

ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

Valleska Thais de Medeiros Baracho¹

João Paulo Damasio Sales²

RESUMO

Esta pesquisa aborda a relevância da análise da satisfação no trabalho dos professores do curso de Engenharia de Produção em uma universidade federal. O ambiente acadêmico enfrenta desafios complexos que podem afetar a satisfação e o bem-estar dos docentes, impactando diretamente a qualidade do ensino e pesquisa. A satisfação no trabalho é um fator crítico para a retenção e produtividade dos professores, mas poucos estudos focaram especificamente nessa área. Compreender as principais fontes de satisfação e insatisfação no contexto acadêmico é fundamental para propor melhorias institucionais e políticas de valorização ao docente. O objetivo deste estudo é analisar a satisfação no trabalho dos professores do curso de Engenharia de Produção de uma universidade federal. Identificando os fatores causais que influenciam a satisfação, considerando eventos, condições do trabalho e intervenientes laborais, expostos por Locke(1976). A pesquisa foi realizada por meio de questionário aplicado aos professores, utilizando uma abordagem quantitativa para coleta dos dados sobre níveis de satisfação e qualitativa para explorar percepções e experiências dos docentes. Por meio dessa pesquisa é proporcionada uma visão clara da satisfação no trabalho desses profissionais, permitindo evidenciar que a satisfação do grupo pode ser influenciada por uma série de fatores causais, sendo observado que o nível de aprazimento dos sujeitos variam ao decorrer da avaliação dos valores pessoais e estado emocional dos entrevistados, contribuindo para refletir sobre a importância do bem-estar docente na universidade federal. Ao identificar áreas de insatisfação, é possível propor medidas para aprimorar a qualidade de vida profissional dos docentes e, assim, fortalecer o ensino.

Palavras-chave: Professores. Ensino Superior. Satisfação no Trabalho. Universidade Federal.

1. INTRODUÇÃO

As características que podem ser descritas como de um bom profissional dentro do seu ambiente de trabalho, segundo Siqueira (2008), são: produtividade, rotatividade, compromisso e assiduidade. Todas essas particularidades poderão ser melhor executadas por meio da existência do sentimento de satisfação no trabalho e esses atributos em particular, podem ser influenciadores dos demais "predicados" que envolvem a qualidade profissional e os conduz a boas atitudes. Dessa forma, a satisfação no trabalho influencia diretamente a produtividade do indivíduo, vista como resultado do ambiente organizacional e como uma das principais peças psicossociais de bem-estar, sendo classificada como um sentimento frágil às condutas gerenciais (SIQUEIRA, 2008).

A satisfação no trabalho é um fator complexo de apreciação pela divergência matriz em seus aspectos, vista como uma variável de ações que espelha como o indivíduo absorve o trabalho generalizadamente em suas diretrizes (MASLOW, 1995). Esse fator será utilizado como objeto de análise entre os docentes do curso de engenharia de Produção de uma Universidade Federal de uma cidade do estado do Rio Grande do Norte. Para isso, será utilizado um questionário que engloba características pessoais, estrutura organizacional e fatores

¹ Discente do Curso de Ciência e Tecnologia da Ufersa, Campus Angicos.

² Docente do Departamento de Engenharias da Ufersa, Campus Angicos.

intrínsecos e extrínsecos. Com isso, será possível monitorar o grau de satisfação de maneira quantitativa e qualitativa, colaborando com a força de trabalho dos envolvidos.

Os professores desempenham um papel fundamental na formação de profissionais altamente qualificados para atender às demandas do mercado de trabalho. Entretanto, esses profissionais enfrentam desafios constantes no ambiente acadêmico, que podem afetar sua satisfação e, consequentemente, seu desempenho (DEWEY, 1930).

A satisfação é um tema crítico que precisa ser discutido em instituições de ensino superior, por ser um ambiente sensível e de valor para a sociedade. A insatisfação desses profissionais pode resultar em baixa produtividade, desmotivação, rotatividade e até mesmo em um impacto negativo na qualidade do ensino e da formação de futuros profissionais (MORAIS et al., 2016). Nesse contexto, o problema central do estudo da satisfação no trabalho dos professores em uma Universidade é baseado em fatores que irão servir de apoio para a compreensão de possíveis insatisfações. Buscando entender, quais fatores influenciam a satisfação no trabalho?; Quais desses fatores são os mais relevantes?; e Quais podem ser amenizados e assim encaminhados a possíveis soluções?

