcançada pela organizações.

Vários conceitos de QVT são apresentados por diversos autores, porém neste trabalho pretende-se focar nas concepções que acreditam tratar-se de uma ferramenta que viabiliza o bem-estar, envolvimento das pessoas, trabalho e organização, ressaltando a preocupação com o trabalhador e com a eficácia organizacional.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho, bem como o que poderia deixar o trabalhador feliz, não é recente. Por muito tempo, o bem-estar estava associado à saúde do indivíduo, a qual era entendida como ausência de doença. Diante disso, faz-se necessário aprimorar a concepção de bem-estar. Para tanto, será realizado um levantamento da literatura sobre o bem-estar para melhor compreendê-lo.

### 3.2. SAÚDE E BEM-ESTAR

Durante muitos anos, os estudos da Psicologia voltaram-se para o entendimento das patologias e não para a compreensão e pesquisa da saúde. Diante disso, a psicologia positiva pode ser considerada como apoio para trazer novos direcionamentos para uma vida saudável e significativa.

De acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000), o campo da psicologia positiva, em nível subjetivo, é sobre a avaliação subjetiva das experiências, como: bem-estar e satisfação, otimismo e felicidade; em nível individual trata dos traços individuais positivos: habilidades interpessoais, sensibilidade, perseverança, espiritualidade; em nível de grupo aborda as virtudes cívicas, como a responsabilidade, o altruísmo, a civilidade, e outros.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), desde 1948, define saúde como o bem-estar físico, mental e social do ser humano, deixando de considerar que saúde é apenas a ausência de doenças, “ter saúde significa ser ativo permanentemente no ambiente em que vive, mantendo, modificando, criando tudo em conformidade com suas aspirações por uma melhor vida-saúde pessoal e comunitária” (CONCEIÇÃO, 1994, p. 5). Por muito tempo, a saúde foi entendida como ausência de doença; nos dias atuais, o foco dos estudos não é mais sobre a doença em si, busca-se compreender e vivenciar o bem-estar como uma forma de prevenir o mal-estar e adoecimento.

Tanto a ausência de doença quanto a existência do bem-estar já podem ser considerados conceitos diferentes, admitindo-se que a ausência de doença não consiste em um bom estado de saúde. Assim, não se permite mais que o estado de bem-estar seja atribuído à inexistência de doença (GRZYWACZ; KEYES,2004).

Percebe-se que o foco dos estudos deixa de ser nas doenças, e a saúde passa a ser a temática central. Tal premissa é considerada como mudança de paradigma, como apresentado nos estudos de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), e traz um novo olhar, direcionando o foco para a saúde e bem-estar do indivíduo conforme ilustrado na figura abaixo.

**Figura 2 – Bem estar com foco na saúde.**



**Fonte: Elaborado pela autora/2016**

Seligman e Csikszentmihalyi (2000) reiteram que a forma de cuidar das doenças não leva à prevenção e que para a condição humana ser aperfeiçoada não é suficiente apenas ajudar os que sofrem. Eles salientam a importância de conduzir esforços para a compreensão dos processos que capacitam as pessoas a se desenvolverem, abrangendo os aspectos que tornam a vida digna de ser aproveitada eminentemente.

Segundo os estudos de Siqueira e Padovam (2008), nos dias atuais, pesquisas abordam a essência do estado da felicidade. Para Albuquerque e Lima (2007), esses estudos consistem em um conceito chave para a noção da saúde e encontram-se visceralmente relacionados com o significado de felicidade. Na oportunidade, apoiando-se nesta perspectiva de que atualmente o foco é no bem-estar, nesta pesquisa, busca-se verificar o bem-estar subjetivo no trabalho, especialmente no trabalho docente. Para tanto, é importante fazer um levantamento das pesquisas que foram realizadas nos últimos anos acerca do bem-estar.

Após um levantamento bibliográfico, verificou-se que nos últimos quatorze anos tem-se produzido um conjunto significativo de pesquisas a respeito do bem-estar no trabalho, e

entre os estudos levantados encontram-se, na bibliografia, artigos, dissertações e teses. No ano de 2003, Claro, Batomé e Kubo publicaram um artigo sobre as condições de trabalho; em 2004, foi publicado um artigo por Carlotto, cujo estudo abarcou questões referentes à síndrome de burnout. Posteriormente, encontrou-se no ano de 2006, uma dissertação sobre vivências de mal-estar e bem-estar no trabalho escrita por Diniz.

Siqueira e Padovam realizaram uma pesquisa referente ao bem-estar subjetivo no trabalho, esse artigo foi publicado em 2008. No ano seguinte, 2009, por meio de um artigo, Nunes e Lins discorreram sobre prazer e sofrimento no trabalho, e ainda no ano de 2010 foram publicadas duas teses e um artigo: em uma, Dessen escreveu sobre os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações; a tese de Miranda foi escrita sobre o bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho; e, por último, um artigo de Machado et al. sobre a temática de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana.

Ainda sobre o estudo dessa temática, Fernandes e Júnior publicaram um artigo sobre saúde organizacional em 2011 e Pacheco pesquisou sobre Qualidade de vida no trabalho bem-estar e mal-estar no trabalho. Em 2012, houve a publicação de um artigo relacionado ao tema bem-estar no trabalho, pesquisado por Porto; e no ano de 2013, Fernandes escreveu uma dissertação que abordou a Qualidade de vida no trabalho e vivências do bem-estar e mal-estar no trabalho. Neiva, Nery e Mendonça publicaram um artigo em 2014 acerca do bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional; no ano de 2015, ocorreram duas publicações de artigos, todos com ênfase em bem-estar no trabalho, escritos por Agapito, Filho e Siqueira, e Fogaça e Antônio; e em 2016, tiveram duas publicações de artigos escritos por Oliveira et al. e Rissi et al., que tratavam do bem-estar no trabalho.

Como é possível perceber, vários são os estudos acerca do bem-estar no trabalho. Por meio do levantamento bibliográfico relatado anteriormente, percebe-se que houve um interesse relevante sobre a temática do bem-estar abordada no contexto laboral. Após o apontamento dessas informações, fica evidente que cada vez mais autores estão empenhados em realizar estudos sobre essa temática, haja vista sua significância para o sucesso das organizações e suas contribuições para a academia conforme será apresentado no decorrer desta pesquisa. Os estudos mencionados anteriormente estão detalhados em uma tabela, conforme ilustrado no Apêndice 1.

O interesse pelo estudo de bem-estar é evidente em diversos autores: Neri (2002), Siqueira e Padovam, (2008) avaliam o quanto os indivíduos se consideram felizes ou o quanto são capazes de realizar suas potencialidades, e segundo Ballesteros, Medina e Caycedo (2006) o relacionam com felicidade, qualidade de vida, saúde mental e variáveis pessoais e

contextuais. No entanto, apesar de adotarem abordagens distintas, Siqueira e Padovam (2008) estudam o mesmo tema, o bem-estar.

O levantamento bibliográfico anterior permite verificar que o tema bem-estar no trabalho continua sendo explorado por diversos autores até mesmo em estudos mais recentes, como, por exemplo, aqueles realizados nos anos de 2014 a 2016 relatados neste trabalho.

### 3.2.1. O bem-estar

O tema norteador deste trabalho é o bem-estar e para sua melhor compreensão considera-se importante o conhecimento da evolução acerca desse estudo ao longo dos anos. Desde a Grécia antiga, alguns filósofos procuravam compreender a essência de uma vida feliz, e diversos autores, como Neri (2002) e Siqueira e Padovam (2008), se interessam pela compreensão do fenômeno do bem-estar e sobre o quanto as pessoas se consideram felizes, relacionando a forma como conseguem concretizar suas potencialidades como felicidade, qualidade de vida e também saúde mental do indivíduo.

De acordo com os estudos de Veenhoven (1996), no século XIX, a sociedade que proporcionava felicidade para o maior número de indivíduos era considerada como a melhor sociedade, isso, de acordo com os princípios do utilitarismo, uma corrente filosófica que teve origem na Inglaterra.

Veenhoven (2003) afirma que o construto bem-estar tornou-se assunto de pesquisas empíricas somente a partir dos anos de 1960. Embora, há muito tempo, os homens já se interessassem por essa temática, somente nessa década é que surgiram pesquisas sobre o tema.

Segundo Diener et al. (1999), em 1967, Wilson (1967) publicou a obra intitulada “Correlatos da felicidade declarada”, a qual apresentava as características que as pessoas felizes deveriam portar, sendo essa publicação a primeira tentativa de se definir o que tornaria uma pessoa feliz.

Galinha e Pais Ribeiro (2005) relatam que os estudos com essa linha de interesse surgiram por volta dos séculos XVII e XVIII, na época do iluminismo, quando acreditava-se que o pressuposto da existência da humanidade havia surgido a partir da vida em si mesma, e não ao serviço do rei como acreditavam anteriormente. Nesse momento, a felicidade e o desenvolvimento pessoal tornaram-se valores centrais e a sociedade era percebida como um meio de proporcionar satisfação para vivenciarem uma boa vida.

As pesquisas empíricas sobre o bem-estar começaram a ser reconhecidas na literatura internacional e a ganhar força nas pesquisas de psicólogos sociais com a publicação dos

estudos de Diener (1984) e, mais recentemente, tiveram a atenção dos psicólogos organizacionais.

Houve um segundo momento quando foi observado o interesse pelos estudos de bem-estar. De acordo com Ryan e Deci (2001), esse momento aconteceu quando os técnicos da psicologia retomaram os estudos iniciados no ano de 1960. Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), esses trabalhos abordaram aspectos positivos da vida dos indivíduos.

Para Veenhoven (2003), a felicidade é algo elementar para a saúde e isso pode ser percebido na maneira como as pessoas se adequam às condições externas desvantajosas e o quanto elas são capazes de reagir de forma positiva. As pessoas que vivem em estado de felicidade possivelmente viverão por mais anos.

Autores como Diener, Scollon e Lucas (2003) reiteram que se pode encontrar diversos significados para o termo felicidade, os quais podem estar relacionados a diferentes componentes, entre eles, prazer, satisfação de vida, emoções positivas, uma vida significativa ou um sentimento de satisfação. Para os autores, os investigadores acerca desse tema de pesquisa preferem adotar o termo “bem-estar” devido à diversidade de significados e, por isso, evitam utilizar o termo “felicidade”.

### 3.2.2. O bem-estar no trabalho

Na literatura de bem-estar no trabalho, um dos autores que mais se destaca nos estudos deste campo é Warr (1987). O autor percorreu uma trajetória de 1987 a 2007, salientando a saúde mental e, posteriormente, o bem-estar e a felicidade.

Warr (1987) explica a saúde mental como um conceito multifatorial, o qual é composto por cinco componentes, sendo eles: o bem-estar afetivo, a competência social, a autonomia, a aspiração e o funcionamento integrado.

Os estudos de Warr (2007) apontam que o bem-estar decorre das relações de interdependência estabelecidas entre o trabalhador e a organização, afirmando que o bem-estar é afetado por características organizacionais (no trabalho). O autor acredita que avaliar o bem-estar em contextos separados, como o trabalho, é mais proveitoso do que avaliá-lo de uma maneira geral.

A concepção de bem-estar adotada neste estudo está fundamentada na psicologia positiva que o considera como sinônimo de felicidade, enfatizando os aspectos positivos da experiência do trabalhador. Dessa forma, aspectos como estresse ou esgotamento no trabalho,

que caracterizam aspectos negativos deste, são correlacionados a bem-estar, mas não caracterizam bem-estar no trabalho propriamente dito (Paschoal; Torre; Porto, 2010). O bem-estar no trabalho deriva da satisfação dos trabalhadores.

### 3.2.3. O bem-estar Subjetivo

O primeiro estudo acerca do termo bem-estar, como é conhecido atualmente, foi a tese de Wilson (1967) que relacionou os conceitos de satisfação e de felicidade, propondo estudar essas duas hipóteses de bem-estar;

- Em uma perspectiva base-topo – a satisfação imediata de necessidade produz felicidade, enquanto a persistência de necessidades por satisfazer causa infelicidade;
- Em uma perspectiva topo-base - o grau de satisfação necessário para produzir felicidade depende da adaptação ou do nível de aspiração, que é influenciado pelas experiências do passado, pelas comparações com os outros, pelos valores pessoais, entre outros, como se estuda na área de bem-estar subjetivo nos dias atuais.

Veenhoven (1994) afirma que o Ocidente considera a felicidade como um dos objetivos primordiais tanto para os indivíduos como para a sociedade em geral.

Em seu trabalho, Diener (1984) afirma que a definição de bem-estar subjetivo normalmente salienta “como” e “porque” as pessoas vivenciam a vida de maneira positiva, incluindo os julgamentos cognitivos e as reações afetivas, e que vários termos são concernentes ao bem-estar, entre eles a satisfação, a felicidade, a moral e o afeto positivo. Complementarmente, Diener (1984) ressalta que em detrimento aos estudos de infelicidade, por décadas, estudiosos não consideraram os aspectos positivos do fenômeno bem-estar subjetivo, e a infelicidade era apurada de forma ampla.

Percebe-se que em poucos anos houve a publicação de diversas pesquisas pertinentes ao bem-estar, destacam-se, entre eles: os estudos de Andrews, Robinson (1991); Lucas, Diener e Su. (1996); Pereira (1997) e, nesse sentido, observa-se a valorização dos estudos sobre as variáveis psicológicas positivas.

De acordo com Pereira (1997), a qualidade de vida apresenta dois componentes: o bem-estar objetivo e o subjetivo. O bem-estar objetivo verifica os recursos que as pessoas

possuem e que lhes proporcionam a satisfação das necessidades básicas de vida e de segurança. Esse bem-estar objetivo é composto por dois subcomponentes:

- bem-estar econômico, relacionado com salário e renda; e
- bem-estar sócio-demográfico que associa moradia, educação, saúde, emprego, lazer, transporte e outros.

Por sua vez, o bem-estar subjetivo, outro componente da qualidade de vida, é composto por quatro subcomponentes:

- satisfação com a vida, aspecto cognitivo;
- afeto positivo;
- afeto negativo, aspecto emocional; e
- felicidade, preponderância dos afetos positivos sobre os afetos negativos. A felicidade é um construto estudado por meio de autorrelatos da avaliação subjetiva da qualidade de vida, estabelecendo-se por meio do modo de como as pessoas percebem-se emocionalmente.

Conforme Diener, Suh e Oishi (1997), quando uma pessoa apresenta bem-estar subjetivo em um nível elevado, ela está vivenciando satisfação com a vida, felicidade, emoções positivas frequentes e emoções negativas com pouca periodicidade. Nesse sentido, a pessoa que apresenta baixo nível de bem-estar subjetivo não está satisfeita com a vida e nem feliz, sendo assim, ela está experimentando emoções negativas em maior quantidade e poucas emoções positivas.

Segundo Diener et al. (1999), se considerarmos a tese de Wilson na década de 60, o conceito de bem-estar subjetivo teria menos de 50 anos de existência.

Seligman (2004, p. 59) afirma que “a emoção positiva é importante, não somente pela sensação agradável que traz em si, mas, também, porque causa um relacionamento muito melhor com o mundo”. Por meio das emoções positivas, as pessoas têm comportamentos de cooperação, conduzindo a interações sociais.

Para Galinha e Pais Ribeiro (2005), o bem-estar subjetivo é uma dimensão positiva da saúde, sendo considerado um conceito complexo, que engloba uma dimensão cognitiva e

outra afetiva. Ele integra outros domínios como a qualidade de vida, o afeto positivo e o afeto negativo.

Segundo Nunes (2007), a psicologia positiva trata do estudo das experiências positivas subjetivas, sendo elas compreendidas como a vivência de algum fato e/ou atividades desenvolvidas que podem gerar sentimentos de otimismo, altruísmo, esperança, alegria, satisfação, entre outros, como os traços positivos do ser humano e das instituições que viabilizam a experiência e a manifestação desses traços positivos.

De acordo com os estudos de Galinha e Pais Ribeiro (2005), o bem-estar subjetivo é entendido como felicidade, o que estaria relacionado a uma forma de socialização, viabilizando de maneira saudável a interação entre pessoas (relacionamentos interpessoais).

As relações interpessoais se desenvolvem em decorrência dos processos de interação, que corresponde às situações de trabalho compartilhadas por duas ou mais pessoas, as atividades coletivas e pré - determinadas a serem executadas, bem como interações e sentimentos recomendados, tais como: comunicação, cooperação, respeito, amizade, etc. (SILVA et al., 2007, p. 2).

Galinha (2008), em sua pesquisa, discorre que o bem-estar subjetivo faz parte de um campo de estudo recente, inserido na Psicologia Positiva, e está chamando a atenção da comunidade científica. A partir das décadas de 70 e 80, houve um crescente interesse nas pesquisas relacionadas às variáveis positivas de felicidade, satisfação, afeto, entre outros.

Siqueira e Padovam (2008) sugeriram um modelo para a dimensão de bem-estar em contexto laboral, fundamentado em vínculos positivos. Ele foi construído alicerçado em um modelo que integra vínculos afetivos positivos que o indivíduo expressa para com o trabalho (satisfação e envolvimento) e vínculos afetivos positivos com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Em uma organização, conforme os estudos de Siqueira e Padovam (2008), se entre os colaboradores existir um alto nível de satisfação no trabalho, as tarefas executadas por eles apresentarão envolvimento do colaborador e, possivelmente, será estabelecido um compromisso afetivo entre o indivíduo e a organização, o que resultará na percepção de bem-estar no trabalho.

Para a elaboração do construto deste estudo, será adotado o modelo baseado no conceito de bem-estar subjetivo proposto por Diener, Suh e Oishi (1997) formado pelos componentes, satisfação, felicidade e emoções positivas, a saber:

- Satisfação: Oliveira et al. (2010) compreendem a satisfação no trabalho como o estado emocional positivo ou de prazer, que resulta de um trabalho ou de experiências de trabalho, entendida ainda como uma atitude do trabalhador frente ao trabalho. Em seus estudos, Paula e Queiroga (2015) apontam a satisfação no trabalho como o quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no contexto laboral.
- Felicidade: segundo Pereira (1997), a felicidade é compreendida por meio de autorrelatos da avaliação subjetiva da qualidade de vida, constitui-se no modo como as pessoas percebem-se emocionalmente. Para Carvalho (2010) e Oliveira et al. (2016), felicidade é tudo aquilo que traz prazer imediato.
- Emoções positivas: Para Seligman (2004, p. 49), “a emoção positiva é importante, mas não somente pela sensação agradável que traz em si, mas, também, porque causa um relacionamento muito melhor com o mundo”. As emoções positivas, segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), podem estar relacionadas ao passado, futuro e presente. Emoções como satisfação, contentamento, realização, orgulho e serenidade estão ligadas ao passado. Esperança, fé, otimismo e confiança estão relacionadas ao futuro e alegria, entusiasmo, calma, prazer, e felicidade remetem ao presente.

Os construtos Experiências positivas e Habilidades interpessoais serão tratados no questionário juntamente com esses elementos (satisfação, felicidade e emoções positivas) com o intuito de identificar a percepção de bem-estar subjetivo referente à atividade laboral dos docentes entrevistados.

#### 3.2.4. O bem-estar e o docente

Este tópico retoma ao objeto de pesquisa: o bem-estar docente. O tema bem-estar tem sido discutido na Psicologia Positiva e, segundo Jesus (2007), ele pode ser retratado pela motivação e realização do docente. Isso se dá em virtude de algumas competências e técnicas que este profissional desenvolve para alcançar seus objetivos, superar as dificuldades e, conseqüentemente, otimizar o seu funcionamento próprio.

Esse conceito é bem amplo e pode servir para qualquer outra profissão. Para que se alcance o bem-estar, o profissional precisa gostar do que faz e buscar estratégias e novos conhecimentos para aumentar as chances de obter sucesso pessoal e profissional.

Makikangas e Kinnunem (2003) afirmam que os trabalhadores têm passado ao longo dos anos por muitas mudanças laborais, as quais aumentam o nível de estresse e, conseqüentemente, influenciam negativamente no bem-estar.

Os estudos de Mosquera e Stobaus (2000) referem-se ao conceito de bem-estar na docência apontando para a própria motivação e realização do professor seja na motivação pessoal ou na profissional. Os autores afirmam que dois momentos existenciais explicam níveis altos de bem-estar, sendo eles, a formação docente e o sentido profissional. O sentido do trabalho para o docente é uma fonte de motivação que poderá levar ao alcance do bem-estar.