A partir da compressão do grau de satisfação dos professores em relação às suas condições de trabalho, baseando-se em alguns fatores como: remuneração, seja ela por falta de benefícios, desigualdade salarial e/ou baixo salário; Infraestrutura, seja pela falta de equipamentos e ferramentas, falta de espaço adequado, falta de recursos e entre outros; Organização social, sendo ela pela falta de suporte, falta de oportunidades de crescimento, falta de diversidade, inclusão e/ou falta de comunicação; estrutura organizacional, podendo ser pela hierarquia excessiva, burocracia excessiva, falta de flexibilidade, falta de transparência, sobrecarga de trabalho e/ou falta de feedback; socioemocional, seja ela por falta de apoio social, falta de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, falta de propósito, conflitos interpessoais e entre outros (HESKETH, 2013).

No geral, o ideal é que os funcionários tenham um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades pessoais e profissionais, tenham clareza nas expectativas, tenham oportunidades para desenvolver suas habilidades e sejam desafiados em seu trabalho. O determinante da satisfação, sustentada nesses fatores, se faz necessário para o bem-estar emocional e profissional, sendo de grande valor para o conforto, segurança e eficiência no local de trabalho. Já que, a falta destes, pode levar a uma grande desmotivação na desenvoltura de suas tarefas (SÁ et al., 2012).

Esse trabalho tem por objetivo geral analisar a satisfação no trabalho dos professores do curso de Engenharia da Produção de uma Universidade Federal. Tem como objetivo específico identificar os fatores causais que podem influenciar na satisfação no trabalho dos profissionais pesquisados como eventos e condições do trabalho, tais como, ambiente físico, remuneração, oportunidades/participação, políticas e benefícios no trabalho, questões intrínsecas ao conteúdo do trabalho; Intervenientes laborais como funcionários, empresa/instituição, companheiros de trabalho, supervisão, entre outros sujeitos que têm um papel relevante no contexto e, por fim, como esses podem interferir em suas percepções para o trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Motivação e sua Relação com a Satisfação

A ideia de satisfação no trabalho era entendida como uma resposta às necessidades do indivíduo, ou seja, se o trabalho supria as necessidades físicas ou psicológicas do trabalhador (SPECTOR, 2005). Há várias décadas, a psicologia organizacional tem se dedicado ao estudo das razões e efeitos relacionados a questões como a satisfação no trabalho. De acordo com Van Saane (2003), a satisfação no trabalho é um conceito que se desenvolve em um contexto

específico de tempo e espaço. Embora haja relatividade conceitual, existe consenso na literatura sobre a definição da satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho refere-se aos sentimentos das pessoas em relação ao seu trabalho e suas diversas dimensões, representando uma atitude geral em relação ao trabalho que envolve avaliações cognitivas e afetivas (FERREIRA et al., 2009). Em suma, ela pode ser pensada como o grau de apreciação que as pessoas têm pelo seu trabalho (SPECTOR, 1997).

A satisfação e motivação no trabalho, por muito tempo, estiveram juntas nas teorias que relacionavam as características individuais responsáveis por comportamentos de trabalho, como: Teoria de dois fatores (HERZBERG, 1968); Teoria de satisfação de necessidades (VROOM et al., 1964); Teoria de expectativas e instrumentalidade (HACKMAN et al., 1971) e entre outros. Tais estudiosos apoiavam a ideia de que a satisfação no trabalho é uma questão da motivação que encaminha os trabalhadores a exibirem indicadores de comportamentos de suma relevância para os interesses organizacionais, tais como: Aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho. Sendo assim, de acordo com essa concepção, a satisfação foi entendida como uma “causa” das condutas no trabalho.

2.2 Teorias Relacionadas:

2.2.1 Teoria dos dois Fatores Herzberg: Motivação e Higiênização

Uma das principais teorias que pode ser utilizada para analisar a satisfação no trabalho dos professores é a Teoria dos Dois Fatores que compreende o comportamento das pessoas em situação de trabalho, proposta por Herzberg (1968). Segundo essa teoria, existem dois tipos de fatores que influenciam a satisfação no trabalho: os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. Os fatores higiênicos são aqueles relacionados às condições de trabalho, como salário, ambiente físico, benefícios, relacionamento com colegas e superiores, dentre outros, ou seja, se em certas condições de trabalho não estiverem em níveis cabíveis pelos trabalhadores, ou se na sua concepção alguns fatores estejam piorando as suas condições, esses indivíduos tendem a ficar insatisfeitos no seu ambiente de trabalho. Já os fatores motivacionais, condiz com o fato do trabalhador apenas se motivar para a realização do trabalho por meio de fatores motivadores como os que se relacionam com o conteúdo do trabalho, como o desafio, o reconhecimento, a autonomia, o desenvolvimento de habilidades e competências, entre outros (HERZBERG, 1966).

2.2.2 Teoria da Autodeterminação

Proposta por Deci e Ryan (1985), a teoria da autodeterminação parte da ideia fundamental de que os seres humanos são organismos vivos que almejam o crescimento, o desenvolvimento do seu eu e interligados com as estruturas sociais. Baseado nessa teoria, as ações humanas são influenciadas por três necessidades psicológicas inatas: autonomia, competência e relacionamento.

Autonomia refere-se ao nível em que uma pessoa se percebe como responsável pelo seu próprio comportamento. Competência diz respeito à habilidade e eficácia com que alguém se engaja e realiza suas atividades. Já o relacionamento é definido como as interações sociais e vínculos que uma pessoa estabelece com a comunidade em que está inserida (DECI; RYAN, 2002).

A Teoria da Autodeterminação realiza uma considerável distinção entre duas distintas questões motivacionais: “porque *versus* para que: Qual é o objetivo de sua atividade e por que você quer realizar esse objetivo; quais são as razões que o levam ao esforço para atingir esse objetivo?” (LENS et al., 2008).

2.2.3 Teoria da Autoeficácia de Bandura

A teoria da autoeficácia de Bandura é uma teoria psicológica que se concentra na relação entre a crença, capacidade de realizar uma tarefa e desempenho desta tarefa. De acordo com Bandura, a autoeficácia é a crença que um indivíduo tem em sua capacidade, essa podendo influenciar o comportamento e o desempenho das pessoas de várias maneiras, já que quando as pessoas acreditam em sua própria capacidade de realizar uma tarefa, elas têm mais probabilidade de se envolver nessa tarefa, persistir em face de obstáculos e alcançar um desempenho bem-sucedido. Além disso, Bandura argumenta que a autoeficácia pode ser influenciada por quatro fontes principais de informação: experiências de sucesso ou fracasso passadas, observação de modelos, persuasão verbal e estados fisiológicos e emocionais.

Bandura em sua obra "*Self-efficacy: the exercise of control*" (BANDURA, 1997) elucidou outros subsídios teóricos da Teoria Social Cognitiva (POLYDORO et al., 2010) deixando clara a sentença de que "quando fala em Teoria da Autoeficácia, fala da Teoria Social Cognitiva" (AZZI et al, 2006). Na Teoria Social Cognitiva (TSC) contém um padrão explicativo para o funcionamento humano, em específico, um determinismo recíproco/triádico (BANDURA, 1986). Os comportamentos, fatores pessoais e ambientais atuam de forma conjunta de modo que influenciam um ao outro bidirecionalmente (BANDURA et al., 1997). Nesse contexto, a percepção do ser humano é como a de alguém que se forma por estar englobado nos sistemas sociais, sendo ele um produto desse relacionamento.

2.2.4 Teoria da Expectativa de Vroom

Essa teoria, desenvolvida em 1964 no livro *Work and Motivation* por Victor Harold Vroom é um modelo psicológico que propõe que a motivação para a realização de uma ação depende da expectativa de alcançar um determinado resultado desejado e da crença na capacidade de alcançá-lo. De acordo com Vroom (1964), a motivação resulta de uma equação de três fatores: instrumentalidade (ou desempenho-recompensa), expectativa (ou esforço-desempenho), e valência (ou recompensa-metas pessoais). Em outras palavras, a teoria sugere que as pessoas são motivadas a agir quando acreditam que suas ações levarão a um resultado positivo e quando acreditam que têm as habilidades necessárias para alcançar esse resultado.

2.2.5 Teoria da identidade social de Tajfel e Turner

A Teoria da Identidade Social para Tajfel (1978, 1981) e Turner (1981), é um modelo psicológico que propõe que as pessoas têm uma necessidade inata de pertencer a grupos e que a identidade de grupo influencia a maneira como as pessoas se veem e veem os outros. Segundo a teoria, a identidade social é formada a partir da comparação social entre o grupo ao qual a pessoa pertence e os grupos externos. As pessoas tendem a favorecer o seu próprio grupo em relação aos outros, mesmo que as diferenças entre os grupos sejam arbitrárias e sem importância. Essa tendência de favorecer o próprio grupo é conhecida como "favoritismo do grupo" e pode levar à discriminação contra membros de grupos externos. Além disso, a teoria sugere que a identidade social é influenciada pelo contexto social e pode mudar ao longo do tempo.