Os trabalhos de Stobaus, Mosquera e Santos (2007) relatam que o bem-estar está associado às tentativas de auxiliar a redescobrir o seu papel, em especial frente às crises nas instituições educacionais. Caso o profissional docente esteja constrangido socialmente, é preciso reencontrar seus ideais. O bem-estar congrega os domínios do afeto e da qualidade de vida, os quais compreendem as dimensões cognitivas e as emocionais e essas são expressadas por meio da satisfação.

Nesse sentido, é possível perceber a importância da busca pelo bem-estar em todas as instituições de ensino, considerando-o como uma forma de possibilitar um ambiente favorável para a aprendizagem e, conseqüentemente, para a realização pessoal.

Identificam-se na literatura diversos artigos de natureza quantitativa, como, por exemplo, de Paschoal e Tamayo (2008) validando escalas, o estudo de adaptação de escalas de acordo com o cenário brasileiro, realizado por Gouveia (2008) e ainda a condução de estudos relacionais realizados pelos autores Gomide Júnior e Hernandez (2005); Paiva e Borges (2009) no qual foram apresentados a influência das condições de trabalho no bem-estar dos colaboradores e que afetam fatores como absenteísmo, rotatividade e produtividade do pessoal.

Em conformidade com os estudos de Siqueira e Padovam (2008), percebe-se que houve alguns ensaios teóricos, em menores quantidade, que apresentaram os conceitos do bem-estar subjetivo e psicológico dando ênfase ao bem-estar no trabalho. As autoras afirmam que a Psicologia Positiva torna-se importante para os colaboradores alcançarem o bem-estar e, possivelmente, prevenir doenças.

Para as autoras, o bem-estar no trabalho está correlacionado a alguns fatores, sendo eles, sociais e organizacionais, responsabilidade sócio-ambiental, gestão e políticas relacionadas aos colaboradores.

Toda instituição de ensino que almeja bons resultados deve enxergar o docente como um dos seus elementos primordiais. Aquino (2007) ressalta que o educador tem a nobre missão de conduzir seus educandos ao conhecimento, dirigir as inteligências e preparar cidadãos conscientes, capazes de atuar na transformação da sociedade.

No mesmo sentido das atribuições que cabem ao docente, Lula e Afonso (2015) afirmam que o processo de ensino – aprendizagem não é uma ação estável: essa realização deve estar em constante ressignificação, que, por sua vez, depende de alguns condicionantes como a contextualização, a definição do perfil do cidadão e do profissional, os princípios epistemológicos, as relações com a comunidade, a organização curricular, as metodologias aplicadas, o processo de avaliação e a análise do professor – aluno. Dessa forma, o docente deverá ser capaz de ajustar suas práticas e seus conhecimentos às novas exigências da sociedade, do aluno e dos diversos universos culturais participantes.

Rocha (2009) esclarece que durante décadas os trabalhadores de educação no Brasil indicaram a valorização do magistério como elemento constitutivo para a garantia de uma instituição de boa qualidade. Sendo assim, coube aos docentes as atividades de ensinar, orientar, estimular e incentivar os discentes a descobrir suas potencialidades. O autor afirma que para a educação atingir seus objetivos faz-se necessário que seus principais colaboradores estejam altamente motivados e satisfeitos com suas atividades.

Neste contexto, consciente da importância da missão do docente como agente de mudanças e formador das novas gerações, percebeu-se a necessidade de ampliar os estudos sobre o bem-estar do docente. No entanto, vale ressaltar que este estudo apoiou-se no conceito de bem-estar subjetivo proposto por Diener, Suh e Oishi (1997) formado pelos componentes, satisfação, felicidade e emoções positivas.

Reitera-se que vários estudos foram realizados nos últimos anos a fim de contribuir com o bem-estar no trabalho, entre eles, pesquisas relacionadas especificamente ao bem-estar no trabalho docente, como, por exemplo, artigos, dissertações e teses. Após a realização de um levantamento bibliográfico, foram encontradas diversas pesquisas relacionadas à esse tema. No ano de 2006, uma tese foi desenvolvida sobre o processo de saúde/adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual, escrita por Freitas; outro trabalho apresentado sobre o bem-estar na docência foi o artigo de Stobaus, Mosquera e Santos publicado em 2007. No ano de 2009, Weber pesquisou acerca de fatores que contribuem para o mal-estar e o bem-estar dos professores em sua tese; em 2010, houve a publicação de um artigo, por Paula, e uma dissertação escrita por Branquinho. Em 2011, dois trabalhos foram feitos, um por Rodrigues, e outro por Mendes, que pesquisaram sobre o bem-estar docente em suas

dissertações. Do mesmo modo ocorreu em 2012, quando Demo e Santos pesquisaram sobre esse mesmo tema em suas dissertações.

No ano de 2013, encontram-se dois trabalhos realizados, sendo um artigo escrito por Pinto; Goes; Katrein e Barrero, e uma dissertação. Em 2014, houve uma dissertação escrita por Machado, um artigo escrito por Rebolo e Bueno, e uma tese escrita por Sampaio, todas essas pesquisas tiveram como objetivo central o bem-estar no trabalho docente. Esse levantamento bibliográfico encontra-se de maneira mais detalhada no Apêndice 1 desta pesquisa.

Em razão dos inúmeros benefícios que o bem-estar traz para os indivíduos e para as instituições de ensino, os estudos sobre o bem-estar no trabalho docente evoluíram substancialmente. É possível perceber um aumento nas pesquisas, fruto da preocupação de acadêmicos e profissionais da gestão de pessoas e psicologia sobre o assunto.

Considerando os profissionais da categoria docente essenciais para a sociedade e para o desenvolvimento da nação, Libâneo (2001) destaca que os docentes assumem importância crucial ante as transformações do mundo atual. Alguns estudos são dedicados ao bem-estar em geral, e esta pesquisa considera o bem-estar no trabalho com ênfase nos docentes.

#### 4. METODOLOGIA

Esta pesquisa é de cunho quantitativo, a qual utiliza a linguagem matemática, lida com números e usa modelos estatísticos para explicar os dados. Abordagens quantitativas se dedicam a conhecer e a explicar a magnitude dos fenômenos.

De acordo com Freitas (2006), de um modo geral, a pesquisa quantitativa permite a realização de uma fotografia dos fatos estudados à medida que fornece dados precisos sobre determinado acontecimento, enquanto a pesquisa de cunho qualitativo evita números e tem a entrevista em profundidade como o protótipo mais conhecido.

Neste trabalho, para alcançar os objetivos propostos na investigação, optou-se por utilizar como método de abordagem o estudo de caso.

A terminologia “estudo de caso” surge na pesquisa médica e psicológica, com uma forma de análise aprofundada de um caso individual de certa patologia [...] Nas Ciências Sociais caracteriza-se como uma metodologia de estudo que se volta à coleta de informações sobre um ou vários casos particularizados. [...] Pode-se finalizar o estudo de caso tipificando um indivíduo, uma comunidade, uma organização, uma empresa, um bairro comercial, uma cultura etc. (BARROS; LEHFELD, 2001, p. 217, grifo dos autores).

Gil (2007) justifica a escolha do estudo de caso por fornecer meios técnicos adequados para a investigação, por ser especificado pelo estudo profundo e exaustivo do objeto, concedendo o seu conhecimento de forma ampla e detalhada, tarefa inviabilizada mediante outros tipos de delineamentos.

Para Yin (2001), as vantagens dos estudos de casos é que estes podem ser aplicados em diversas situações, como, por exemplo, nos estudos organizacionais; gerenciais; e nos estudos da administração pública. Um estudo de caso é uma apuração empírica que verifica um fenômeno dentro de seu cenário real.

Segundo Yin (2001), seis fontes diferentes contribuem para realização de um estudo de caso, documentos; registros em arquivos da pessoa ou organização investigada; entrevistas; observação direta; observação participante; e artefatos físicos. Para o desenvolvimento desta pesquisa foi escolhida a entrevista por meio da aplicação de um questionário.

#### 4.1. NATUREZA E TIPO DE PESQUISA

O presente trabalho consistirá em um estudo de natureza descritiva e exploratória. Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como objetivo principal a descrição das características de uma população estipulada ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São numerosos os estudos que podem ser especificados sob este título e uma de suas características mais expressivas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

O objetivo da pesquisa descritiva é relatar as características dos docentes, levantar suas opiniões, atitudes e crença no que se refere ao bem-estar no trabalho.

Para Selltiz, Wrightsman e Cook (1965), compõem-se na classe dos estudos exploratórios todos aqueles que buscam encontrar ideias e intuições na tentativa de obter maior familiaridade com o tema pesquisado. Eles viabilizam o aumento do conhecimento do pesquisador sobre os fatos, permitindo a caracterização mais precisa de problemas, criam novas hipóteses e realizam novas pesquisas mais estruturadas.

A pesquisa exploratória possui como propósito esclarecer e modificar conceitos, são utilizadas para diagnosticar situações, descobrir novas ideias e explorar alternativas.

#### 4.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA

Segundo Malhotra (2006), a população condiz ao aglomerado de todos os elementos que compartilham um conjunto comum de características de interesse para o problema investigado.

Levine et al. (2008) definem amostra como uma parcela de uma população selecionada para fins de análise.

Quando essa amostra é rigorosamente selecionada, os resultados obtidos tendem a aproximar-se bastante dos auferidos se todos os elementos do universo fossem pesquisados. E, com o auxílio de procedimentos estatísticos, torna-se possível até mesmo calcular a margem de segurança dos resultados obtidos. (GIL, 2010, p. 109).

A técnica adotada neste estudo é a amostragem não probabilística. Para a análise desta pesquisa foi construída uma amostra de 14 docentes, entre os 17 pertencentes ao campus. A escolha por 14 respondentes se deu pelo fato de que um deles é o Diretor de Implantação, um

encontra-se afastado para o Doutorado e outro é substituto. De acordo com Gil (2010), uma amostra rigorosa e representativa leva a inferências próximas da população estudada.

O instrumento de pesquisa (questionário) será disponibilizado para toda a amostra pesquisada e recolhido posteriormente para a análise dos dados obtidos.

#### 4.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA

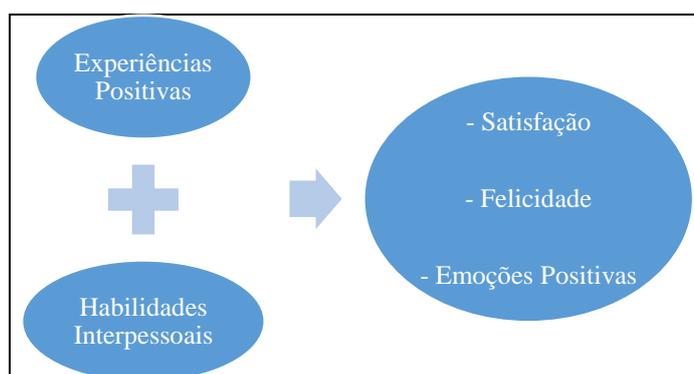
Como instrumento de pesquisa será aplicado um questionário. De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 184), o questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Será aplicado um questionário aos docentes do IF Goiano campus – Campos Belos, de acordo com a amostra delimitada no tópico anterior. Sobre o questionário, Malhotra (2006, p. 290) afirma que “seja ele chamado de formulário de entrevista ou instrumento de medida, é um conjunto formal de perguntas cujo objetivo é obter informações dos entrevistados”.

Trata-se de um instrumento de coleta de dados com o intuito de mensurar algo. Neste estudo, buscou-se mensurar o bem-estar subjetivo no trabalho docente; levantar o perfil demográfico dos docentes; levantar o nível de satisfação, felicidade e emoções positivas dos docentes; levantar as habilidades interpessoais dos docentes; e verificar se o bem-estar subjetivo dos docentes é real ou não no IF Goiano – campus Campos Belos.

O questionário foi construído por meio de assuntos abordados ao longo da pesquisa. As questões foram elaboradas de acordo com duas categorias: Experiências positivas e Habilidades interpessoais, as quais serão tratadas no questionário junto com os componentes de satisfação, felicidade e emoções positivas, como pode ser observado na Figura 3.

**Figura 3 – Categorias e componentes**



**Fonte: Elaborado pela autora/2016**

Para estruturar o projeto de pesquisa e o desenvolvimento do questionário foi elaborada a matriz de amarração (conforme Apêndice 2), onde constam as duas categorias, Experiências positivas e Habilidades interpessoais juntamente com os itens que subsidiam a elaboração das questões, conforme ilustrado na Figura 3. A matriz de amarração contém a estrutura matricial, que contempla as questões e a sua relação com a teoria abordada neste estudo.

Visando contrastar, de algum modo, a teoria com a realidade cotidiana sobre aspectos do bem-estar subjetivo dos docentes, será realizada uma coleta de dados por meio das respostas do questionário proposto neste estudo.

No próximo item será possível compreender a técnica utilizada para analisar os dados levantados com os docentes.

#### 4.4. ANÁLISE DOS DADOS

Para tratamento dos dados levantados na pesquisa, as perguntas foram separadas em duas categorias: Experiências positivas e Habilidades interpessoais. Em seguida, elas foram agrupadas em blocos conforme cada variável apresentada, conforme descritas nos quadros seguintes:

**Quadro 3 – Experiências positivas – blocos**

EXPERIÊNCIAS POSITIVAS	
Bloco 1 – Questões do Ensino	Preparar aula Ministrar aula Sentir que domina a disciplina Ter flexibilidade na metodologia Ter autonomia em sala
Bloco 2 – Questões da Pesquisa	Realizar pesquisa científica Realizar pesquisa em campo Publicar artigo
Bloco 3 – Questões da Extensão	Realizar projeto de extensão Ministrar palestras
Bloco 4 – Questão da Gestão	Realizar atividade de gestão

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

O IF Goiano é estruturado sobre o tripé Ensino, Pesquisa e Extensão. Diante disso, os Blocos que compõem as Experiências positivas foram construídos de acordo com essa estrutura, sendo o Bloco 1 relativo às atividades de Ensino, o Bloco 2 associado à Pesquisa, e o Bloco 3 apresenta atividades desenvolvidas na Extensão. Já o Bloco 4 ficou isolado, pois

tenta-se perceber a visão dos docentes em relação às atividades de gestão que são desempenhadas.

**Quadro 4 – Habilidades interpessoais – blocos**

HABILIDADES INTERPESSOAIS	
Bloco 1 – Questões de Relacionamento Social	Receber reconhecimento da sociedade Receber premiações Celebrar conquistas
Bloco 2 – Questões de Relacionamento entre docentes/docentes e docentes/alunos	Relacionar-se bem com os docentes Relacionar-se bem com alunos
Bloco 3 – Questões de Relacionamento Gerencial	Relacionar -se bem com os técnicos administrativos Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI Relacionar-se bem com o RH Relacionar-se bem com a gestão Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação
Bloco 4 – Questões de Relacionamento de Integração no campus	Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes Usar o espaço físico para integração com os alunos Participar de confraternização entre servidores
Bloco 5 – Questão de permanência na carreira docente	Atuar como docente no IF Goiano até aposentar

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

As questões da categoria Habilidades interpessoais foram formuladas em Blocos específicos, como, por exemplo, o Bloco 1 que possui questões relacionadas a reconhecimento; o Bloco 2 refere-se ao relacionamento interpessoal entre docente e alunos; o Bloco 3, com questões inerentes ao relacionamento de áreas referentes à administração do campus e demais núcleos de formação; o Bloco 04 apresenta questões que investigam aspectos como integração e confraternização; e, por último, o Bloco 5, com uma questão direcionada à intenção de permanência na atividade docente até o fim da carreira, especificamente no IF Goiano.

Para a construção das tabelas e gráficos apresentados no trabalho será utilizado o programa da Microsoft – Excel, e para as comparações feitas entre as respostas será utilizado o programa estatístico SPSS.

Para analisar as diferentes variáveis expostas em cada bloco (perguntas do questionário), foi utilizada a análise descritiva de cada uma das variáveis onde levantou-se informações sobre as notas mínima e máxima do conjunto de respondentes, a média entre as notas atribuídas, e também uma medida que indica a dispersão dos dados em torno da média, mais conhecida como desvio padrão. Para compreender melhor a correlação existente entre as variáveis, utilizou-se o método do coeficiente de correlação linear de *Pearson*.

Em estatística descritiva, o coeficiente de correlação de *Pearson* mede o grau da correlação linear entre duas variáveis quantitativas, é uma medida de associação bivariada (força) do grau de relacionamento entre duas variáveis. Desse modo, podemos associar as variáveis a partir da distribuição das frequências ou pelo compartilhamento de variância. “Em termos estatísticos, duas variáveis se associam quando elas guardam semelhanças na distribuição dos seus escores” (FIGUEIREDO; SILVA, 2009, p. 4). O coeficiente de correlação *Pearson* tem variação de -1 a 1, o que indica direção negativa ou positiva no relacionamento. A força da relação é dada pelo valor entre as variáveis, onde, a correlação perfeita é -1 ou 1, e a ausência de correlação é zero (FIGUEIREDO; SILVA, 2009). Os mesmos autores estimam que o coeficiente de correlação de *Pearson* é escolhido em 95% dos casos avaliados para descrever o padrão de relacionamento entre as variáveis.

Para a análise do coeficiente de *Pearson* adotou-se o seguinte padrão:

- $0 \leq r < 0,3$  → correlação desprezível positiva
- $0,3 \leq r < 0,5$  → correlação fraca positiva
- $0,5 \leq r < 0,7$  → correlação moderada positiva
- $0,7 \leq r < 0,9$  → correlação forte positiva
- $0,9 \leq r < 1$  → correlação muito forte positiva

Analogamente, faz-se a mesma análise quando os coeficientes forem negativos, a única diferença é que será uma correlação negativa.

Nos quadros que serão apresentados da correlação entre as variáveis, além de conter o índice de correlação de *Pearson* será apresentado o nível de significância da amostra que poderá assumir dois valores: 0,05 e 0,01, mostrando a confiabilidade da pesquisa em 95% e 99% respectivamente.

Os dados foram coletados em fevereiro de 2017, e a análise de todo esse conjunto de dados permitirá responder à seguinte questão que orienta o trabalho: O bem-estar subjetivo é uma expectativa para os docentes ou ele de fato existe na instituição de ensino, especificamente no IF Goiano campus Campos Belos?

Para analisar o bem-estar subjetivo no trabalho docente, é necessário o uso das informações advindas dos docentes entrevistados. Acredita-se que este trabalho é um fator importante para a construção e/ou vivência do bem-estar subjetivo no trabalho docente no IF Goiano – campus Campos Belos.

## 5. ESTUDO DE CASO

### 5.1. CONTEXTO DE PESQUISA

A Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008 institui a Rede Federal de educação Profissional, Científica e Tecnológica. No decorrer de seus 20 artigos, ela especifica quais instituições farão parte da Rede Federal de Educação, concede também as finalidades, características e objetivos dos IF's, bem como a sua estrutura de organização.

Mas antes de abarcar nessa lei, existe uma história anterior à criação dos atuais Institutos Federais de Educação. Vale ressaltar que o Presidente da República, Nilo Peçanha, criou a Escola de Aprendiz e Artífices por meio do decreto 7.566 de 23 de setembro de 1909. Essas escolas foram implantadas em cada um dos 19 estados do Brasil, especificamente a de Goiás estava localizada na Cidade de Goiás que era, na época, a capital do estado. Uma das considerações levantadas para a criação das escolas pode ser lida na íntegra:

[q]ue o aumento constante da população das cidades exige que se facilite às classes proletárias os meios de vencer as dificuldades sempre crescentes da luta pela existência: que para isso se torna necessário, não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como faze-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastara da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime; que é um dos primeiros deveres do Governo da Republica formar cidadãos uteis à Nação. (BRASIL, 1909, p. 1).

Em 1942, o Decreto nº 4.127 transformou as Escolas de Aprendizes e Artífices em Escolas Industriais e Técnicas. A partir de 1942, inicia-se a questão do ensino industrial na estrutura de ensino do país.

Com o passar dos anos e as indústrias se consolidando no Brasil, no governo de Juscelino Kubitschek, acontece mais uma mudança. Em 1959, as Escolas Industriais e Técnicas passam a ser chamadas de Escolas Técnicas Federais. Além da mudança do nome, as novas escolas foram transformadas em autarquias e ganharam autonomia didática e de gestão.