2.3 Teoria De Locke

Embora as demais teorias mencionadas também possam relevância em estudos organizacionais e comportamentais, a escolha da Teoria de Locke para esse estudo pode ser justificada pelo seu enfoque específico na satisfação no trabalho, sua ênfase nos processos cognitivos e seus fatores influentes abrangentes, além de sua aplicabilidade no contexto educacional e sua base teórica bem estabelecida.

Além disso, Locke (1976) identifica deficiências em determinadas teorias desse assunto, como a de Herzberg (1968), que postula que a satisfação e a insatisfação são fenômenos separados, não abordando as variações individuais desse tema. Ele justifica essa lacuna afirmando que os valores são subjetivos e que as emoções são os principais fatores determinantes no trabalho.

A teoria empregada por essa pesquisa conceitua a satisfação no trabalho como resposta à avaliação que um indivíduo faz de sua atividade profissional e do quanto ele está determinado com seus valores e objetivos, gerando um sentimento positivo. É importante destacar que Locke diferencia a necessidade, dos valores, sendo a necessidade empregada como à sobrevivência e ao bem-estar básico de todos os indivíduos, enquanto os valores variam de pessoa para pessoa (LOCKE, 1976).

O autor ressalta também que a satisfação no trabalho pode ser enxergada como um estado emocional, pois a emoção decorre da avaliação dos valores pessoais, sendo ela positiva de alegria (satisfação) e negativa de tristeza (insatisfeito), tornando-se um fenômeno individual e simplificado em fatores causais aos quais referem-se aos elementos ou condições que têm o potencial de influenciar diretamente os acontecimentos, estes devem ser analisados em suas conexões mútuas, de acordo com cada totalidade como:

Eventos e condições do trabalho: Referem-se a diversos elementos e situações presentes no ambiente de trabalho que podem influenciar a experiência dos trabalhadores. Exemplos:

- Ambiente físico: Refere-se ao espaço físico onde as atividades laborais são realizadas, incluindo o layout do escritório, a iluminação, a temperatura, o ruído, a qualidade do ar, a ergonomia dos móveis e equipamentos, entre outros.
- Remuneração: Consiste na compensação financeira ou benefícios que os trabalhadores recebem em troca das atividades prestadas à organização/empresa.
- Oportunidades/participação: Pode ser descrita como possibilidade de crescimento e de participação dentro de uma tarefa ou trabalho.
- Políticas e benefícios: Essas adaptam-se e moldam-se de acordo com o contexto do local de trabalho.
- Questões intrínsecas: Relacionam-se ao conteúdo do trabalho, objetivos e metas pessoais, tarefas e características do próprio cargo.

Intervenientes laborais: São todas as partes envolvidas e afetadas nas relações de trabalho e no ambiente laboral de uma organização ou empresa. Por exemplo: Funcionários, empresa/organização, sindicatos, órgãos governamentais, companheiros de trabalho, supervisão entre outros atores que têm um papel relevante no contexto trabalhista.

Locke (1976) parafraseia que a insatisfação desses fatores pode resultar em prejuízos tanto individuais como para a organização, atingindo características da conduta e da saúde física e mental do trabalhador.

3. METODOLOGIA

O presente projeto foi desencadeado através de uma pesquisa em forma de questionário entre os profissionais da área da educação do curso de Engenharia de Produção de uma Universidade Federal de uma cidade do Rio Grande do Norte, sendo suas respectivas

participações voluntárias e anônimas, contendo, estes, a faculdade de escolha em participar ou não da pesquisa, ou até mesmo de desistir de sua participação a qualquer momento.

A corrente pesquisa investiga os aspectos que influenciam a satisfação ou insatisfação desses profissionais em seu ambiente de trabalho. Vale salientar que a satisfação laboral engloba o quanto esses indivíduos passam por experiências prazerosas no contexto de trabalho. No total foram utilizados três instrumentos para adquirir os resultados necessários ao cumprimento dos objetivos citados anteriormente.

Em princípio, foi recorrido a criação de um questionário no google forms para adquirir informações sobre o perfil dos entrevistados, construído e englobando questões como: Gênero, Idade, Estado Civil, Quantidade de filhos, Tempo de atividade na instituição, Remuneração base e Nível de escolaridade. Todos esses fatores contribuíram para o direcionamento da análise e estão diretamente ligados aos instrumentos seguintes.