Por meio da Lei 6.545 de 30 de junho de 1978, criam-se os Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFET. Neste primeiro momento, a mudança de Escola Técnica Federal para CEFET aconteceu em três locais, Belo Horizonte – MG, Rio de Janeiro – RJ e Curitiba – PR. Essas novas instituições puderam:

Art. 2º Os Centros Federais de Educação Tecnológica de que trata o artigo anterior têm por finalidade o oferecimento de educação tecnológica e por objetivos: (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993)

I- ministrar em grau superior: (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993)

a) de graduação e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, visando à formação de profissionais e especialistas na área tecnológica; (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993)

b) de licenciatura com vistas à formação de professores especializados para as disciplinas específicas do ensino técnico e tecnológico; (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993)

II- ministrar cursos técnicos, em nível de 2º grau, visando à formação de técnicos, instrutores e auxiliares de nível médio; (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993)

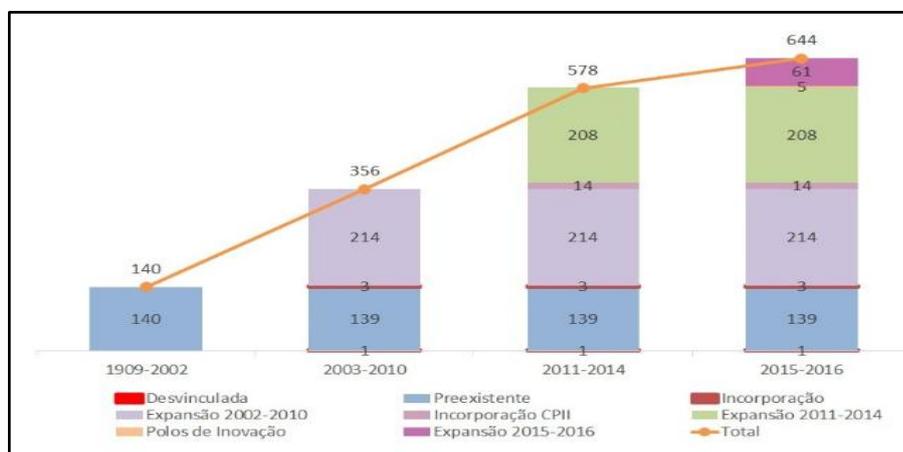
III- ministrar cursos de educação continuada visando à atualização e ao aperfeiçoamento de profissionais na área tecnológica; (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993)

IV- realizar pesquisas aplicadas na área tecnológica, estimulando atividades criadoras e estendendo seus benefícios à comunidade mediante cursos e serviços. (Redação dada pela Lei nº 8.711, de 1993) (BRASIL, 1993, p. 1).

Gradativamente, a maioria das Escolas Técnicas Federais foram transformando-se em CEFETs. Em especial, o CEFET de Curitiba transformou-se, em 2005, na Universidade Federal Tecnológica do Paraná. Atualmente, essa instituição é a única nessa modalidade.

Todas essas transformações ocorridas desde 1909 culminaram na Lei 11.892 de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. De acordo com a lei, essa rede é constituída pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Centros Federais de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro e de Minas Gerais, Colégio Pedro II e as Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais. Nos gráficos a seguir são detalhadas, em unidades, a evolução das Escolas de Aprendizes e Artífices para a Rede Federal de Educação Profissional e também a sua distribuição geográfica em todo território nacional.

**Gráfico 1 - Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – Em unidades**



Fonte: Portal MEC <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal> - Acesso em 08/09/2016>

Ao analisar o Gráfico 1, percebe-se uma evolução referente às instituições de ensino: no primeiro período (1909-2002) existiam 140 (cento e quarenta) unidades, uma nova política foi adotada no país posteriormente a este período e, conseqüentemente, essas instituições expandiram suas unidades. De 140 (cento e quarenta) unidades no final do ano de 2002, o número passa para 644 (seiscentos e quarenta e quatro) unidades em 2016, ou seja, um aumento significativo de 360%.

No Gráfico 2 é apresentada a distribuição geográfica de todas essas instituições

**Gráfico 2 – Distribuição Geográfica dos Campi da Rede Federal de Educação**



Fonte: Portal MEC <<http://redefederal.mec.gov.br/instituicoes> - Acesso em 08/09/2016 >

Destas cinco instituições, as únicas que não gozam de natureza jurídica de autarquia e que não possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar são as Escolas Técnicas vinculadas às Universidades.

De acordo com o artigo 2º da Lei 11.892, os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, sendo equiparados às Universidades Federais no que diz respeito a regulação, avaliação, supervisão das instituições e dos cursos de educação superior.

Os IF's possuem como características e finalidades os seguintes itens:

- I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
- II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infra-estrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;
- IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;
- V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;
- VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;
- VII - desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;
- VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;
- IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente. (BRASIL, 2008, p. 4)

Por meio de suas finalidades e características, fica nítida a atuação dessa Instituição nas diferentes modalidades de ensino. Além disso, pode-se observar a integração e a verticalização dos estudos, sempre observando as necessidades de cada região.

Vale destacar que os IFs, de acordo com as suas finalidades, constituem-se em centros de excelência na oferta do ensino de ciências e promovedores de atualizações pedagógicas aos docentes das redes públicas.

No artigo 7º da lei citada, são elencados os principais objetivos desta instituição:

- I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
- IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;
- V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e
- VI - ministrar em nível de educação superior:

- a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;
- b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;
- c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;
- d) cursos de pós-graduação *lato sensu* de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e
- e) cursos de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica. (BRASIL, 2008, p.5)

Complementando os objetivos dos IFs, cada instituição, dentro de seu exercício, deverá garantir o mínimo de 50% de suas vagas destinadas à educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, tanto para os alunos concluintes do ensino fundamental como para o público da educação de jovens e adultos. Além dessa cota, a instituição deverá garantir 20% de suas vagas para os cursos de licenciatura, principalmente nas áreas de ciências e matemática. O restante das vagas serão destinadas aos cursos superiores de tecnologia, bacharelados, engenharias, cursos *latu sensu* e *stricto sensu*.

O Instituto Federal Goiano é composto por seis campi implantados, sendo eles, campus Ceres, campus Iporá, campus Morrinhos, campus Rio Verde, campus Urutaí e campus Trindade. Encontram-se ainda dois campi em fase de implantação, o campus Campos Belos e o campus Posse, além de quatro unidades denominadas campi avançados nas cidades de Catalão, Cristalina e Hidrolândia, e outra unidade de extensão em Ipamerí, totalizando 12 *campi*. Atualmente, sua reitoria está localizada na cidade Goiânia. O desenvolvimento deste estudo teve como fonte para a coleta de informações os docentes do campus Campos Belos.

O Instituto Federal Goiano possui como missão promover educação profissional de qualidade, visando à formação integral do cidadão para o desenvolvimento da sociedade. Como visão, ele apresenta: consolidar-se como instituição de referência nacional na promoção de educação profissional verticalizada. Seus valores são:

- Ética;
- Respeito à diversidade e ao meio ambiente;
- Comprometimento;
- Gestão democrática;
- Transparência;
- Integração e

- Excelência na atuação.

Trata-se de uma autarquia Federal detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às Universidades Federais. Oferece educação básica, profissional técnica, tecnológica e superior, pluricurricular e multicampi, especializada em educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino.

## 5.2 RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA

O propósito deste tópico é apresentar os resultados dos dados obtidos na pesquisa a partir da aplicação do instrumento de coleta de dados. Neste estudo, o instrumento utilizado foi o questionário, e após sua aplicação foi possível obter acesso aos dados da pesquisa e analisar cada um deles.

Com esses dados extraídos, pretende-se mensurar a percepção dos docentes do IF Goiano acerca do bem-estar no trabalho, sendo esse o objetivo central deste estudo. Para alcançar essa resposta, realizou-se esta pesquisa de campo, de natureza descritiva e exploratória.

Inicialmente, para a compreensão dos resultados deste estudo, é importante mencionar como as análises serão apresentadas: primeiramente, destaca-se o delineamento do perfil dos entrevistados; em seguida, serão expostas as análises da primeira categoria de questões referentes às Experiências Positivas; e, na sequência, a segunda categoria de perguntas que integra as Habilidades Interpessoais.

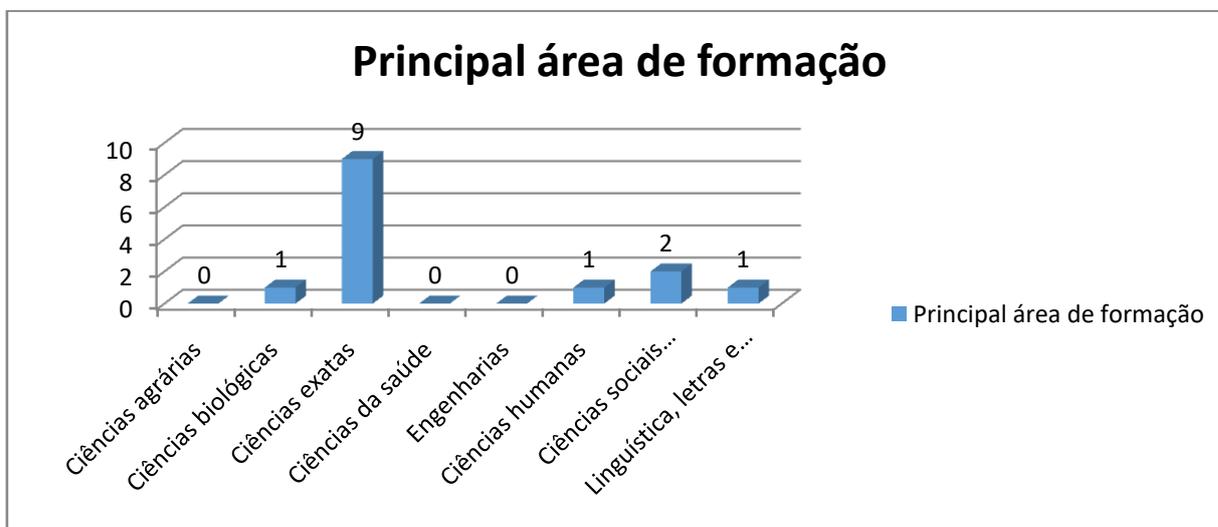
Apresentam-se, a seguir, os resultados obtidos, a análise e as discussões inerentes a essas informações amparadas na literatura indicada no Apêndice 2 – matriz de amarração.

As primeiras cinco questões foram aplicadas para identificar itens como: idade, gênero, principal área de formação acadêmica, escolaridade e experiência atuando como docente.

Com as respostas coletadas por meio dos questionários aplicados em Fevereiro de 2017, obteve-se o seguinte perfil dos entrevistados: o corpo docente do campus é constituído por profissionais jovens, visto que dos 14 respondentes 11 possuem idade entre 22 a 37 anos; o gênero masculino representa a maior parte dos respondentes, sendo 10 docentes do sexo masculino e 4 feminino.

Os profissionais responderam sobre sua principal área de formação, e no Gráfico 3 é possível identificar os dados obtidos.

Gráfico 3- Principal área de formação



Fonte: Elaborado pela autora/2017

Após a análise do gráfico acima, fica evidente que a respeito da área de formação identificou-se que existe uma predominância dos docentes da área de Exatas com um percentual de 64,3%. As áreas de formação são utilizadas como unidades básicas para a classificação dos cursos reconhecidos nos diferentes níveis e modalidades na educação. Com essa predominação de docentes graduados em exatas, é possível justificar a existência dos cursos da área de Informática. O campus Campos Belos oferta um curso em Informática na modalidade subsequente e outro integrado ao ensino médio, e apenas um curso na área de Ciências Sociais Aplicadas.

E, por fim, para o fechamento do delineamento do perfil dos entrevistados, são expostos, a seguir, os resultados da questão “Nível máximo de escolaridade” e “Tempo de atuação como docente”, sendo identificados no campus 09 docentes mestres, 04 com curso de especialização e 01 docente graduado. Compreende-se que a maioria dos docentes do campus são mestres, e entre os entrevistados foi constatado que a maior parte atua como docente entre 01 a 05 anos. Posteriormente ao delineamento do perfil dos respondentes, serão apresentadas as análises da categoria Experiências Positivas, que será evidenciada no item 5.2.1 neste trabalho.

### 5.2.1. Análise das Experiências Positivas

Na primeira categoria de análise intitulada Experiências positivas, foi estudado o primeiro Bloco, onde buscou-se identificar o quanto as variáveis Preparar aula, Ministrara aula, Sentir que domina a disciplina, Ter flexibilidade na metodologia e Ter autonomia em sala trazem satisfação para os docentes, e quais dessas variáveis predominam.

**Tabela 1 - Bloco 1 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Preparar Aula	14	3,00	5,00	4,00	0,78
<b>Ministrar Aula</b>	14	4,00	5,00	<b>4,64</b>	<b>0,50</b>
<b>Sentir que domina a disciplina</b>	14	4,00	5,00	<b>4,93</b>	<b>0,27</b>
Ter flexibilidade na metodologia	14	3,00	5,00	4,50	0,76
Ter autonomia em sala	14	4,00	5,00	4,57	0,51
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

De acordo com a análise estatística, percebe-se que Ministrar aula e Sentir que domina a disciplina são as variáveis que mais proporcionam satisfação aos docentes, pois, de acordo com a tabela, elas representaram melhores médias e menores desvio padrão.

Na tabela a seguir, é possível verificar a correlação entre os itens questionados:

**Tabela 2 – Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho**

Correlação das Variáveis x Nível de Satisfação no trabalho		Experiências positivas				
		Preparar Aula	Ministrar Aula	Sentir que domina a disciplina	Ter flexibilidade na metodologia	Ter autonomia em sala
Preparar Aula	Correlação de Pearson*	1,00	0,20	0,37	0,39	<b>0,57 *</b>
	Nível de Significância**	0,00	0,50	0,20	0,17	<b>0,03 **</b>
	N. respondentes	14	14	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 95%

Identificou-se com esta análise que preparar aula e ter autonomia em sala foram as variáveis que melhor se correlacionaram. De acordo com a correlação de *Pearson*, as duas possuem uma correlação moderada positiva de 0,57 com um nível de significância de 0,03, ou

seja, de acordo com esses resultados percebe-se que quanto maior a autonomia em sala, mais satisfação o docente sente em preparar sua aula. Ter satisfação com essas atividades que são inerentes ao trabalho docente é muito importante, pois, segundo Borges e Alves Filho (2001), as pessoas projetam o trabalho como devendo gerar realização pessoal, justiça, auto-expressão e bem-estar e isso faz com que o docente execute um melhor trabalho.

O próximo componente avaliado foi a felicidade, e conforme a Tabela 3 é possível visualizar que a variável Ter autonomia em sala gera um alto índice de felicidade, e a variável Sentir que domina a disciplina novamente se destaca.

**Tabela 3 - Bloco 1 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Preparar Aula	14	2,00	5,00	3,64	1,08
Ministrar Aula	14	3,00	5,00	4,36	0,75
<b>Sentir que domina a disciplina</b>	14	4,00	5,00	<b>4,79</b>	<b>0,43</b>
Ter flexibilidade na metodologia	14	3,00	5,00	4,36	0,84
<b>Ter autonomia em sala</b>	14	3,00	5,00	<b>4,50</b>	<b>0,65</b>
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

São essas variáveis que possuem uma maior representatividade em relação à média de todas as demais variáveis existente no Bloco 1. Com esta análise, conclui-se que o que mais promove felicidade aos docentes é Sentir que domina a disciplina e Ter autonomia em sala. Segundo Paschoal, Torre e Porto (2010), a concepção de bem-estar adotada neste estudo está pautada na psicologia positiva que o considera como sinônimo de felicidade, salientando os aspectos positivos do trabalhador. Diante dessa afirmação, para verificar se o bem-estar é vivenciado pelos docentes entrevistados, torna-se imprescindível identificar fatores que levam o docente a sentir felicidade.

Em relação às Emoções Positivas, verifica-se, na tabela a seguir, que os dados obtidos na pesquisa evidenciam que as atividades como Preparar aula, Ter flexibilidade na metodologia e Ter autonomia em sala promovem emoções positivas, porém, na percepção dos docentes Ministrar aula e Sentir que domina a disciplina são as atividades que apresentaram uma média maior que as demais, sendo elas, as que mais causam emoções positivas nos docentes entrevistados.

Tabela 4 - Bloco 1 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas

Variáveis relacionadas à Emoções positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Preparar Aula	14	2,00	5,00	4,10	1,00
<b>Ministrar Aula</b>	14	4,00	5,00	<b>4,64</b>	<b>0,50</b>
<b>Sentir que domina a disciplina</b>	14	4,00	5,00	<b>4,86</b>	<b>0,36</b>
Ter flexibilidade na metodologia	14	3,00	5,00	4,43	0,76
Ter autonomia em sala	14	3,00	5,00	4,43	0,65
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

De acordo com Seligman (2004), a emoção positiva é importante não apenas por trazer uma sensação agradável, mas, também, por causar um relacionamento melhor com o mundo. As emoções positivas, vivenciadas no contexto laboral, contribuem para o bem-estar subjetivo, possibilitam um ambiente favorável para a realização do trabalho. Consequentemente, para a realização pessoal, é sabido que a principal atividade da carreira docente é Ministrar aula, e com as respostas dadas pelos docentes fica evidente que eles vivenciam emoções positivas ao executar sua principal função. Essa é uma avaliação importante para esta pesquisa, pois, por meio das emoções positivas é possível vivenciar o bem-estar subjetivo.

Para o fechamento das análises do Bloco 1 será apresentada a Tabela 5, a seguir, onde estão os resultados referentes às correlações entre Emoções Positivas e Experiências Positivas. Ao analisar as correlações existentes nas Emoções positivas surgiram diversas correlações moderadas tanto no nível de 95% como 99%.

A variável Preparar aula teve uma correlação moderada de 0,70 com uma significância de 0,01 com a variável Sentir que domina a disciplina, ao mesmo tempo, Preparar aula correlaciona-se de forma positiva com Ter autonomia em sala.

Tabela 5 – Correlação das variáveis x Nível de Emoções positivas no trabalho

Correlação das Variáveis x Nível de Emoções positivas no trabalho		Experiências positivas				
		Preparar Aula	Ministrar Aula	Sentir que domina a disciplina	Ter flexibilidade na metodologia	Ter autonomia em sala
Preparar Aula	Correlação de Pearson*	1,00	0,52	<b>0,70 ***</b>	0,47	<b>0,55 **</b>
	Nível de Significância		0,06	<b>0,01</b>	0,09	<b>0,04</b>
	N. respondentes	14	14	14	14	14

<b>Ministrar Aula</b>	<b>Correlação de Pearson*</b>	0,52	1	<b>0,55 **</b>	0,03	0,27
	<b>Nível de Significância</b>	0,06		<b>0,04</b>	0,92	0,34
	<b>N. respondentes</b>	14	14	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 95%

\*\*\* Confiabilidade da correlação a 99%

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Outras variáveis que se correlacionaram foram: Ministrar aula e Sentir que domina a disciplina e Ter Flexibilidade na metodologia com Ter autonomia em sala. Essas correlações apontadas mostram que as relações entre estas atividades da prática docente permitem que eles sintam emoções positivas ao executá-las.

Para dar continuidade às análises, no Bloco 2 buscou-se identificar a percepção junto ao corpo docente referente às atividades inerentes à Pesquisa, como, realizar pesquisa científica, pesquisa em campo e a publicação de artigos e, conseqüentemente, analisar se essas atividades são responsáveis por promover satisfação, felicidade e emoções positivas. Os resultados podem ser vistos conforme detalhado na Tabela 6.

**Tabela 6 - Bloco 2 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas**

<b>Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho</b>	<b>N. Resp.</b>	<b>Nota Mín.</b>	<b>Nota Máx.</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Realizar Pesquisa Científica	14	2,00	5,00	3,64	1,01
Realizar Pesquisa em Campo	14	1,00	5,00	3,29	1,20
<b>Publicar Artigo</b>	14	2,00	5,00	<b>4,10</b>	<b>1,00</b>
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Ao referir-se à satisfação, os entrevistados possuem uma percepção acentuada sobre a publicação de artigos, ou seja, das atividades específicas de pesquisa a que mais gera satisfação nos docentes é Publicar Artigo, as atividades realizar pesquisa científica e em campo também apresentaram uma boa avaliação, conforme especificado na tabela anterior.

A outra análise concluída é referente à Correlação entre Satisfação e Experiências Positivas. A Tabela 7 salienta quais foram as atividades que correlacionaram entre si,

Tabela 7 - Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho

Correlação das Variáveis x Nível de Satisfação no trabalho		Experiências positivas		
		Realizar Pesquisa Científica	Realizar Pesquisa em Campo	Publicar Artigo
Realizar Pesquisa Científica	Correlação de Pearson*	1,00	0,53**	0,41
	Nível de Significância		0,05	0,15
	N. respondentes	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 95%

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Após verificar os dados obtidos na Tabela 7, é notório que ao se tratar das correlações, obteve-se uma correlação moderada somente entre as variáveis Realizar pesquisa científica e Realizar pesquisa em campo, as demais foram classificadas como fracas ou desprezíveis.

Nesse mesmo bloco, além de analisar a satisfação, foram analisadas também a felicidade e as emoções positivas ligadas às atividades de pesquisa nesta Instituição. Nessas duas outras abordagens o que pode ser destacado é a predominância da variável Publicar artigos, as Tabelas 8 e 9 trazem claramente essa análise, conforme apresentado na sequência.

Tabela 8 - Bloco 2 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Pesquisa Científica	14	2,00	5,00	3,79	1,05
Realizar Pesquisa em Campo	14	1,00	5,00	3,43	1,16
<b>Publicar Artigo</b>	14	3,00	5,00	<b>4,30</b>	<b>0,91</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Segundo os dados da Tabela 8, Publicar artigo é a atividade relacionada à pesquisa que mais deixa o docente feliz. Em continuidade às análises, na Tabela 9 apresentam-se os resultados acerca das Emoções Positivas.

**Tabela 9 - Bloco 2 \_ Emoções positivas \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Pesquisa Científica	14	2,00	5,00	3,90	1,03
Realizar Pesquisa em Campo	14	1,00	5,00	3,43	1,28
<b>Publicar Artigo</b>	14	3,00	5,00	<b>4,50</b>	<b>0,85</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Nas três avaliações, Publicar artigo é o que gera maior satisfação, felicidade e emoções positivas. Os docentes avaliam bem as pesquisas científicas e em campo, mas preferem o momento em que seus artigos são publicados, pois assim seus trabalhos são reconhecidos no campo acadêmico.

Segue agora, o terceiro bloco relacionado às Experiências Positivas. Nele são destacadas duas variáveis referentes aos afazeres ligados às atividades de Extensão do campus, sendo elas, Realizar Projetos de Extensão e Ministras Palestras. Essas ações são realizadas com a comunidade acadêmica e com a comunidade externa.

Durante a análise descritiva dos dados, percebeu-se uma pequena variação entre as médias dos respondentes nos dois quesitos analisados, bem como nas três vertentes pesquisadas: satisfação, felicidade e emoções positivas. A análise dos dados referente a essas três vertentes foram especificadas nas Tabelas 10, 11 e 12, as quais foram inseridas seguidamente, pois os resultados inerentes à média apresentaram pequenas variações, conforme pode ser visto a seguir.

**Tabela 10 - Bloco 3 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Projeto de Extensão	14	2,00	5,00	3,57	1,02
Ministrar Palestras	14	2,00	5,00	3,57	1,09
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

**Tabela 11 - Bloco 3 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Projeto de Extensão	14	1,00	5,00	3,57	1,09
Ministrar Palestras	14	2,00	5,00	3,29	1,07
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

**Tabela 12 - Bloco 3 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas a Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Projeto de Extensão	14	2,00	5,00	3,57	1,02
Ministrar Palestras	14	2,00	5,00	3,29	1,16
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Na construção das tabelas de correlações entre as duas variáveis (Realizar Projeto de Extensão e Ministrar Palestras) não foi possível obter nenhuma correlação pertinente para a pesquisa. Todas as análises feitas na satisfação, felicidade e emoções positivas foram consideradas desprezíveis de acordo com o índice de correlação de *Pearson*. Isso mostra que não existe uma relação de acordo com a visão deste grupo de docentes, em realizar projetos de extensão e ministrar palestras.

Ao comparar as atividades que constam neste bloco com as demais realizadas, percebe-se que os docentes dão prioridades às atividades associadas ao ensino e à pesquisa, a extensão não é relevante para eles no sentido de proporcionar, satisfação, felicidade e emoções positivas. Vale ressaltar que esses são os subcomponentes responsáveis por proporcionar o bem-estar subjetivo no trabalhador.

E, por último, é apresentada a análise do Bloco 4. Esse bloco foi isolado dos demais, pois compete a uma variável associada à atividade de gestão dentro do campus. Neste quesito foi relatada apenas a análise descritiva dessa variável, pois não havia outra variável para ocorrer a correlação entre elas.

Em relação à satisfação, felicidade e emoções positivas, as médias foram as mais baixas encontradas no decorrer da categoria das Experiências Positivas. As notas variaram entre 1 e 5, ou seja, existem docentes que não possuem nenhuma aptidão para a ocupação desses cargos e outros que sentem-se à vontade em realizar essas atividades. Em geral, a média de todos os respondentes foi menor que 3, algo que possibilita inferir que a maior parte dos docentes não se sentem à vontade nos cargos de gestão do Campus.

**Tabela 13 - Bloco 4 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Atividade de Gestão	14	1,00	5,00	2,86	1,10
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

**Tabela 14 - Bloco 4 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Atividade de Gestão	14	1,00	5,00	2,71	1,14
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

**Tabela 15 - Bloco 4 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas**

Variáveis relacionadas a Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Realizar Atividade de Gestão	14	1,00	5,00	3,00	1,14
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

A análise em questão aponta que os docentes não possuem o desejo de exercer atividades concernentes à gestão, e segundo as respostas decorrentes das entrevistas realizadas, é notória a preferência dos respondentes em exercer atividades relacionadas ao ofício docente (ensino e pesquisa).

Rosa (2012) considera que o trabalho docente é constituído pelo desígnio da ação de ensinar. O docente é um profissional apto a mediar o processo entre ensino e aprendizagem, contribuindo, dessa forma, para a formação de uma sociedade mais pensante.

A prática do trabalho contribui para a realização pessoal, por isso, a atividade laboral pautada pela satisfação pessoal e profissional viabiliza um ambiente de trabalho favorável às práticas que estão associadas ao bem-estar subjetivo.

Conforme especificado anteriormente, primeiro foi apresentado o perfil dos docentes do campus Campos Belos, e em seguida se discorre sobre as análises relacionadas às Experiências Positivas, no próximo item serão expostas as análises referente às Habilidades Interpessoais.

### 5.2.2. Análise das Habilidades Interpessoais

Nesta categoria pretende-se conhecer a percepção dos docentes referente ao bem-estar subjetivo, vivenciado pela satisfação, felicidade e emoções positivas por meio das Habilidades Interpessoais dos entrevistados.

No Bloco 1, os resultados analisados foram obtidos ao identificar o quanto receber Reconhecimento da sociedade, Receber premiações e Celebrar conquistas estão sendo

percebidos pelos docentes em meio à satisfação, felicidade e emoções positivas que essas variáveis promovem.

**Tabela 16 - Bloco 1 – Satisfação \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
<b>Receber reconhecimento da sociedade</b>	14	3,00	5,00	<b>4,00</b>	<b>0,88</b>
Receber premiações	14	2,00	5,00	3,64	1,28
Celebrar conquistas	14	2,00	5,00	3,93	1,21
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Em relação ao primeiro bloco, conforme pode ser visto na Tabela 16, a maioria dos docentes relatou estar satisfeita em Receber reconhecimento da sociedade, e apesar de ser a maior média entre as demais variáveis, celebrar conquistas também foi observada com um aspecto importante na promoção de satisfação dos docentes. Segundo Jesus (2007), os docentes desenvolvem algumas competências e técnicas para alcançar seus objetivos e superar as dificuldades, o bem-estar subjetivo pode ser retratado pela motivação e realização que esse reconhecimento da sociedade pode proporcionar ao docente.

Ao verificar a correlação das variáveis, fica evidente que Receber reconhecimento da sociedade se correlaciona de forma moderada com receber premiações e de uma maneira forte com celebrar conquistas, conforme pode ser verificado na Tabela 17.

**Tabela 17 - Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho**

Correlação das Variáveis x Nível de Satisfação no trabalho		Habilidades Interpessoais		
		Receber reconhecimento da sociedade	Receber premiações	Celebrar conquistas
Receber reconhecimento da sociedade	Correlação de Pearson*	1,00	<b>0,62**</b>	<b>0,73**</b>
	Nível de Significância		<b>0,02</b>	<b>0,03</b>
	N. respondentes	14	14	14
Receber premiações	Correlação de Pearson*	<b>0,62**</b>	1	<b>0,93***</b>
	Nível de Significância	<b>0,02</b>		<b>0,00</b>
	N. respondentes	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 95%

\*\*\*Confiabilidade da correlação a 99%

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

As variáveis que mais explicam a satisfação são Receber reconhecimento da sociedade e celebrar conquistas, porém as variáveis que possuíram maior índice de correlação foram Receber premiações e Celebrar conquistas. De acordo com a Tabela 17, essas duas variáveis possuem um coeficiente de *Pearson* igual a 0,93 a um nível de significância de 0,01, o que mostra uma correlação muito forte, ou seja, quanto mais premiações o docente receber mais satisfação ele sentirá em celebrar essas conquistas.

A tabela a seguir apresenta os resultados referentes à felicidade e Habilidades interpessoais.

**Tabela 18 - Bloco 1 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
<b>Receber reconhecimento da sociedade</b>	14	2,00	5,00	<b>3,93</b>	<b>0,88</b>
Receber premiações	14	2,00	5,00	3,86	1,28
<b>Celebrar conquistas</b>	14	2,00	5,00	<b>3,93</b>	<b>1,21</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Na Tabela 18, pôde-se verificar que Receber reconhecimento da sociedade e Celebrar conquistas tiveram a mesma média, porém o desvio padrão da variável Receber reconhecimento da sociedade apresenta um menor valor em relação a Celebrar conquistas, o que mostra uma menor dispersão entre as respostas dos docentes entrevistados, por este fato, Receber reconhecimento da sociedade se destaca novamente.

A correlação dessas variáveis poderá ser analisada na Tabela 19.

**Tabela 19 - Bloco 1 \_ Correlação \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais**

Correlação das Variáveis x		Habilidades Interpessoais		
		Receber reconhecimento da sociedade	Receber premiações	Celebrar conquistas
Nível de Felicidade no trabalho				
Receber reconhecimento da sociedade	Correlação de Pearson*	1,00	0,52	<b>0,67**</b>
	Nível de Significância		0,06	<b>0,01</b>
	N. respondentes	14	14	14
Receber premiações	Correlação de Pearson*	0,52	1	<b>0,86**</b>
	Nível de Significância	0,06		<b>0,00</b>
	N. respondentes	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\*Confiabilidade da correlação a 99%

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Em conformidade com a tabela de correlação da satisfação (Tabela 17), a análise realizada em felicidade (Tabela 19) demonstra que Receber reconhecimento da sociedade e Celebrar conquistas correlacionam-se de forma moderada, e Receber premiações com Celebrar conquistar se correlacionam de forma forte.

O próximo bloco traz as análises que foram obtidas a respeito das Emoções positivas e Habilidades interpessoais, inicialmente apresentadas na Tabela 20.

**Tabela 20 - Bloco 1 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas a Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
<b>Receber reconhecimento da sociedade</b>	14	3,00	5,00	<b>4,14</b>	<b>0,86</b>
Receber premiações	14	2,00	5,00	3,79	1,12
<b>Celebrar conquistas</b>	14	2,00	5,00	<b>4,00</b>	<b>1,11</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Ao avaliar as emoções positivas, de acordo com a Tabela 20, é possível perceber que os resultados coincidiram com satisfação e felicidade, ou seja, Receber reconhecimento da sociedade e Celebrar conquistas, segundo a percepção dos docentes, são as variáveis que predominaram na avaliação dos três subcomponentes: satisfação, felicidade e emoções positivas.

De maneira análoga à satisfação e à felicidade, na Tabela 21 pode-se perceber que as variáveis correlacionadas significativamente se repetiram, mudando apenas o seu grau de correlação.

**Tabela 21 - Correlação das variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho**

Correlação das Variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho		Habilidades Interpessoais		
		Receber reconhecimento da sociedade	Receber premiações	Celebrar conquistas
Receber reconhecimento da sociedade	Correlação de Pearson*	1,00	0,51	<b>0,72**</b>
	Nível de Significância		0,06	<b>0,00</b>
	N. respondentes	14	14	14
Receber premiações	Correlação de Pearson*	0,51	1	<b>0,93**</b>
	Nível de Significância	0,06		<b>0,00</b>
	N. respondentes	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\*Confiabilidade da correlação a 99%

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Após considerar a análise da correlação entre Emoções positivas e Habilidades interpessoais, conforme apresentado na Tabela 21, fica claro que a única diferença entre as análises ocorridas em Satisfação e Felicidade foi em relação ao grau de associação entre as variáveis. No que tange às Emoções positivas, Receber reconhecimento da sociedade correlacionou-se com Celebrar conquistas de maneira forte e Receber premiações e Celebrar conquistas de forma muito forte.

As análises que serão propostas a seguir, no Bloco 2, permitem verificar a satisfação, a felicidade e as emoções positivas advindas das variáveis Relacionar-se bem com os docentes e Relacionar-se bem com os alunos.

A primeira tabela do bloco 2 (Tabela 22) apresenta os resultados alcançados referentes ao componente de satisfação.

**Tabela 22 - Bloco 2 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os docentes	14	3,00	5,00	4,57	0,65
<b>Relacionar-se bem com os alunos</b>	14	4,00	5,00	<b>4,57</b>	<b>0,51</b>
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

As duas variáveis analisadas possuem a mesma média, contudo, existe uma dispersão maior da variável Relacionar-se bem com os docentes. Isso mostra que os dados coletados da variável Relacionar-se bem com alunos possui uma maior concentração em torno da média. Assim, pode-se concluir, mesmo que as médias sejam coincidentes, que os respondentes sentem mais satisfação em Relacionar-se bem com os alunos.

Já na próxima análise, é possível verificar qual variável proporciona maior felicidade.

**Tabela 23 - Bloco 2 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os docentes	14	2,00	5,00	4,14	0,86
<b>Relacionar-se bem com os alunos</b>	14	4,00	5,00	<b>4,57</b>	<b>0,51</b>
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Os docentes entrevistados atribuíram uma nota maior para a variável Relacionar-se bem com os alunos. Para os respondentes, a relação interpessoal entre docente e aluno é a que apresenta maior possibilidade de promover felicidade para eles.

Os resultados acerca das emoções positivas estão evidentes na Tabela 24, conforme demonstrado a seguir.

**Tabela 24 - Bloco 2 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas a Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os docentes	14	3,00	5,00	4,36	0,86
<b>Relacionar-se bem com os alunos</b>	14	4,00	5,00	<b>4,43</b>	<b>0,51</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Quando perguntado sobre o que mais causa emoções positivas, os docentes responderam que Relacionar-se bem com os alunos promove mais emoções positivas se comparado ao relacionamento entre os docentes. A Tabela 25, apresentada a seguir, trata da correlação entre as duas variáveis pesquisadas.

**Tabela 25 - Correlação das variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho**

Correlação das Variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho		Habilidades Interpessoais	
		Relacionar-se bem com os docentes	Relacionar-se bem com os alunos
Relacionar-se bem com os docentes	Correlação de Pearson*	1,00	0,57**
	Nível de Significância		0,03
	N. respondentes	14	14
Relacionar-se bem com os alunos	Correlação de Pearson*	0,57**	1
	Nível de Significância	0,03	
	N. respondentes	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\*Confiabilidade da correlação a 95%

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Ao serem construídas as tabelas de correlações, a única que gerou uma correlação moderada foi a pertencente às emoções positivas.

Galinha e Pais Ribeiro (2005) afirmam que a socialização propicia de maneira benéfica a interação entre as pessoas, e por meio dos relacionamentos interpessoais o bem-estar subjetivo é entendido e remete à felicidade. Contudo, é percebido que diante da percepção dos entrevistados acerca do bem-estar subjetivo, o relacionamento interpessoal com os alunos é um dos fatores responsáveis pela promoção do bem-estar no trabalho docente, pois foi essa variável que mais promoveu satisfação, felicidade e emoções positivas.

Com o intuito de compreender as relações do corpo docente com os demais servidores da instituição como técnicos administrativos, equipe da tecnologia da informação, recursos humanos, gestão e os colegas docentes dos demais núcleos de formação, o Bloco 3 foi elaborado de acordo com estas variáveis apontadas, e por meio delas foi possível identificar que os docentes possuem, em média, uma boa relação interpessoal com os diferentes segmentos citados.

**Tabela 26 - Bloco 3 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os Técnicos Administrativos	14	2,00	5,00	4,07	1,14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	14	2,00	5,00	3,64	1,01
Relacionar-se bem com o RH	14	2,00	5,00	4,00	0,96
Relacionar-se bem com a gestão	14	3,00	5,00	3,93	0,83
<b>Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleo de formação</b>	14	3,00	5,00	<b>4,29</b>	<b>0,61</b>
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Vale ressaltar que apesar de todas as médias serem superiores à 3,5, a variável que se destacou em satisfação foi Relacionar-se bem com os demais núcleos de formação.

O componente felicidade será analisado na Tabela 27, conforme apresentada a seguir.

**Tabela 27 - Bloco 3 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os Técnicos Administrativos	14	2,00	5,00	3,79	1,19
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	14	2,00	5,00	3,57	1,16
<b>Relacionar-se bem com o RH</b>	14	2,00	5,00	<b>4,07</b>	<b>1,21</b>
Relacionar-se bem com a gestão	14	2,00	5,00	3,71	0,91
<b>Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleo de formação</b>	14	3,00	5,00	<b>4,07</b>	<b>0,73</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

As relações interpessoais que mais se destacam entre as demais na promoção de felicidade é Relacionar-se bem com o RH e Relacionar-se bem os colegas dos demais núcleos de formação. Mais uma vez, o desvio padrão pode direcionar um maior destaque para a variável Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação.

As emoções positivas foram avaliadas conforme especificado na Tabela 28.

**Tabela 28 - Bloco 3\_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os Técnicos Administrativos	14	2,00	5,00	3,86	1,10
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	14	2,00	5,00	3,50	1,16
Relacionar-se bem com o RH	14	2,00	5,00	3,93	1,00
Relacionar-se bem com a gestão	14	3,00	5,00	4,00	0,88
<b>Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleo de formação</b>	14	3,00	5,00	<b>4,07</b>	<b>0,73</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Relacionar-se bem com os demais núcleos de formação foi a variável preponderante entre os três subcomponentes (satisfação, felicidade e emoções positivas). Nas análises do Bloco 1 das Experiências positivas inerentes ao ensino obteve-se como resultado que ministrar aula e realizar pesquisa são as atividades que mais promovem satisfação, felicidade e emoções positivas aos docentes. Essa afirmação corrobora a preferência em Relacionar-se bem com os demais núcleos de formação, pois este núcleo está associado diretamente com as atividades de ensino.

Das dez possíveis correlações feitas entre as variáveis do Bloco 03 das Habilidades Interpessoais, seis apresentaram correlações classificadas de moderadas a muito forte nos três aspectos pesquisados: satisfação, felicidade e emoções positivas.

**Tabela 29 - Correlação das variáveis x Nível de Satisfação no trabalho**

Correlação das Variáveis x Nível de Satisfação no trabalho		Experiências positivas				
		Relacionar-se bem como os Técnicos Administrativos	Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	Relacionar-se bem como o RH	Relacionar-se bem com a gestão	Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleo de formação
Relacionar-se bem como os Técnicos Administrativos	Correlação de Pearson*	1,00	0,63**	0,84 ***	0,41	0,74***
	Nível de Significância		0,02	0,00	0,14	0,02
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	Correlação de Pearson*	0,63**	1	0,72 ***	0,24	0,55**
	Nível de Significância	0,02		0,00	0,40	0,04
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem como o RH	Correlação de Pearson*	0,84 ***	0,72 ***	1	0,48	0,79***
	Nível de Significância	0,00	0,00		0,08	0,00
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a gestão	Correlação de Pearson*	0,41	0,24	0,79***	0,03	0,27
	Nível de Significância	0,14	0,40	0,00	0,92	0,34
	N. respondentes	14	14	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 95%

\*\*\* Confiabilidade da correlação a 99%

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Conforme pode ser verificado na Tabela 30, foram analisadas as correlações das variáveis no componente felicidade, onde todas as correlações significativas foram determinadas com uma confiabilidade de 99%.