Além disso, foi utilizado de outras duas ferramentas para desencadear um breve questionário voltado ao dia a dia dos entrevistados no seu ambiente de trabalho. Para a criação dos itens/afirmativas do questionário Escala de Satisfação no Ambiente de Trabalho (ESAT) foi utilizado como inspiração o modelo teórico Locke (1976) ao qual também é o empregado por essa pesquisa e que é o utilizado em um dos questionários inspiração o S20/23 - Questionário de Satisfação (1986), sendo este uma versão reduzida do Questionário S4/82 desenvolvido por Meliá, Peiró e Calatayud (1986). Todavia, a adaptação brasileira do S20/23 seguiu os padrões metodológicos recomendados pela Comissão Internacional de Testes (ITC) para adaptação adequada de instrumentos a outras culturas (BALLUERKA et al. 2007; HAMBLETON, 2005; MUÑIZ, HAMBLETON, 2000) e foi reduzido de 23 itens para um total de 20 itens aos quais foram todos utilizados no questionário final (ESAT) desta pesquisa.

O questionário S20/23 foi concebido para avaliar a satisfação no trabalho segundo o modelo teórico já exposto baseado em cinco dimensões: Satisfação com a supervisão (6 itens); Satisfação com o ambiente físico de trabalho (5 itens); Satisfação com benefícios e políticas da organização (5 itens); Satisfação intrínseca do trabalho (4 itens) e Satisfação com a participação (3 itens), na versão atualizada foi diminuído três itens, sendo dois da Satisfação intrínseca do trabalho e um da Satisfação com a participação.

A segunda ferramenta utilizada nesta pesquisa foi a Escala de Satisfação do Trabalho – EST (2008) em que está amarrada em um aspecto multidimensional de satisfação no trabalho e seus itens cobrindo as cinco dimensões teóricas do conceito. Por essa razão, no presente trabalho foi utilizada a ideia de estrutura dessa escala e, baseado nisso, foi adicionado uma dimensão a mais ao questionário final (ESAT) 'Satisfação com a Remuneração' para melhor aproveitamento das informações. A dimensão inserida contém um total de três itens, aos quais foram retirados da EST (2008), sendo eles os itens 5, 8 e 12 desta escala. No total, o ESAT somou vinte e três itens, todos baseados na teoria de Locke (1976).

As questões do instrumento de pesquisa (Apêndice A) foram divididas em seis dimensões baseadas em simplificações do tema Satisfação no Trabalho, ou seja, os fatores causais da teoria de Locke (1976). Sendo essas dimensões: a) Satisfação com a Supervisão, contendo seis itens no questionário, sendo eles da afirmativa dez a quinze; b) Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho, contendo cinco itens, sendo eles da afirmativa cinco a nove; c) Satisfação com Benefícios e Políticas da Organização, sendo cinco itens da afirmativa dezesseis a vinte; d) Satisfação Intrínseca do Trabalho, contendo dois itens, sendo as afirmativas um e quatro; e) Satisfação com a Participação, possuindo dois itens, a afirmativa dois e três e, por fim, f) Satisfação com Remuneração, contendo três itens, sendo ela do vinte e um ao vinte e três.

Os itens do ESAT são cotados em uma escala likert de sete pontos com a possibilidades de obter respostas diversas e sinalizando o grau de aprazimento dos entrevistados: Totalmente Insatisfeito (cotação 1); Muito Insatisfeito (cotação 2); Insatisfeito (cotação 3); Indiferente

(cotação 4); Satisfeito (cotação 5); Muito Satisfeito (cotação 6); Totalmente Satisfeito (cotação 7) com denominações e linguagem geral do questionário adaptados ao contexto inserido da pesquisa.

Além disso, foi disponibilizado um Termo de Consentimento (Anexo B), antes da coleta, explicando a importância das informações supramencionadas, já que o projeto (CAAE: 73311623.8.0000.5294) foi submetido para aprovação do Comitê de Ética. Os dados resultantes foram analisados por meio de estratégia descritiva, representados por meio do uso de gráficos e analisados com base na literatura do tema Satisfação no Trabalho, a teoria de Locke (1976) e contextualizado com as informações coletadas durante as entrevistas.