Tabela 30 - Correlação das variáveis x Nível de Felicidade no trabalho

Correlação das Variáveis x Nível de Felicidade no trabalho		Experiências positivas				
		Relacionar-se bem como os Técnicos Administrativos	Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	Relacionar-se bem como o RH	Relacionar-se bem com a gestão	Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleo de formação
Relacionar-se bem como os Técnicos Administrativos	Correlação de Pearson*	1,00	<b>0,82**</b>	<b>0,82 **</b>	0,36	<b>0,82**</b>
	Nível de Significância		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	0,20	<b>0,00</b>
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	Correlação de Pearson*	<b>0,82**</b>	1	<b>0,74**</b>	0,21	<b>0,68**</b>
	Nível de Significância	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	0,94	<b>0,01</b>
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem como o RH	Correlação de Pearson*	<b>0,82**</b>	<b>0,74**</b>	1	0,23	<b>0,78**</b>
	Nível de Significância	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		0,43	<b>0,01</b>
	N. respondentes	14	14	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 99%

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Um fato interessante é que nas três vertentes, as correlações significativas possuíram as mesmas variáveis analisadas. A única correlação que não proporcionou um nível favorável foi quando se tratava da variável relacionar-se com a gestão. Esse resultado permite perceber que a relação interpessoal entre docentes e a gestão independe do relacionamento interpessoal com os demais servidores.

Uma correlação que merece destaque e que foi classificada como muito forte pertence às emoções positivas. As variáveis correlacionadas nesse caso foram: relacionar-se bem com os técnicos administrativos e relacionar-se bem com o recursos humanos. Essa correlação teve um índice de 0,90 a um nível de significância maior que 99%.

Tabela 31 - Correlação das variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho

Correlação das Variáveis x Nível de Emoções Positivas no trabalho		Experiências positivas				
		Relacionar-se bem como os Técnicos Administrativos	Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	Relacionar-se bem como o RH	Relacionar-se bem com a gestão	Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleo de formação
Relacionar-se bem como os Técnicos Administrativos	Correlação de Pearson*	1,00	0,78***	0,90***	0,16	0,78***
	Nível de Significância		0,00	0,00	0,59	0,00
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI	Correlação de Pearson*	0,78***	1	0,77***	0,08	0,59**
	Nível de Significância	0,00		0,00	0,80	0,03
	N. respondentes	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem como o RH	Correlação de Pearson*	0,90***	0,77***	1	0,18	0,85**
	Nível de Significância	0,00	0,00		0,55	0,00
	N. respondentes	14	14	14	14	14

\* A correlação é perfeita quando os escores se aproximam de 1 ou -1.

\*\* Confiabilidade da correlação a 95%

\*\*\* Confiabilidade da correlação a 99%

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Esse resultado poderia ser considerado previsto, pois a equipe que compõe os recursos humanos é formada por técnicos administrativos, ou seja, se existe um bom relacionamento com os técnicos administrativos, é provável que acontecerá o mesmo com a equipe do recursos humanos.

De um modo geral, na percepção dos docentes, relacionar-se bem com os demais colegas do campus é muito importante para que eles vivenciem a satisfação, a felicidade e as emoções positivas.

No Bloco 4 foi realizada a análise das questões direcionadas ao lazer, integração e confraternização. O objetivo foi identificar o quanto esses fatores influenciam na promoção da satisfação, felicidade e emoções positivas no trabalho docente.

O resultado da pesquisa referente à satisfação do docente pode ser compreendida conforme exposto na Tabela 32.

**Tabela 32 - Bloco 4 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes	14	1,00	5,00	2,93	1,14
<b>Usar o espaço físico para lazer no campus com os alunos</b>	14	3,00	5,00	<b>3,93</b>	<b>0,73</b>
Participar de confraternização entre servidores	14	2,00	5,00	3,57	1,02
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Os respondentes se sentem mais satisfeitos ao Usar o espaço físico para lazer no campus com os alunos. Essa resposta pode ser comparada de forma positiva com o resultado obtido na Tabela 22 (Bloco 2), quando os docentes afirmaram que Relacionar-se bem com os alunos promove maior satisfação.

De acordo com os resultados analisados anteriormente, constatou-se que as atividades diretamente ligadas ao ensino são as que deixam os docentes satisfeitos e felizes. Desse modo, o relacionamento entre docentes e alunos é um importante fator para que esses profissionais percebam e vivenciem o bem-estar subjetivo em sua atividade laboral.

Em conformidade com os resultados relacionados à satisfação, novamente Usar o espaço físico do campus para lazer com os alunos foi dominante em relação aos outros itens questionados, conforme discriminados na Tabela 33.

**Tabela 33 - Bloco 4 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes	14	1,00	5,00	3,00	1,11
<b>Usar o espaço físico para lazer no campus com os alunos</b>	14	2,00	5,00	<b>3,57</b>	<b>0,94</b>
Participar de confraternização entre servidores	14	2,00	5,00	3,36	1,08
N válido (de lista)	14				

**Fonte: Elaborado pela autora/2017**

Em seguida, as emoções positivas acerca dessas variáveis poderão ser compreendidas de acordo com os resultados contidos na Tabela 34.

**Tabela 34 - Bloco 4 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas a Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes	14	1,00	5,00	2,9	1,17
<b>Usar o espaço físico para lazer no campus com os alunos</b>	14	3,00	5,00	<b>3,86</b>	<b>0,66</b>
Participar de confraternização entre servidores	14	2,00	5,00	3,29	0,91
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

A maior média e o menor desvio padrão pertencem novamente ao item Usar espaço físico para lazer no campus com os alunos. Com isso, fica evidente que essa variável foi dominante nos três componentes: satisfação, felicidade e emoções positivas.

Outra coincidência que pode ser levantada é a respeito de Usar espaço físico para lazer no campus com os docentes. Essa variável obteve a menor média entre os três itens questionados pertencentes a este bloco. No quesito satisfação, a média foi de 2,9, em felicidade foi 3 e em emoções positivas foi de aproximadamente 2,9. Este resultado revela que os docentes não se sentem confortáveis em utilizar o espaço físico do campus como lazer entre eles.

Ao analisar as tabelas geradas pelas correlações entre as variáveis tanto em satisfação, felicidade e emoções positivas não foi possível obter nenhuma correlação significativa, o que mostra que o acontecimento de uma dessas variáveis não depende das outras variáveis.

O último bloco que compõe o questionário possui uma questão inerente à permanência na carreira docente. A análise deste item está detalhada nas próximas tabelas.

**Tabela 35 - Bloco 5 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Satisfação no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
<b>Atuar como docente no IF Goiano até aposentar</b>	14	1,00	5,00	<b>3,5</b>	<b>1,34</b>
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

Quando questionado aos docentes se Atuar no IF Goiano até se aposentar o deixaria satisfeito, suas respostas obtiveram média 3,5. Esse resultado permite concluir que a maioria dos profissionais entrevistados possui interesse em permanecer na carreira docente nessa instituição de ensino, considerando em suas respostas o quanto esse fato os deixa satisfeitos.

Esse mesmo questionamento foi realizado a respeito do componente felicidade. O resultado será apresentado na Tabela 36.

**Tabela 36 - Bloco 5 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas à Felicidade no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Atuar como docente no IF Goiano até aposentar	14	1,00	5,00	3,43	1,45
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

A permanência dos docentes nesta Instituição até a aposentadoria é um fator que promove felicidade à esses profissionais. Acredita-se que um fato que contribui para esse entendimento é a estabilidade que os docentes possuem por terem ingressado em uma Instituição de Ensino Pública.

Na sequência, pode ser observado que as emoções positivas foram avaliadas em consonância com a satisfação e a felicidade.

**Tabela 37 - Bloco 5 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais**

Variáveis relacionadas a Emoções Positivas no trabalho	N. Resp.	Nota Mín.	Nota Máx.	Média	Desvio padrão
Atuar como docente no IF Goiano até aposentar	14	1,00	5,00	3,57	1,22
N válido (de lista)	14				

Fonte: Elaborado pela autora/2017

As emoções positivas podem ser sentidas pelos docentes entrevistados quando percebem a possibilidade de se aposentarem atuando como docente no IF Goiano.

De acordo com as respostas, segundo a ótica dos docentes, a permanência no IF Goiano até a aposentaria influencia de maneira significativa na promoção de satisfação, felicidade e emoções positivas, pois as médias foram relativamente altas, alcançando 3,5, de um total de 5.

Após a construção de todo o referencial teórico que embasa esta pesquisa e das análises feitas por meio de uma metodologia previamente adotada, é possível responder a algumas questões levantadas inicialmente neste trabalho, as quais serão apresentadas nas considerações finais.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objeto de estudo identificar a percepção dos docentes do IF Goiano – campus Campos Belos em relação ao bem-estar subjetivo no trabalho, fundamentando-se em questionamentos direcionados ao bem-estar do docente.

Após a aplicação do questionário, foi possível analisar os resultados e averiguar se o bem-estar subjetivo é apenas um desejo no campo das expectativas pessoais dos docentes ou se pode ser considerado como uma realidade nessa instituição de ensino.

A análise do universo desses profissionais que atuam especificamente no ensino, no que diz respeito à sua identidade, formação, atividades que viabilizam ou geram maior índice de satisfação, felicidade e emoções positivas diretamente ligadas às práticas docentes possibilitou compreender os fatores que levam à vivência do bem-estar subjetivo a partir do seu trabalho.

Neste sentido, observou-se que esses profissionais vivenciam o bem-estar subjetivo por meio do quanto eles se sentem satisfeitos, felizes e com emoções positivas atribuídas às atividades inerentes ao seu trabalho.

As entrevistas realizadas por meio da aplicação do questionário objetivaram responder a questões como:

- Perfil demográfico dos docentes do IF Goiano – campus Campos Belos;
- Levantar o nível de satisfação, felicidade e emoções positivas e as habilidades interpessoais dos docentes; e
- Verificar se o bem-estar subjetivo dos docentes é real ou não.

Com a finalidade de responder a essas questões, os dados coletados foram agrupados em duas categorias: experiências positivas e habilidades interpessoais.

Encontram-se na primeira categoria e na segunda os dados que corroboram a discussão central desta dissertação: verificar a percepção dos docentes sobre a vivência do bem-estar subjetivo no Instituto Federal Goiano – campus Campos Belos.

A primeira categoria, Experiências positivas, foi subdividida em quatro blocos, com questões relacionados às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Os entrevistados responderam o quanto cada atividade promove satisfação, felicidade e emoções positivas. Os blocos foram compostos conforme as seguintes atividades:

Bloco 1 – Preparar aula, Ministrar aula, Sentir que domina a disciplina, Ter flexibilidade na metodologia e Ter autonomia em sala;

Bloco 2 – Realizar pesquisa científica, Realizar pesquisa em campo e Publicar artigo;

Bloco 3 – Realizar projeto de extensão e Ministrar palestras; e

Bloco 4 – Realizar atividade de gestão.

Os docentes afirmaram que Ministrar aula e Sentir que dominam a disciplina são as variáveis que mais proporcionam satisfação e emoções positivas. E ainda foi identificado que quanto maior a Autonomia em sala, mais satisfação o docente sente em Preparar sua aula.

Os estudos de Rocha (2009) confirmam a importância de esses profissionais estarem satisfeitos com as atividades que exercem em seu ambiente laboral. Nesse sentido, o autor afirma que para a educação atingir seus objetivos, faz-se necessário que seus principais colaboradores estejam altamente motivados e satisfeitos com suas atividades.

Entre as atividades dos docentes está a Pesquisa, e ao analisar essa vertente percebe-se que na visão dos entrevistados o que promove satisfação é a atividade de Publicar artigos.

Os docentes avaliam bem as Pesquisas científicas e em campo, mas o que mais promove satisfação, felicidade e emoções positivas é a publicação de artigos. Jesus (2007) afirma que o bem-estar subjetivo pode ser percebido por meio da motivação e realização do docente, e isso acontece em virtude de algumas competências e técnicas que o docente utiliza e desenvolve para alcançar seu objetivo. O reconhecimento referente à publicação do artigo ocorre por meio da sua aceitação e publicação. Consequentemente, essa sensação de reconhecimento e alcance do objetivo permite que esse profissional sinta-se satisfeito, feliz e que vivencie emoções positivas.

Após as análises da primeira categoria, Experiências Positivas, foi possível perceber que as atividades que mais geram felicidade são aquelas relacionadas ao ensino. Os docentes se mostraram diretamente envolvidos e com mais interesse em exercer atividades que remetem à sala de aula, sendo essa a maior razão de se sentirem bem em seu ambiente de trabalho.

Como os docentes demonstraram um menor interesse em praticar atividades inerentes à gestão, diante das respostas dos entrevistados fica clara a preferência destes profissionais em executar tarefas pertinentes ao ensino e pesquisa.

Em entendimento com essa visão dos respondentes está a afirmação de Rosa (2012), que identifica o objetivo do trabalho docente pelo desígnio da ação de ensinar. O docente é o

profissional mediador entre o processo de ensino – aprendizagem e responsável por contribuir para a formação de uma sociedade pensante.

Os estudos de Mosquera e Stobaus (2000) apontam que o bem-estar na docência se dá por meio da própria motivação e realização do docente, seja na motivação pessoal ou na motivação profissional. Logo, ao priorizar a atividade fim de seu trabalho como aquela que mais lhe proporciona satisfação, felicidade e emoções positivas, o docente está vivenciando o bem-estar subjetivo em sua atividade laboral.

A segunda categoria, Habilidades Interpessoais, foi subdividida em cinco blocos, conforme apresentado:

Bloco 1 – Receber reconhecimento da sociedade, Receber premiações e Celebrar conquistas;

Bloco 2 – Relacionar-se bem com os docentes e Relacionar-se bem com os alunos;

Bloco 3 – Relacionar-se bem com os técnicos administrativos, Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI (tecnologia e informação); Relacionar-se bem com o RH (recursos humanos), Relacionar-se bem com a gestão, Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação;

Bloco 4 – Usar espaço físico para lazer no campus com os docentes, Usar espaço físico para integração com os alunos e Participar de confraternização entre os servidores; e

Bloco 5 – Atuar como docente no IF Goiano até aposentar.

Ao analisar o bem-estar subjetivo por meio da segunda categoria, Habilidades Interpessoais, constatou-se que os docentes se sentem satisfeitos em Receber reconhecimento da sociedade e que Relacionar-se bem com os alunos proporciona mais satisfação, felicidade e emoções positivas se comparado ao relacionamento entre os docentes. Outro relacionamento que foi destacado por estar com maior média nos três subcomponentes (satisfação, felicidade e emoções positivas) foi Relacionar-se bem com os demais núcleos de formação. Contudo, os docentes possuem um bom relacionamento com os demais servidores do campus Campos Belos.

A importância dessa boa relação interpessoal é confirmada pelo estudo de Galinha e Pais Ribeiro (2005). Os autores afirmam que o bem-estar subjetivo é entendido como felicidade, o que estaria relacionado a uma forma de socialização, viabilizando de maneira saudável a interação entre as pessoas. Diante dessa afirmação, quando o relacionamento interpessoal entre os docentes e os demais servidores do campus é satisfatório, é possível

identificar o bem-estar subjetivo vivenciado por esses trabalhadores por meio da boa relação interpessoal entre seus colegas de trabalho.

Entretanto, no que se refere às questões referentes ao lazer, integração e confraternização, os respondentes mostraram que Usar o espaço físico para lazer no campus entre os docentes é a ação que menos viabiliza a promoção de satisfação, felicidade e emoções positivas.

Na última questão, foi possível perceber que a permanência dos docentes no IF Goiano até o final de sua carreira influencia de maneira significativa na promoção de satisfação, felicidade e emoções positivas, pois as médias obtidas foram relativamente altas. Acredita-se que um fator relevante para essa conclusão é que ao ingressar em uma rede de Instituição de Ensino Pública, os docentes possuem uma certa segurança em sua carreira por meio da estabilidade adquirida.

Diante da exposição das análises das entrevistas, fica evidente que os resultados encontrados demonstram o atingimento do objetivo geral deste estudo: verificar a percepção dos docentes sobre a vivência do bem-estar subjetivo no Instituto Federal Goiano – campus Campos Belos.

Percebe-se que, de uma maneira geral, os docentes deste campus vivenciam o bem-estar subjetivo por meio da promoção de satisfação, felicidade e das emoções positivas vivenciadas em suas atividades laborais, pois ficou perceptível que as atividades inerentes ao ensino, como Ministrar aula, Sentir que domina a disciplina, Ter autonomia em sala, Preparar aula e Publicar artigos são as atividades exercidas pelos docentes que mais promovem satisfação, felicidade e emoções positivas, e conseqüentemente o bem-estar subjetivo no trabalho.

Neste sentido, Siqueira e Padovam (2008) afirmam que se em uma organização existir entre os colaboradores um alto nível de satisfação no trabalho, as tarefas executadas por eles apresentarão envolvimento do colaborador e, possivelmente, será estabelecido um compromisso afetivo entre o indivíduo e a organização, o que resultará na percepção de bem-estar no trabalho.

Outro aspecto importante é o fator dos docentes se relacionarem bem com os alunos e com os demais servidores do campus. É sabido que colaboradores comprometidos e envolvidos com a organização são considerados indispensáveis para o sucesso organizacional e sua liderança no mercado no qual estão inseridos.

Nas instituições de ensino, a situação não é diferente, pois docentes motivados e satisfeitos no ambiente de trabalho tendem a apresentar melhores resultados nos processos educacionais.

A instituição de ensino, que busca por bons resultados, deve considerar o docente como um dos seus elementos essenciais. Ciente da importância dos docentes, pois são esses profissionais que ensinam, orientam, estimulam e incentivam os discentes a irem em busca de suas profissões e descobrirem suas potencialidades, torna-se importante verificar se o bem-estar subjetivo é vivenciado na profissão docente, haja vista a significância do bem-estar para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Por meio do levantamento bibliográfico, identificou-se que algumas pesquisas são dedicadas ao bem-estar subjetivo de diversos profissionais, consciente que os docentes assumem importância essencial ante as transformações do mundo e que são responsáveis pela formação das novas gerações. Esta pesquisa enfatiza o bem-estar subjetivo especificamente no trabalho docente.

Os resultados encontrados nesta pesquisa fortalecem a literatura sobre o bem-estar subjetivo no trabalho, onde fatores que contribuem para o alcance da satisfação, felicidade e emoções positivas foram apresentados. Conforme foi destacado neste estudo, o interesse pelo bem-estar no trabalho é evidente em diversos autores, e os resultados aqui apresentados apoiam os estudos de Branquinho (2010), Bueno (2014), Demo (2012), Diener, Suh, e Oishi (1997), Jesus (2007), Weber (2009), entre outros estudos. Tais achados contribuem com a academia ao trazer uma nova visão dos estudos relacionados ao bem-estar subjetivo no trabalho docente.

Embora diversos docentes tenham considerado este estudo relevante para a sua vida profissional, houve algumas limitações para que esta pesquisa fosse concluída. A primeira limitação marcante foi a distância entre o campo de pesquisa e a pesquisadora, visto que a distância entre Campos Belos e Goiânia, cidade onde a pesquisadora reside, é de 600 km. Outra limitação foi a demora na devolutiva dos questionários enviados aos docentes.

Contudo, diante da importância da vivência do bem-estar subjetivo, este estudo poderá ser aplicado futuramente a todos os servidores do IF Goiano campus Campos Belos e ainda se expandir para seus demais *campi*. Desse modo, seria possível identificar e analisar a percepção de todos os servidores e verificar se o bem-estar subjetivo é vivenciado como um todo nessa instituição de ensino.

O acompanhamento do bem-estar subjetivo no IF Goiano permite a observação de ocorrências relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores, o qual estimula servidores e alunos, deixando-os motivados e felizes.

Na oportunidade, sugere-se a aplicação deste estudo em outras instituições públicas e privadas, pertencente à área da Educação.

Por meio da aplicação desta pesquisa, é possível ampliar os conhecimentos acerca dessa temática, que passa a ser relevante para expandir o conhecimento sobre o tema na área de bem-estar subjetivo no trabalho. Esse bem-estar subjetivo percebido é elementar para promover satisfação e felicidade no trabalhador, além de influenciar positivamente na produtividade e no envolvimento com o trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AGAPITO, P. R.; FILHO, A. P.; SIQUEIRA, M. M. M. **Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade.** Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 16, p. 71 – 93, 2015.
- ALBUQUERQUE, L.G.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abril/junho, 1998.
- ALBUQUERQUE, I; LIMA, M. **Personalidade e bem-estar subjetivo: uma abordagem com os projectos pessoais.** Psicologia. p. 1-30, 2007.
- ANDREWS, F.; ROBINSON, J. P. **Measures of subjective wellbeing. Measures of personality and social psychological attitudes,** p. 61-67. San Diego, Academic Press, 1991.
- AQUINO, J. **O aluno, o professor e a escola.** São Paulo: Contexto, 2007.
- ARAÚJO, P.C.D. et al.. **Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas.** Revista Eletrônica Gestão & Sociedade. Belo Horizonte, v. 9, n.23, p. 961-976, 2015.
- BAGNARA, S; BIOCCA, M; MAZZONIS, D. G. **Trends in Occupational Health and Safety Policy in Italy.** International Journal of Health Services, v. 11, n. 3, p. 431-450, 1981.
- BALLESTEROS, B., MEDINA, A; CAYCEDO, C. **El bien estar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá,** Colombia. Universitas Psychologica Bogotá, v. 5, n.2, p. 239-258, 2006.
- BARBOSA, S.C. et al.. **Perfil de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana.** Revista Psicologia e Trabalho, Brasília, vol.10, p. 54 – 56, 2010.
- BARROS, A. de J. P. de; LEHFELD, N. A. de S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas.** 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- BASSO, I.S. **Significado e sentido do trabalho docente.** Caderno Cedes. Campinas, São Paulo: Papyrus, 1998.
- BORGES, L. O; ALVES FILHO, A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho.** Estud. psicol. Natal, v.6, n.2, 2001.
- BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional.** Traduzido por José Henrique Lamendorf. São Paulo, Pioneira, 1992. Tradução de A Primer on Organization al Behavior.
- BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa.** São Paulo: Lisa, 1988.

BRANQUINHO, N.G.S. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar entre professores da rede pública municipal de Unaí-MG.** 175 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações), Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. 2010.

BRASIL. Decreto n. 7.566, de 23 de setembro de 1909. **Créa nas capitais dos Estados Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito.** Rio de Janeiro, 1909.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 4.127, de 25 de fevereiro de 1942. **Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial.** Rio de Janeiro, 25 de fevereiro de 1942, 121º da Independência e 54º da República. Diário Oficial da União, 25/02/1942.

\_\_\_\_\_. Lei 6.545/78, de 30 de junho de 1978. **Dispõe sobre a transformação das Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e Celso Suckon da Fonseca em Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 30 de junho de 1978.

\_\_\_\_\_. Lei 8.711/93, de 28 de setembro de 1993. **Dispõe sobre a transformação da Escola Técnica Federal da Bahia em Centro Federal de Educação Tecnológica e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 28 de setembro de 1993.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, 29 de dezembro de 2008.

CARLOTTO, M.S. **Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Brasília, vol. 4, p.145 – 162, 2004.

CARMO, S. P. **A Ideologia do trabalho.** São Paulo, Moderna, 1992.

CARVALHO, M. B. **A Felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais.** 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdades de Ciências Empresariais, FUMEC, Belo Horizonte, 2010.

CARVALHO, S.S **Qualidade de vida no trabalho em uma organização financeira.** Monografia (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade), Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília. 2012.

CLARO, M. M. F; BOTOMÉ, S. P.; KUBO, O. M. **Condições de trabalho, vida e saúde de trabalhadores do comércio em shopping Center.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Brasília, vol. 3, p. 63 – 90, 2003.

CODO, W. **Educação: carinho e trabalho.** Ed.Vozes. Petrópolis, 1999.

CONCEIÇÃO, J. A. N. **Saúde Escolar: a criança, a vida e a escola.** São Paulo: Sarvier, 1994.

DESSEN, M.C. **Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: O impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador.** 223 folhas, Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2010.

DIENER, E. **Subjective well-being.** Psychological Bulletin, v. 95, p. 542-575, 1984.

DIENER, E.; SUH, E.M.; OISHI, S. Recent **findings on subjective well-being.** Indian Journal of Clinical Psychology, v.24, p.25-41, 1997.

DIENER, E.; SUH, E. M.; LUCAS, R. E; SMITH, H. L. **Subjective Well-being: three decades of progress.** Psychological Bulletin, n. 125, v.2, p. 276-302. 1999.

DIENER; SCOLLON, C. N. & LUCAS, R. E. **The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness.** Advances in Cell Aging and Gerontology, v.15, p. 187–219, 2003.

DINIZ, L. S. **Vivências de mal-estar e bem-estar no trabalho em central de tele - atendimento governamental.** 104 folhas, Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, 2006. Universidade de Brasília, Brasília,

ESTEVES, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Trad. Durliez de C. Cavicchia. Bauru: Edusc, 1999.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, L. C. **Estamos o tempo todo enxugando gelo: QVT e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do poder judiciário.** 152 folhas, Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2013.

FERNANDES, M.N; JÚNIOR, S.G. **Saúde organizacional: uma proposta de modelo de análise.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, Brasília, p. 54 – 65, 2011.

FERREIRA, M. C. **Enfoque alternativo.** Revista proteção. Novo Hamburgo, 2010.

FOGAÇA, N.; JÚNIOR, F. A. C. **A hipótese “ trabalhador feliz, produtivo”: o que pensam os servidores públicos federais.** Cadernos Ebape.br, v. 13, p. 759 – 775, 2015.

FRANCO, M. E. D. P. **Docência universitária e os desafios da realidade nacional.** Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor do ensino superior. In: Morosini, M. C. 2 ed. Brasília: Plano, 2001.

FRANKL, V. E. **El hombre do liente: Fundamentos antropológicos de la psicoterapia.** 3ª Ed. Barcelona: Herder, 1994.

FREITAS, L. G. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual.** 2006. 150 f. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

GADOTTI, M. **Boniteza de um sonho: ensinar e aprender com sentido**. São Paulo: Cortez, 2002.

GALINHA, I. **Bem-estar subjetivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais**. Coimbra, Portugal: Quarteto, 2008.

GALINHA, I.; PAIS RIBEIRO, J. L. **História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo**. *Psicologia, saúde e doenças*, 6, p. 203-214, 2005.

GARCIA, L. P.; BENEVIDES-PEREIRA, A. T. **Investigando o Burnout em professores universitários**. *Rev. Eletrônica Interação Psy*, v.1, n.1, p. 76-89, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de Pesquisa**. 5. ed. p.184 São Paulo: Atlas, 2010.

GRZYWACZ, J.G.; KEYES, C. L. M. **Toward health promotion: physical and social behaviors in complete health**. *American Journal of Health Behavior*, v.28, n.2, p. 99-111. 2004.

GOMIDE JÚNIOR, S.; HERNANDEZ, J. D. **Bem-estar no trabalho: os estudos realizados na Universidade Federal de Uberlândia**. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro, Uberlândia*, v. 9, n. 1, p.24-36, 2005.

GOUVEIA, V. V. et al.. **Escala de bem-estar afetivo no trabalho: evidências de validade fatorial e consistência interna**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p.464-473, 2008.

GUILLERM, A.; BOURDET, Y. **Autogestão: uma mudança radical**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2003.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações: O Homem Rumo ao Século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.

KIERNAN, W. E; KNUTSON, K. **Quality of Work Life. In: Quality of life: perspectives and Issues**. Washington DC: American associationon mental retardation, cap. 11, p. 101-114,1990.

KRONE, D. *et al.*. **Qualidade de vida no trabalho**. In: VI Mostra Científica CESUC. Cachoeirinha. *Anais*.v.1,n. 7, p. 1-15, 2013.

KURZ, R. **A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar.** Folha de São Paulo, v.30, n.3, p.3 c.5, 1997.

LASSANCE, M. C; SPARTA, M. **Orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho.** Rev. Brasileira de Orientação Profissional, v.3, n.1, p.13-19, 2003.

LEONTIEV, A. N. **O desenvolvimento do psiquismo.** Lisboa: Livros Horizonte, 1978. p. 114

LEVINE, D. M.; et al.. **Estatística: teoria e aplicações.** 5. ed. p. 752 Rio de Janeiro: TLC, 2008.

LIBÂNEO, J. C. **Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente.** São Paulo: Cortez, 2001.

LUCAS, R; DIENER, E.; SUH, E. **Discriminant validity of well-being measurews.** *Journal of personality and social psychology.* v. 71, p. 616-628, 1996.

LULA, K. P.; AFONSO, L. H. R. **A formação dos formadores de professores de matemática: uma questão para a didática?** In: VI EDIPE, n. 6, 2015, Goiânia. Anais. Encontro Estadual de Didática e Prática de Ensino. Goiânia, v. 6, GT 5, p. 1-14, 2015.

LUNA, S. V. **Planejamento de pesquisa: uma introdução.** São Paulo: Educ, 1997.

MACHADO, L. A. B. **Mal-estar/bem-estar e profissionalização docente: um estudo de produções acadêmicas brasileiras.** 141 folhas, Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Goiás, 2014.

MÄKIKANGAS, A.; KINNUNEM, U. **Psychosocial work stressors and well-being: Selfesteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample.** *Personality and Individual Differences,* Maryland Heights, v. 35, n. 3, p.381-391, 2003.

MALHOTRA, N.K.; **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCONI, M.A.;LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, v.1, 1968.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAZZUCCO, D. G. **Qualidade de vida no trabalho: uma investigação no nível gerencial de uma indústria do setor cerâmico.** 178 folhas, Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.

MENDES, A. R. **Saúde docente: uma realidade detectada - em direção ao bem-estar e a realização profissional.** 117 folhas, Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011.

MENDONÇA, H; FERREIRA, M. C; CAETANO. A; TORRES, C. V. **Cultura Organizacional, Coping e Bem-Estar Subjetivo: um Estudo Com Professores de Universidades Brasileiras.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. Brasília, p.230-244, 2014.

MIRANDA, O.R. **Bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho: um estudo de representações sociais.** 170 folhas, Tese, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2010.

MOSQUERA, J. M.; STOBÄUS, C. D. **O mal-estar na docência: causas e conseqüências.** Educação, EDIPUCRS, nº 2, p.23-34, 2000.

NADLER, D. A.; LAWLER III; EDWARD, E. **Qualify of working life: perspectives and directions.** Organization Dynamics, v.11. p. 20-30, 1983.

NEIVA, E. R; NERY, V.F; MENDONÇA, H. **Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional.** Encontro da Anpad, p. 1-16, 2014.

NERI, A. **Bien estar subjetivo en la vida adulta y en la vejez: hacia una psicologia positiva en América Latina.** Revista Latino-americana de psicologia, v.34, n.1-2, p.55-74, 2002.

NÓVOA, A. **Profissão professor.** Porto: Porto Editora, 1995.

NUNES, A.V.L; LINS,S. L. B. **Servidores Públicos Federais: Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho.** Revista Psicologia Organização e Trabalho, vol.9, p. 51 – 67, 2009.

NUNES, P. **Psicologia positiva. Psicologia, o portal dos psicólogos.** p.1-49, 2007.

OLIVEIRA, E. J. et al.. **Felicidade no trabalho: o (in)Mensurável Bem-estar de cada dia.** XL Encontro da ANPAD. Costa do Sauípe, 2016.

PAIVA, C. S. D. L.; BORGES, L. O. **O ambiente de trabalho no setor bancário e o bem-estar.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 14, n. 1, p.57-66, 2009.

PACHECO, V.A. **Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil.** 134 folhas, Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 2011.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. **Felicidade no Trabalho: relação com suporte organizacional e suporte social.** RAC, Curitiba, v. 14, n. 6, art. 4, 2010.

\_\_\_\_\_. TAMAYO, A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho.** Avaliação Psicológica, v. 7, p. 11-22, 2008.

PAULA, A. C. R. R. **O estresse e o bem-estar docente.** Revista da Educação Profissional, vol. 36, p. 1 – 10, 2010.

PAULA, A. P. V; QUEIROGA, F. **Satisfação no trabalho e clima organizacional: A relação com auto avaliações de desempenho.** Revista Psicologia, Organizações e trabalho, v. 15, n. 04, p. 362-373, 2015.

PEREIRA, C.A.A. **Um panorama histórico-conceitual acerca das dimensões de qualidade de vida e do bem-estar subjetivo.** Arquivos Brasileiros de Psicologia, v.49, n.4, p.32-48, 1997.

PINTO et al. **Entre o Bem e o Mal-Estar: a intensificação do trabalho docente no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.** Revista Educação por Escrito, PUCRS, vol. 4, p.44 – 58, 2013.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. **O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho.** Acta Scientiarum Education, v. 36, p. 323 – 331, 2014.

RISSI, L. T. B. ET AL. **Valores organizacionais: Preditores do bem-estar no trabalho?** XL Encontro da ANPAD. Costa do Sauípe, 2016.

ROCHA, M.C. **Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho – uma análise da experiência de Belo Horizonte.** São Paulo, 2009, tese doutorado.

RODRIGUES, L. S. **Do mal-estar ao bem-estar docente: uma análise de caso Argentina e Brasil.** 133 folhas. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011.

ROLDÃO, M. C. **O conhecimento profissional dos professores: especificidade, construção e uso. Da formação ao reconhecimento profissional.** Revista Brasileira de Formação de Professores – RBFP. V.1, n. 2, p. 138-177, 2009.

ROSA, S. J. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação pública e privada de Paracatu-MG.** 2012. 100 f. Dissertação de mestrado Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Paracatu, 2012.

RUGUÊ, M. B. S. V. **Qualidade das condições de trabalho x produtividade estudo de caso: Indústria de Alimentação em Goiânia. 2001.** Dissertação (Mestrado) – Curso de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

RISSI, L. T. et al. **Valores organizacionais: preditores do bem estar no trabalho?.** In: XL ANPAD, Costa do Sauípe. XL ANPAD, 2016.

RYAN, M. R.; DECI, E. L. **On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eu daimonic well-being.** Annual Reviewof Psychology,52, 141–166. 2001

SAMPAIO, A. A. **Vivências de docentes e de seus licenciandos no final de formação e passagem para o mundo do trabalho: mal/bem-estar docente/discente, Autoimagem e autoestima.** 198 folhas, Tese, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2014.

SANTOS, D. L. **A influência da gestão escolar no bem-estar docente: percepções de professores sobre líderes educacionais de uma escola particular de porto alegre.** 92 folhas, Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2012.

SANTOS, G. B. **Bem-estar e condições de trabalho de professores do centro de ciências da saúde da universidade federal de Pernambuco.** 69 folhas, Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Pernambuco, 2013.

SANTOS, L. L. C. P. **Formação de professores na cultura do desempenho.** Revista Educação e Sociedade, v. 25, n. 89, set/dez 2004.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações.** Cortez, autores associados. São Paulo, 1991.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology.** *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 5-14, jan. 2000.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica:** Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro, Objetiva, 2004.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais.** São Paulo, Herder, 1965.

SILVA, M. A. D. **Quem ama não adoce: o papel das emoções na prevenção das doenças.** Ed. 19. São Paulo, Best Seller, 376 p. 1999.

SILVA, et al. **Relacionamento interpessoal no contexto organizacional.** São Paulo, 11 p. 2007.

SIQUEIRA E PADOVAM, V. A. R. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: influências de suportes social e organizacional.** *Psicologia Teoria e Pesquisa*, vol. 2, n. 24, p. 201-209, 2008.

SOBRINHO, F. R; PORTO, J.B **Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficos.** *Revista de Administração Contemporânea*, vol.16, p. 253 – 270, 2012.

SORATTO, L; PINTO, R. M. **Atitudes no trabalho e burnout.** In. CODO, W. (coord.). **Educação: carinho e trabalho.** Petrópolis: Vozes, p. 278 - 281, 1999.

STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M.; SANTOS, B. S. **Grupo de Pesquisa Mal Estar e Bem Estar na Docência.** *Educação*, n. especial, p.259-272, out. 2007.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional.** 14ª edição. Petrópolis – RJ: Vozes, 325 p. 2012.

TELLES, L. D. et. al. **Qualidade de Vida no Trabalho**. UNISALESIANO, 2005.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. **Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal**. Revista Eletrônica de Administração, ed. 72, p. 290 - 316, 20112.

VEENHOVEN, R. **Is happiness a trait? Social indicators Research**. v. 32, p. 101-160, 1994.

\_\_\_\_\_. **The study of life satisfaction in: Saris**. A Comparative Study of Satisfaction With Life in Europe, p. 11-48. Eotvos: University Press, Europe, 1996.

\_\_\_\_\_. **Happiness. The Psychologist**, 16, p. 128-129. 2003.

WARR, P. **Work, unemployment and mental health**. Oxford: Oxford University Press, 1987.

WEBER, S. W. **Uma investigação acerca dos fatores que contribuem para o mal-estar e o bem-estar dos professores que trabalham com ead**. Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2009.

WERTHER JR, W; D. K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WILSON, W. **Correlates of avowed happiness**. Psychological Bulletin, n. 67, p. 294-306, 1967.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre, Bookman, 2001.

## APÊNDICES

### APÊNDICE 1 – Levantamento bibliográfico dos artigos, dissertações e teses selecionados.

1) Eixo: O bem-estar no trabalho			
Ano	Tipo/Título	Autor	Instituição
2003	Artigo: Condições de trabalho, vida e saúde de trabalhadores do comércio em shopping Center	Maria Marcela F. de Claro. Sílvio P. Botomé Olga M. Kubo	Revista Psicologia, Organização e Trabalho
2004	Artigo: Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários	Mary Sandra Carlotto	Revista Psicologia, Organização e Trabalho
2006	Dissertação: Vivências de mal-estar e bem-estar no trabalho em central de teatendimento governamental	Ludmilla de S. Diniz	UNB Universidade de Brasília
2008	Artigo: Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho	Mirlene Maria Matias Siqueira; Valquiria Aparecida Rossi Padovam	Universidade Metodista de São Paulo
2009	Artigo: Servidores Públicos Federais: Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho	Aline V. L. Nunes Samuel L. B. Lins	Revista Psicologia, Organização e Trabalho
2010	Artigo: Perfil de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana	Silvânia da C. B Rômulo Lustosa Maria Udijaira Thaissa Machado	Revista Psicologia, Organização e Trabalho
2010	Tese: Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: O impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador.	Marina C. Dessen	UNB Universidade de Brasília
2010	Tese: Bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho: um estudo de representações sociais	Onofre R. de Miranda	UNB Universidade de Brasília
	Dissertação: Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de	Veruska A. Pacheco	UNB Universidade de

2011	uma agência reguladora no Brasil		Brasília
2011	Artigo: Saúde organizacional: uma proposta de modelo de análise	Marília Nunes Fernandes Sinésio Gomide Júnior	Revista Psicologia, Organização e Trabalho
2012	Artigo: Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficos	Fábio R. Sobrinho Juliana B. Porto	RAC – Revista de Administração Contemporânea
2013	Dissertação: Estamos o tempo todo enxugando gelo: QVT e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do poder judiciário	Lívia C. Fernandes	UNB – Universidade de Brasília
2014	Artigo: Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional	Elaine Rabelo Neiva, Vanessa de Fátima Nery e Helenides Mendonça	ANPAD
2015	Artigo: Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade.	Paula Rodrigues Agapito Angelo Polizzi Filho Mirlene Maria Matias Siqueira	RAM – Revista de Administração Mackenzie
2015	Artigo: A hipótese “ trabalhador feliz, produtivo”: o que pensam os servidores públicos federais	Natasha Fogaça Francisco Antônio Coelho Junior	FVG EBAPE
2016	Artigo: Felicidade no trabalho: o (in)Mensurável bem-estar de cada dia	Elizângela de Jesus Oliveira, Vera L. Cançado, Maraí de Freitas Maio Vendraime, Dagmar Silva Pinto de Castro, Daniel Basso Polezi	ANPAD
2016	Artigo: Valores organizacionais: preditores do bem-estar no trabalho?	Liane Terezinha Braga Rissi, Tais de Andrade, Vania de Fátima Barros Estivaete, Jefferson Menezes de Oliveira, Vívian Flores Costa	ANPAD

## 2) Eixo: O bem-estar no trabalho docente

Ano	Tipo/Título	Autor	Instituição
2006	Tese: Processo de saúde/adoecimento no	Lêda Gonçalves de Freitas	UNB Universidade

	trabalho dos professores em ambiente virtual		de Brasília
2007	Artigo: Grupo de Pesquisa mal-estar e bem-estar na docência	Claus D. Stobaus Juan J. M. M Bettina S. Doa Santos	PUC RS
2009	Tese: Uma investigação acerca dos fatores que contribuem para o mal-estar e o bem-estar dos professores que trabalham com ead.	Sueli Wolff Weber	PUC RS
2010	Artigo: O estresse e o bem-estar docente	Andréia C. R.R. de Paula	B. Téc. Senac
2010	Dissertação: Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em professores da Rede pública municipal de Unaí – MG	Neuzani das Graças Branquinho	UNB Universidade de Brasília
2011	Dissertação: do mal-estar ao bem-estar docente: uma análise de caso Argentina e Brasil	Lenira Senna Rodrigues	PUCRS
2011	Dissertação: Saúde docente: uma realidade detectada - em direção ao bem-estar e a realização profissional	Aline Rocha Mendes	PUCRS
2012	Artigo: Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal	Maria T. F. Traldi Gisela Demo	Revista Eletrônica de Administração
2012	Dissertação: A influência da gestão escolar no bem-estar docente: percepções de professores sobre líderes educacionais de uma escola particular de porto alegre	Douglas Leal dos Santos	PUC RS
2013	Artigo: Entre o Bem e o Mal-Estar: a intensificação do trabalho docente no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia	Carmem Lúcia L. Pinto Rosângela I. G. Goes Beatriz H. Katrein Cristhianny B. Barrero	Revista Educação por escrito – PUCRS
2013	Dissertação: bem-estar e condições de trabalho de professores do centro de ciências da saúde da universidade federal de Pernambuco	Gustavo Barreto Santos	UFPE
2014	Dissertação: mal-estar/bem-estar e profissionalização docente: um estudo de produções acadêmicas brasileiras	Larissa Araújo Bastos Machado	UFG
2014	Artigo: O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho	Flavinês Rebolo Belmira O. Bueno	Universidade de São Paulo

2014	Tese: Vivências de docentes e de seus licenciandos no final de formação e passagem para o mundo do trabalho: mal/bem-estar docente/discente, Autoimagem e autoestima.	Adelar Aparecido Sampaio	PUC RS
------	---	--------------------------	--------

**Fonte: elaborado pela autora/2016**

## APÊNDICE 2 – Matriz de Amarração

EXPERIÊNCIAS POSITIVAS	BEM – ESTAR SUBJETIVO		
	Questões	Itens abordados	Autores/ano
	Ministrar aula	Sentido do trabalho Realização no trabalho Auto-estima Satisfação Importância do trabalho docente	Bueno, 1988 Carmo, 1992 Diener, Suh e Oishi, 1997 Gadotti, 2002, Galinha e Pais Ribeiro, 2005 Kanaane, 2006 Kurz, 1997 Lassance, 2003 Marx, 1968 Siqueira e Padovam, 2008 Tardif, 2012
	Realizar Pesquisa científica		
	Realizar Pesquisa em campo		
	Realizar Projetos de extensão		
	Ministrar Palestras		
	Sentir que domina a disciplina		
	Realizar atividade de gestão		
	Publicar artigos		
Ter Flexibilidade na metodologia			
Ter autonomia em sala			

HABILIDADES INTERPESSOAIS	BEM – ESTAR SUBJETIVO		
	Questões	Itens abordados	Autores/ano
	Receber reconhecimento da sociedade	Apoio: recursos multimídia, flexibilidade, autonomia em sala Relacionamento com colegas Relacionamento com alunos Relacionamento com a gestão Práticas que promovem o bem-estar subjetivo Fatores que geram o bem-estar subjetivo	Diener et al, 1997 Diener, 1999, Diener et al, 2003 Galinha Pais e Ribeiro, 2005 Neri, 2002 Oliveira, 2010 Paula e Queiroga, 2015 Pereira, 1997 Ryan e Deci, 2001 Seligman, 2000 Seligman, 2004 Veenhoven, 2003
	Relacionar-se com os docentes		
	Relacionar-se bem com alunos		
	Relacionar-se bem com gestão		
	Participar de confraternização entre servidores		
	Celebrar conquistas		
	Receber Premiações		
	Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes		
Usar o espaço físico para integração com alunos			
Atuar como docente no IF Goiano até aposentar			
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos			
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI			
Relacionar-se bem com o RH			
Relacionar-se bem com os colegas			

HABILIDADES INTERPESSOAI	BEM – ESTAR SUBJETIVO		
	Questões	Itens abordados	Autores/ano
	dos demais núcleos de formação		

### APÊNDICE 3 – Instrumento utilizado para a coleta de dados

Caro docente,

O estudo desenvolvido é referente ao bem-estar subjetivo no trabalho e tem o objetivo de verificar a percepção dos docentes sobre a vivência do bem-estar subjetivo no Instituto Federal Goiano – campus Campos Belos.

Gostaria de contar com a sua colaboração respondendo aos questionários em anexo. É importante que você responda as questões e procure não deixar nenhuma em branco.

Espero poder contar com sua ajuda. Desde já, meu sincero OBRIGADO!

**Celyce de Sousa Gonçalves Lula**

**APÊNDICE 4 – Questionário para os docentes.**

**Pesquisa:** Bem estar subjetivo no trabalho: estudo de caso com os docentes do IF Goiano, campus Campos Belos.

**Mestranda:** Celyce de Sousa Gonçalves Lula

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup>. Lúcia Kratz

Prezado (a) colega docente, este questionário faz parte de uma pesquisa que fornecerá dados importantes para o estudo, que resultará na dissertação do Mestrado Profissional em Administração.

Gostaria de solicitar sua colaboração no preenchimento dele e desde já agradeço por sua disponibilidade e atenção.

Vale ressaltar que os dados de identificação servirão somente para caracterização dos sujeitos de pesquisa, sua identidade será preservada.

**Dados Pessoais**

Nesta etapa do questionário será solicitado informações pessoais para que possamos conhecê-lo (a) melhor.

**1- Idade:**

- a.  22/37 anos
- b.  38/50 anos
- c.  Acima de 50 anos

**2- Gênero:**

- a.  masculino
- b.  feminino

**3- Principal área de formação acadêmica (Marque apenas uma área):**

- a.  Ciências agrárias
- b.  Ciências biológicas
- c.  Ciências exatas

- e. ( ) Ciências da saúde  
 f. ( ) Engenharias  
 g. ( ) Ciências humanas  
 h. ( ) Ciências sociais aplicadas  
 i. ( ) Linguística, letras e artes

**4- Nível máximo de escolaridade:**

- a. ( ) Graduação  
 b. ( ) Especialização  
 c. ( ) Mestrado  
 d. ( ) Doutorado  
 e. ( ) Pós-doutorado

**5- Experiência atuando como docente:**

- a. ( ) De 01 a 05 anos  
 b. ( ) De 06 a 10 anos  
 c. ( ) De 11 a 20 anos  
 d. ( ) Acima de 20 anos

Prezado(a) docente, o objetivo deste questionário é conhecer sua percepção de bem-estar subjetivo referente à sua atividade laboral no Instituto Federal Goiano – campus Campos Belos. As afirmativas foram separadas em duas categorias: Experiências Positivas e Habilidades Interpessoais.

Analise, levando em consideração a sua percepção subjetiva acerca do seu nível de: satisfação, felicidade ou emoções positivas dando uma nota de 1 a 5, sendo: 1-Nunca; 2-Poucas vezes; 3-Algumas vezes; 4-A maioria das vezes; e 5-Sempre.

Para melhor compreensão acerca desses componentes segue a tabela abaixo especificando cada um deles:

Satisfação	O quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no contexto laboral.
Felicidade	Felicidade é tudo aquilo que trás prazer imediato.

Emoções Positivas	Emoções como satisfação, contentamento, realização, orgulho e serenidade estão ligadas ao passado. Esperança, fé, otimismo e confiança estão relacionadas ao futuro e alegria, entusiasmo, calma, prazer e felicidade remetem-se ao presente.
-------------------	---

De 1 a 5 marque um X no nível que cada item representa para você.

CATEGORIA	BEM – ESTAR SUBJETIVO															
	QUESTÃO	SATISFAÇÃO					FELICIDADE					EMOÇÕES POSITIVAS				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>Experiências Positivas</b>	Preparar aula															
	Ministrar aula															
	Realizar Pesquisa científica															
	Realizar Pesquisa em campo															
	Realizar Projetos de extensão															
	Ministrar Palestras															
	Sentir que domina a disciplina															
	Realizar atividade de gestão															
	Publicar artigos															
	Ter Flexibilidade na metodologia															
	Ter autonomia em sala															

CATEGORIA	BEM – ESTAR SUBJETIVO															
	QUESTÃO	SATISFAÇÃO					FELICIDADE					EMOÇÕES POSITIVAS				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>Habilidades Interpessoais</b>	Receber reconhecimento da sociedade															
	Relacionar-se com os docentes															
	Relacionar-se bem com alunos															



## APÊNDICE 5 – Tabulação dos dados

Para a tabulação dos dados da pesquisa foi utilizado o programa Excel, as questões foram agrupadas conforme descrito abaixo:

- questões de 1 a 5 referem-se aos dados pessoais do entrevistado;
- questões de 06 a 16 são inerentes às Experiências Positivas; e
- o último bloco é composto pelas questões 17 a 30, conforme apresentado nas tabelas abaixo.

Perfil					
	1	2	3	4	5
	Idade	Gênero	Formaç.	escl	exp.
A	A	A	C	C	A
B	A	A	C	B	A
C	A	A	C	B	A
D	C	B	C	C	C
E	C	B	I	B	C
F	A	A	G	C	B
G	A	B	B	C	A
H	A	B	C	A	A
I	A	A	C	C	B
J	B	A	C	B	A
K	A	A	C	C	A
L	a	A	C	C	A
M	a	A	H	C	B
N	a	A	G	C	B

I.Experiências Positivas						
	6			7		
	Preparar aula		EP	Ministrar aula		EP
	Sat.	Fel.		Sat.	Fel.	
A		5	5	5	5	5
B		3	3	5	5	4
C		4	3	4	5	5
D		4	3	4	4	4
E		4	5	4	5	5

F	4	4	5	5	5	5
G	3	2	3	4	4	4
H	3	3	2	4	4	4
I	5	4	4	5	3	5
J	4	4	5	5	5	5
K	4	2	3	4	3	4
L	3	3	3	5	5	5
M	5	5	5	5	5	5
N	5	5	5	4	4	4

I. Experiência Positivas						
8				9		
Realizar Pesquisa científica				Realizar Pesquisa em campo		
Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP	
A	3	3	3	4	4	4
B	3	3	4	4	5	5
C	3	4	5	3	4	5
D	5	5	5	4	4	4
E	4	4	4	5	5	5
F	5	5	5	3	3	3
G	4	4	4	5	4	4
H	3	2	2	2	2	2
I	4	5	5	2	3	3
J	2	3	2	2	3	2
K	5	5	4	4	2	2
L	2	2	3	1	1	1
M	4	4	4	4	4	4
N	4	4	4	3	4	4

I. Experiências Positivas						
10				11		
Realizar Projetos de extensão				Ministrar Palestras		
Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP	
A	3	3	3	2	2	2
B	4	4	4	5	5	5
C	5	5	4	4	4	4
D	2	2	2	5	5	5
E	4	4	4	2	2	2
F	3	4	4	3	3	3
G	3	3	3	4	3	3
H	4	4	4	4	4	4
I	5	4	5	3	2	3
J	4	4	4	5	4	5
K	2	1	2	4	3	3
L	3	3	2	4	4	4

M	5	5	5	3	3	5
N	3	4	4	2	2	2

I. Experiências Positivas						
	12			13		
	Sentir que domina a disciplina			Realizar atividade de gestão		
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP
A	5	5	5	2	2	1
B	5	5	5	2	2	4
C	5	5	5	2	2	1
D	5	5	5	3	3	3
E	5	5	5	4	4	4
F	5	5	5	1	1	1
G	4	5	4	3	3	3
H	5	5	4	2	2	2
I	5	4	5	4	4	5
J	5	4	5	3	2	3
K	5	4	5	3	2	3
L	5	5	5	2	2	3
M	5	5	5	5	5	5
N	5	5	5	4	4	4

I. Experiências Positivas						
	14			15		
	Publicar artigos			Ter Flexibilidade na metodologia		
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP
A	5	5	5	5	5	5
B	4	4	5	3	3	3
C	3	3	3	5	5	5
D	4	4	5	5	5	5
E	5	5	5	5	5	5
F	5	5	5	5	5	5
G	4	5	5	4	5	4
H	5	5	5	4	4	4
I	5	5	5	3	3	4
J	4	5	5	5	4	5
K	5	5	5	5	4	4
L	2	3	3	4	3	3
M	3	3	4	5	5	5
N	3	3	3	5	5	5

I. Experiências Positivas				
16				
Ter autonomia em sala				
	Sat.	Fel.	EP	
A		5	5	5
B		4	4	4
C		5	5	5
D		5	5	5
E		4	4	4
F		5	5	5
G		4	5	4
H		4	4	4
I		5	5	5
J		5	5	5
K		5	4	4
L		4	3	3
M		5	5	5
N		4	4	4

II.Habilidades Interpessoais							
17			18				
Receber reconhecimento da sociedade			Relacionar-se com os docentes				
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP	
A		5	5	5	5	5	5
B		3	3	4	4	4	4
C		3	3	3	3	2	3
D		5	5	5	5	5	5
E		5	5	5	5	5	5
F		3	3	3	4	4	4
G		4	4	4	5	5	5
H		4	4	4	4	4	4
I		3	3	3	5	4	5
J		4	5	5	5	4	4
K		5	4	5	5	4	5
L		3	2	3	5	3	3
M		5	5	5	5	5	5
N		4	4	4	4	4	4

II. Habilidades Interpessoais							
19			20				
Relacionar-se bem com alunos			Relacionar-se bem com gestão				
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP	
A		5	5	5	5	5	5
B		5	5	4	3	3	3
C		4	4	4	3	3	3

D	4	5	5	4	4	5
E	5	5	5	5	5	5
F	4	4	4	3	3	3
G	4	4	4	4	4	4
H	4	4	4	4	4	4
I	5	4	5	5	3	4
J	5	5	4	4	4	4
K	4	4	4	4	4	5
L	5	5	4	3	2	3
M	5	5	5	5	5	5
N	5	5	5	3	3	3

II. Habilidades Interpessoais							
21				22			
Participar de confraternização entre servidores				Celebrar conquistas			
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP	
A		3	3	3	3	3	3
B		3	3	3	3	3	3
C		2	2	2	2	2	2
D		4	4	3	5	5	5
E		5	5	5	5	5	5
F		4	3	3	3	3	3
G		4	4	4	5	5	5
H		5	5	4	5	5	5
I		4	3	3	2	4	3
J		3	3	3	5	4	5
K		3	3	3	5	5	5
L		3	2	3	3	2	3
M		5	5	5	5	5	5
N		2	2	2	4	4	4

II. Habilidades Interpessoais							
23				24			
Receber Premiações				Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes			
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP	
A		2	2	2	5	5	5
B		3	3	3	4	4	4
C		2	2	2	2	2	2
D		5	5	5	4	4	4
E		4	4	4	3	4	3
F		3	3	3	3	3	3
G		5	5	5	3	3	3
H		5	5	5	1	1	1
I		2	3	3	1	2	1

J	4	5	4	3	3	3
K	5	5	5	3	3	3
L	2	3	3	3	2	2
M	5	5	5	4	4	4
N	4	4	4	2	2	2

II. Habilidades Interpessoais						
	25			26		
	Usar o espaço físico para integração com alunos			Atuar como docente no IF Goiano até aposentar		
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP
A		5	5	5	5	5
B		4	4	4	4	4
C		3	2	3	1	1
D		5	4	4	3	3
E		4	3	4	5	5
F		4	4	4	4	4
G		4	3	3	4	4
H		3	3	4	4	4
I		5	5	5	5	5
J		4	4	4	4	4
K		4	4	4	2	1
L		3	2	3	4	4
M		4	4	4	3	3
N		3	3	3	1	1

II. Habilidades Interpessoais						
	27			28		
	Relacionar-se bem com os técnicos administrativos			Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI		
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP
A		5	5	5	5	5
B		3	3	3	3	2
C		3	3	3	3	3
D		3	3	3	3	3
E		5	5	5	5	5
F		5	5	5	4	5
G		2	2	2	2	2
H		3	3	3	3	3
I		5	5	5	5	5
J		5	4	4	3	3
K		5	3	3	3	2
L		3	2	3	4	3
M		5	5	5	3	3
N		5	5	5	5	5

II. Habilidades Interpessoais						
	29			30		
	Relacionar-se bem com o RH			Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação		
	Sat.	Fel.	EP	Sat.	Fel.	EP
A	5	5	5	5	5	5
B	4	4	4	4	4	4
C	3	3	3	4	4	4
D	3	3	3	4	4	3
E	5	5	5	5	5	5
F	4	5	4	4	4	4
G	2	2	2	3	3	3
H	4	5	4	4	4	4
I	5	5	5	5	5	5
J	4	5	4	5	4	4
K	4	2	3	4	3	4
L	3	3	3	4	3	3
M	5	5	5	5	5	5
N	5	5	5	4	4	4

## APÊNDICE 6 – Análises SPSS – Experiências Positivas

As análises foram estruturadas em 04 blocos, o bloco 1 é composto pelas variáveis que estão associadas ao ensino: Preparar aula, Ministrara aula, Sentir que domina a disciplina, Ter autonomia em sala e Ter flexibilidade na metodologia.

As variáveis que compõe o bloco 2, estão relacionadas a pesquisa: Realizar pesquisa científica, Realizar pesquisa em campo e Publicar artigo. O Bloco 3 é composto por questões referente à extensão: Realizar projeto de extensão e Ministrara palestras e por último o bloco 4 relaciona-se com a gestão.

As repostas dos entrevistado foram avaliadas no software SPSS onde verificou-se o quanto os docentes estão satisfeitos, felizes e com emoções positivas acerca das variáveis que compõem estes blocos.

### Bloco 1 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Preparar Aula - Satisfação	14	3,00	5,00	4,0000	,78446
Ministrara Aula - Satisfação	14	4,00	5,00	4,6429	,49725
Sentir que domina a disciplina - Satisfação	14	4,00	5,00	4,9286	,26726
Ter flexibilidade na metodologia - Satisfação	14	3,00	5,00	4,5000	,75955
Ter autonomia em sala - Satisfação	14	4,00	5,00	4,5714	,51355
N válido (de lista)	14				

		Preparar Aula - Satisfação	Ministrara Aula - Satisfação	Sentir que domina a disciplina - Satisfação	Ter flexibilidade na metodologia - Satisfação	Ter autonomia em sala - Satisfação
Preparar Aula - Satisfação	Correlação de Pearson	1	,197	,367	,387	,573*
	Sig. (2 extremidades)		,499	,197	,171	,032
	N	14	14	14	14	14

Ministrar Aula - Satisfação	Correlação de Pearson	,197	1	,372	-,102	,258
	Sig. (2 extremidades)	,499		,190	,729	,373
	N	14	14	14	14	14
Sentir que domina a disciplina - Satisfação	Correlação de Pearson	,367	,372	1	,189	,320
	Sig. (2 extremidades)	,197	,190		,517	,264
	N	14	14	14	14	14
Ter flexibilidade na metodologia - Satisfação	Correlação de Pearson	,387	-,102	,189	1	,394
	Sig. (2 extremidades)	,171	,729	,517		,163
	N	14	14	14	14	14
Ter autonomia em sala - Satisfação	Correlação de Pearson	,573*	,258	,320	,394	1
	Sig. (2 extremidades)	,032	,373	,264	,163	
	N	14	14	14	14	14

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

### Bloco 1 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Preparar Aula - Felicidade	14	2,00	5,00	3,6429	1,08182
Ministrar Aula - Felicidade	14	3,00	5,00	4,3571	,74495
Sentir que domina a disciplina - Felicidade	14	4,00	5,00	4,7857	,42582
Ter flexibilidade na metodologia - Felicidade	14	3,00	5,00	4,3571	,84190
Ter autonomia em sala - Felicidade	14	3,00	5,00	4,5000	,65044
N válido (de lista)	14				

## Correlações

		Preparar Aula - Felicidade	Ministrar Aula - Felicidade	Sentir que domina a disciplina - Felicidade	Ter flexibilidade na metodologia - Felicidade	Ter autonomia em sala - Felicidade
Preparar Aula - Felicidade	Correlação de Pearson	1	,457	,155	,320	,164
	Sig. (2 extremidades)		,101	,597	,265	,575
	N	14	14	14	14	14
Ministrar Aula - Felicidade	Correlação de Pearson	,457	1	,502	,394	,079
	Sig. (2 extremidades)	,101		,067	,163	,787
	N	14	14	14	14	14
Sentir que domina a disciplina - Felicidade	Correlação de Pearson	,155	,502	1	,444	-,139
	Sig. (2 extremidades)	,597	,067		,111	,636
	N	14	14	14	14	14
Ter flexibilidade na metodologia - Felicidade	Correlação de Pearson	,320	,394	,444	1	,492
	Sig. (2 extremidades)	,265	,163	,111		,074
	N	14	14	14	14	14
Ter autonomia em sala - Felicidade	Correlação de Pearson	,164	,079	-,139	,492	1
	Sig. (2 extremidades)	,575	,787	,636	,074	
	N	14	14	14	14	14

## Bloco 1 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas

## Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Preparar Aula - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	4,0714	,99725
Ministrar Aula - Emoções Positivas	14	4,00	5,00	4,6429	,49725

Sentir que domina a disciplina - Emoções Positivas	14	4,00	5,00	4,8571	,36314
Ter flexibilidade na metodologia - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,4286	,75593
Ter autonomia em sala - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,4286	,64621
N válido (de lista)	14				

### Correlações

		Preparar Aula - Emoções Positivas	Ministrar Aula - Emoções Positivas	Sentir que domina a disciplina - Emoções Positivas	Ter flexibilidade na metodologia - Emoções Positivas	Ter autonomia em sala - Emoções Positivas
Preparar Aula - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	1	,521	,668**	,466	,546*
	Sig. (2 extremidades)		,056	,009	,093	,044
	N	14	14	14	14	14
Ministrar Aula - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,521	1	,548*	,029	,274
	Sig. (2 extremidades)	,056		,043	,921	,344
	N	14	14	14	14	14
Sentir que domina a disciplina - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,668**	,548*	1	,240	,281
	Sig. (2 extremidades)	,009	,043		,408	,331
	N	14	14	14	14	14
Ter flexibilidade na metodologia - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,466	,029	,240	1	,697**
	Sig. (2 extremidades)	,093	,921	,408		,006
	N	14	14	14	14	14
Ter autonomia em sala - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,546*	,274	,281	,697**	1
	Sig. (2 extremidades)	,044	,344	,331	,006	
	N	14	14	14	14	14

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

### Bloco 2 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas

#### Estadísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Pesquisa Científica - Satisfação	14	2,00	5,00	3,6429	1,00821
Realizar Pesquisa em Campo - Satisfação	14	1,00	5,00	3,2857	1,20439
Publicar Artigo - Satisfação	14	2,00	5,00	4,0714	,99725
N válido (de lista)	14				

#### Correlações

		Realizar Pesquisa Científica - Satisfação	Realizar Pesquisa em Campo - Satisfação	Publicar Artigo - Satisfação
Realizar Pesquisa Científica - Satisfação	Correlação de Pearson	1	,534*	,410
	Sig. (2 extremidades)		,049	,146
	N	14	14	14
Realizar Pesquisa em Campo - Satisfação	Correlação de Pearson	,534*	1	,302
	Sig. (2 extremidades)	,049		,294
	N	14	14	14
Publicar Artigo - Satisfação	Correlação de Pearson	,410	,302	1
	Sig. (2 extremidades)	,146	,294	
	N	14	14	14

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**Bloco 2 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Pesquisa Científica - Felicidade	14	2,00	5,00	3,7857	1,05090
Realizar Pesquisa em Campo - Felicidade	14	1,00	5,00	3,4286	1,15787
Publicar Artigo - Felicidade	14	3,00	5,00	4,2857	,91387
N válido (de lista)	14				

**Correlações**

		Realizar Pesquisa Científica - Felicidade	Realizar Pesquisa em Campo - Felicidade	Publicar Artigo - Felicidade
Realizar Pesquisa Científica - Felicidade	Correlação de Pearson	1	,271	,149
	Sig. (2 extremidades)		,349	,612
	N	14	14	14
Realizar Pesquisa em Campo - Felicidade	Correlação de Pearson	,271	1	-,052
	Sig. (2 extremidades)	,349		,860
	N	14	14	14
Publicar Artigo - Felicidade	Correlação de Pearson	,149	-,052	1
	Sig. (2 extremidades)	,612	,860	
	N	14	14	14

**Bloco 2 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Pesquisa Científica - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,8571	1,02711
Realizar Pesquisa em Campo - Emoções Positivas	14	1,00	5,00	3,4286	1,28388

Publicar Artigo - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,5000	,85485
N válido (de lista)	14				

### Correlações

		Realizar Pesquisa Científica - Emoções Positivas	Realizar Pesquisa em Campo - Emoções Positivas	Publicar Artigo - Emoções Positivas
Realizar Pesquisa Científica - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	1	,517	-,088
	Sig. (2 extremidades)		,059	,766
	N	14	14	14
Realizar Pesquisa em Campo - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,517	1	,000
	Sig. (2 extremidades)	,059		1,000
	N	14	14	14
Publicar Artigo - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	-,088	,000	1
	Sig. (2 extremidades)	,766	1,000	
	N	14	14	14

### Bloco 3 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Projeto de Extensão - Satisfação	14	2,00	5,00	3,5714	1,01635
Ministrar Palestras - Satisfação	14	2,00	5,00	3,5714	1,08941
N válido (de lista)	14				

## Correlações

		Realizar Projeto de Extensão - Satisfação	Ministrar Palestras - Satisfação
Realizar Projeto de Extensão - Satisfação	Correlação de Pearson	1	-,109
	Sig. (2 extremidades)		,710
	N	14	14
Ministrar Palestras - Satisfação	Correlação de Pearson	-,109	1
	Sig. (2 extremidades)	,710	
	N	14	14

## Bloco 3 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas

## Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Projeto de Extensão - Felicidade	14	1,00	5,00	3,5714	1,08941
Ministrar Palestras - Felicidade	14	2,00	5,00	3,2857	1,06904
N válido (de lista)	14				

## Correlações

		Realizar Projeto de Extensão - Felicidade	Ministrar Palestras - Felicidade
Realizar Projeto de Extensão - Felicidade	Correlação de Pearson	1	-,085
	Sig. (2 extremidades)		,773
	N	14	14
Ministrar Palestras - Felicidade	Correlação de Pearson	-,085	1
	Sig. (2 extremidades)	,773	
	N	14	14

**Bloco 3 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Projeto de Extensão - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,5714	1,01635
Ministrar Palestras - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,5714	1,15787
N válido (de lista)	14				

**Correlações**

		Realizar Projeto de Extensão - Emoções Positivas	Ministrar Palestras - Emoções Positivas
Realizar Projeto de Extensão - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	1	,028
	Sig. (2 extremidades)		,924
	N	14	14
Ministrar Palestras - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,028	1
	Sig. (2 extremidades)	,924	
	N	14	14

**Bloco 4 \_ Satisfação \_ Experiências Positivas****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Atividade de Gestão - Satisfação	14	1,00	5,00	2,8571	1,09945
N válido (de lista)	14				

**Bloco 4 \_ Felicidade \_ Experiências Positivas****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Atividade de Gestão - Felicidade	14	1,00	5,00	2,7143	1,13873
N válido (de lista)	14				

**Bloco 4 \_ Emoções Positivas \_ Experiências Positivas****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Realizar Atividade de Gestão - Emoções Positivas	14	1,00	5,00	3,0000	1,35873
N válido (de lista)	14				

## APÊNDICE 7 – Análises SPSS – Habilidades Interpessoais

Foram elaborados 05 blocos estruturados com questões inerentes à relacionamento interpessoais, confraternizações e desejo de permanência no IF Goiano até o final da carreira do docente.

Essas variáveis permitem identificar o quanto as questões relacionadas às Habilidades Interpessoais dos docentes contribuem para a promoção do bem-estar subjetivo no trabalho.

### Bloco 1 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Receber reconhecimento da sociedade - Satisfação	14	3,00	5,00	4,0000	,87706
Receber premiações - Satisfação	14	2,00	5,00	3,6429	1,27745
Celebrar conquistas - Satisfação	14	2,00	5,00	3,9286	1,20667
N válido (de lista)	14				

#### Correlações

		Receber reconhecimento da sociedade - Satisfação	Receber premiações - Satisfação	Celebrar conquistas - Satisfação
Receber reconhecimento da sociedade - Satisfação	Correlação de Pearson	1	,618*	,727**
	Sig. (2 extremidades)		,019	,003
	N	14	14	14
Receber premiações - Satisfação	Correlação de Pearson	,618*	1	,930**
	Sig. (2 extremidades)	,019		,000
	N	14	14	14
Celebrar conquistas - Satisfação	Correlação de Pearson	,727**	,930**	1
	Sig. (2 extremidades)			
	N	14	14	14

Sig. (2 extremidades)	,003	,000	
N	14	14	14

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\*. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

### Bloco 1 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais

#### Estadísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Receber reconhecimento da sociedade - Felicidade	14	2,00	5,00	3,9286	,99725
Receber premiações - Felicidade	14	2,00	5,00	3,8571	1,16732
Celebrar conquistas - Felicidade	14	2,00	5,00	3,9286	1,14114
N válido (de lista)	14				

#### Correlações

		Receber reconhecimento da sociedade - Felicidade	Receber premiações - Felicidade	Celebrar conquistas - Felicidade
Receber reconhecimento da sociedade - Felicidade	Correlação de Pearson	1	,519	,671**
	Sig. (2 extremidades)		,057	,009
	N	14	14	14
Receber premiações - Felicidade	Correlação de Pearson	,519	1	,858**
	Sig. (2 extremidades)	,057		,000
	N	14	14	14
Celebrar conquistas - Felicidade	Correlação de Pearson	,671**	,858**	1
	Sig. (2 extremidades)	,009	,000	
	N	14	14	14

\*\*. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Bloco 1 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais**

**Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Receber reconhecimento da sociedade - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,1429	,86444
Receber premiações - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,7857	1,12171
Celebrar conquistas - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	4,0000	1,10940
N válido (de lista)	14				

**Correlações**

		Receber reconhecimento da sociedade - Emoções Positivas	Receber premiações - Emoções Positivas	Celebrar conquistas - Emoções Positivas
Receber reconhecimento da sociedade - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	1	,510	,722**
	Sig. (2 extremidades)		,062	,004
	N	14	14	14
Receber premiações - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,510	1	,927**
	Sig. (2 extremidades)	,062		,000
	N	14	14	14
Celebrar conquistas - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,722**	,927**	1
	Sig. (2 extremidades)	,004	,000	
	N	14	14	14

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

**Bloco 2 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Relacionar-se com os docentes - Satisfação	14	3,00	5,00	4,5714	,64621
Relacionar-se bem com alunos - Satisfação	14	4,00	5,00	4,5714	,51355
N válido (de lista)	14				

**Correlações**

		Relacionar-se com os docentes - Satisfação	Relacionar-se bem com alunos - Satisfação
Relacionar-se com os docentes - Satisfação	Correlação de Pearson	1	,331
	Sig. (2 extremidades)		,247
	N	14	14
Relacionar-se bem com alunos - Satisfação	Correlação de Pearson	,331	1
	Sig. (2 extremidades)	,247	
	N	14	14

**Bloco 2 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais****Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Relacionar-se com os docentes - Felicidade	14	2,00	5,00	4,1429	,86444
Relacionar-se bem com alunos - Felicidade	14	4,00	5,00	4,5714	,51355
N válido (de lista)	14				

## Correlações

		Relacionar-se com os docentes - Felicidade	Relacionar-se bem com alunos - Felicidade
Relacionar-se com os docentes - Felicidade	Correlação de Pearson	1	,322
	Sig. (2 extremidades)		,262
	N	14	14
Relacionar-se bem com alunos - Felicidade	Correlação de Pearson	,322	1
	Sig. (2 extremidades)	,262	
	N	14	14

## Bloco 2 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais

## Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Relacionar-se com os docentes - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,3571	,74495
Relacionar-se bem com alunos - Emoções Positivas	14	4,00	5,00	4,4286	,51355
N válido (de lista)	14				

## Correlações

		Relacionar-se com os docentes - Emoções Positivas	Relacionar-se bem com alunos - Emoções Positivas
Relacionar-se com os docentes - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	1	,574*
	Sig. (2 extremidades)		,032
	N	14	14
Relacionar-se bem com alunos - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,574*	1
	Sig. (2 extremidades)	,032	

N	14	14
---	----	----

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

### Bloco 3 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais

#### Estadísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Satisfação	14	2,00	5,00	4,0714	1,14114
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Satisfação	14	2,00	5,00	3,6429	1,00821
Relacionar-se bem com o RH - Satisfação	14	2,00	5,00	4,0000	,96077
Relacionar-se bem com a gestão - Satisfação	14	3,00	5,00	3,9286	,82874
Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Satisfação	14	3,00	5,00	4,2857	,61125
N válido (de lista)	14				

#### Correlações

		Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Satisfação	Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI – Satisfação	Relacionar-se bem com o RH - Satisfação	Relacionar-se bem com a gestão - Satisfação	Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Satisfação
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Satisfação	Correlação de Pearson	1	,626*	,842**	,413	,740**
	Sig. (2 extremidades)		,017	,000	,143	,002
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Satisfação	Correlação de Pearson	,626*	1	,715**	,243	,553*
	Sig. (2 extremidades)	,017		,004	,402	,040
	N	14	14	14	14	14

Relacionar-se bem com o RH - Satisfação	Correlação de Pearson	,842**	,715**	1	,483	,786**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,004		,080	,001
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a gestão - Satisfação	Correlação de Pearson	,413	,243	,483	1	,651*
	Sig. (2 extremidades)	,143	,402	,080		,012
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Satisfação	Correlação de Pearson	,740**	,553*	,786**	,651*	1
	Sig. (2 extremidades)	,002	,040	,001	,012	
	N	14	14	14	14	14

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

### Bloco 3 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Felicidade	14	2,00	5,00	3,7857	1,18831
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Felicidade	14	2,00	5,00	3,5714	1,15787
Relacionar-se bem com o RH - Felicidade	14	2,00	5,00	4,0714	1,20667
Relacionar-se bem com a gestão - Felicidade	14	2,00	5,00	3,7143	,91387
Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Felicidade	14	3,00	5,00	4,0714	,73005
N válido (de lista)	14				

## Correlações

		Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Felicidade	Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Felicidade	Relacionar-se bem com o RH - Felicidade	Relacionar-se bem com a gestão - Felicidade	Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Felicidade
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Felicidade	Correlação de Pearson	1	,823**	,816**	,364	,817**
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000	,200	,000
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Felicidade	Correlação de Pearson	,823**	1	,739**	,021	,676**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,003	,944	,008
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com o RH - Felicidade	Correlação de Pearson	,816**	,739**	1	,229	,780**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,003		,431	,001
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a gestão - Felicidade	Correlação de Pearson	,364	,021	,229	1	,494
	Sig. (2 extremidades)	,200	,944	,431		,072
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Felicidade	Correlação de Pearson	,817**	,676**	,780**	,494	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,008	,001	,072	
	N	14	14	14	14	14

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

## Bloco 3\_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais

## Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,8571	1,09945

Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,5000	1,16024
Relacionar-se bem com o RH - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,9286	,99725
Relacionar-se bem com a gestão - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,0000	,87706
Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	4,0714	,73005
N válido (de lista)	14				

### Correlações

		Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Emoções Positivas	Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Emoções Positivas	Relacionar-se bem com o RH - Emoções Positivas	Relacionar-se bem com a gestão - Emoções Positivas	Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Emoções Positivas
Relacionar-se bem com os técnicos administrativos - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	1	,784**	,902**	,160	,780**
	Sig. (2 extremidades)		,001	,000	,586	,001
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a equipe de apoio TI - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,784**	1	,765**	,076	,590*
	Sig. (2 extremidades)	,001		,001	,797	,026
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com o RH - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,902**	,765**	1	,176	,853**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,001		,548	,000
	N	14	14	14	14	14
Relacionar-se bem com a gestão - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,160	,076	,176	1	,360
	Sig. (2 extremidades)	,586	,797	,548		,206
	N	14	14	14	14	14

Relacionar-se bem com os colegas dos demais núcleos de formação - Emoções Positivas	Correlação de Pearson	,780**	,590*	,853**	,360	1
	Sig. (2 extremidades)	,001	,026	,000	,206	
	N	14	14	14	14	14

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

#### Bloco 4 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais

##### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Satisfação	14	1,00	5,00	2,9286	1,14114
Usar o espaço físico para integração com os alunos - Satisfação	14	3,00	5,00	3,9286	,73005
Participar de confraternização entre servidores - Satisfação	14	2,00	5,00	3,5714	1,01635
N válido (de lista)	14				

##### Correlações

		Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Satisfação	Usar o espaço físico para integração com os alunos - Satisfação	Participar de confraternização entre servidores - Satisfação
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Satisfação	Correlação de Pearson	1	,455	-,028
	Sig. (2 extremidades)		,102	,923
	N	14	14	14
Usar o espaço físico para integração com os alunos - Satisfação	Correlação de Pearson	,455	1	,267
	Sig. (2 extremidades)	,102		,357
	N	14	14	14

Participar de confraternização entre servidores - Satisfação	Correlação de Pearson	-,028	,267	1
	Sig. (2 extremidades)	,923	,357	
	N	14	14	14

#### Bloco 4 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais

##### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Felicidade	14	1,00	5,00	3,0000	1,10940
Usar o espaço físico para integração com os alunos - Felicidade	14	2,00	5,00	3,5714	,93761
Participar de confraternização entre servidores - Felicidade	14	2,00	5,00	3,3571	1,08182
N válido (de lista)	14				

##### Correlações

		Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Felicidade	Usar o espaço físico para integração com os alunos - Felicidade	Participar de confraternização entre servidores - Felicidade
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Felicidade	Correlação de Pearson	1	,518	,256
	Sig. (2 extremidades)		,058	,376
	N	14	14	14
Usar o espaço físico para integração com os alunos - Felicidade	Correlação de Pearson	,518	1	,163
	Sig. (2 extremidades)	,058		,579
	N	14	14	14

Participar de confraternização entre servidores - Felicidade	Correlação de Pearson	,256	,163	1
	Sig. (2 extremidades)	,376	,579	
	N	14	14	14

#### Bloco 4 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais

##### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Emoções Positivas	14	1,00	5,00	2,8571	1,16732
Usar o espaço físico para integração com os alunos - Emoções Positivas	14	3,00	5,00	3,8571	,66299
Participar de confraternização entre servidores - Emoções Positivas	14	2,00	5,00	3,2857	,91387
N válido (de lista)	14				

##### Correlações

	Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Emoções Positivas	Usar o espaço físico para integração com os alunos - Emoções Positivas	Participar de confraternização entre servidores - Emoções Positivas
Usar o espaço físico para lazer no campus com os docentes - Emoções Positivas	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	1 ,270 14	,185 ,526 14
Usar o espaço físico para integração com os alunos - Emoções Positivas	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,270 ,351 14	1 ,494 14
Participar de confraternização entre servidores	Correlação de Pearson	,185	,200 1

- Emoções Positivas	Sig. (2 extremidades)	,526	,494	
	N	14	14	14

### Bloco 5 \_ Satisfação \_ Habilidades Interpessoais

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Atuar como docente no IF Goiano até aposentar - Satisfação	14	1,00	5,00	3,5000	1,34450
N válido (de lista)	14				

### Bloco 5 \_ Felicidade \_ Habilidades Interpessoais

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Atuar como docente no IF Goiano até aposentar - Felicidade	14	1,00	5,00	3,4286	1,45255
N válido (de lista)	14				

### Bloco 5 \_ Emoções Positivas \_ Habilidades Interpessoais

#### Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Atuar como docente no IF Goiano até aposentar - Emoções Positivas	14	1,00	5,00	3,5714	1,22250
N válido (de lista)	14				