Trata-se de uma pesquisa Censitária, que acontece quando envolve todos os indivíduos da população estudada (TROCHIM, 2005), ou seja, todos os 15 professores do respectivo grupo escolhido para responder a pesquisa. O único critério de participação da pesquisa foi incorporar de alguma forma, direta ou indiretamente o corpo docente do curso de Engenharia de Produção do campus selecionado, com o objetivo de permitir um maior número de características de homogêneas entre o grupo pesquisado. O recolhimento dos dados foi realizado de forma eletrônica entre os meses de julho e agosto de 2023. O grupo entrevistado foi comunicado por e-mail e pessoalmente, de acordo com suas disponibilidades. Em ambas as situações, o objetivo do estudo foi esclarecido junto dos participantes, bem como garantida a confidencialidade e anonimato no tratamento dos dados.

As etapas para concretização desta pesquisa envolvem os seguintes passos: Realização de uma Revisão Bibliográfica sobre Satisfação no Trabalho e seus fatores determinantes, com ênfase na área de educação e ensino superior; desenvolvimento e aplicação dos questionários para coletar dados sobre a Satisfação no Trabalho dos professores do curso de Engenharia de Produção de uma universidade; Análise dos dados coletados baseados em suas variâncias e identificação das principais fontes de satisfação e insatisfação desses professores, bem como suas percepções sobre o ambiente, condições, relacionamento com colegas, entre outros fatores. Por fim, foi sugerido possíveis sugestões para esse ambiente de trabalho, com base nessas análises e nas melhores práticas identificadas para a universidade e na área da educação e ensino superior.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados produzidos pelos questionários foram submetidos à análises e conduzido por etapas para obter dados abrangentes e definitivos sobre o assunto. Cada etapa usa uma abordagem para obter informações e garantir a precisão dos resultados. Nessas etapas são apresentados o perfil da amostra, a demonstração de avaliação do modelo e o resultado da teoria estudada.

4.1 Perfil dos Entrevistados

A análise dos dados de caracterização geral dos professores entrevistados aponta um predomínio do sexo feminino. Dentre os 15 profissionais pesquisados, 53,3% são do sexo feminino e 46,7% do sexo masculino. Desses, a grande maioria tem idade entre 31 a 40 anos, mais precisamente 66,7%. O restante do grupo contém 13,3% entre 41 a 50 anos, 13,3% entre 20 a 30 anos e 6,7% é acima de 61 anos. Quanto ao estado civil 46,7% é casado, 40% é solteiro e 2% está divorciado.

Em relação a filhos, 60% dos professores não possuem filhos, 20% possuem dois filhos e 20% possuem um filho. Entre esses profissionais 80% está a 6 anos ou mais na instituição, 6,7% está entre 2 a 5 anos, 6,7% está entre 1 a 3 anos e 6,7% está a menos de 1 ano. A remuneração encontrada foi entre oito mil e um a onze mil para 46,7% dos professores, cinco

mil e um a oito mil para 13,4% dos entrevistados, cinco mil a mil trezentos e vinte para 20% dos professores e acima de quatorze mil e um para 20% dos professores. Quanto ao nível de escolaridade 66,7% possuem doutorado, 20% possuem mestrado, 6,7% possuem especialização e 6,7% possuem graduação.

4.2 Fatores Causais Medidores da Satisfação

A satisfação é um fenômeno individual e simplificado em fatores causais aos quais referem-se aos elementos ou condições que têm o potencial de influenciar diretamente os acontecimentos (LOCKE, 1976). Estes fatores podem ser destrinchados em: Eventos e condições do trabalho e Intervenientes laborais. Apresentados a seguir.

4.2.1 Eventos e Condições do Trabalho

Esse fator engloba diversas dimensões e situações presentes no ambiente de trabalho que podem influenciar a experiência dos trabalhadores, tais como: 1) Satisfação com o Ambiente Físico; 2) Satisfação com a Remuneração, 3) Satisfação com as Oportunidades/Participação, 4) Satisfação com as Políticas e Benefícios, 5) Satisfação com as Questões Intrínsecas;

1) Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho

Esta dimensão possui cinco itens, sendo eles: a) Satisfação com a Higiene e Salubridade da Instituição; b) Satisfação com o Espaço Físico da Instituição; c) Satisfação com a Iluminação da Instituição; d) Satisfação com a Ventilação do Local; e) Satisfação com o Clima do Local.

a) Satisfação com a Higiene e Salubridade da Instituição

Em relação ao item nível de “Satisfação com a Higiene e Salubridade da Instituição” (Gráfico 1) foi obtido maioria na escala positiva de satisfação com respostas de “Satisfeito” “Indiferente”, “Muito Satisfeito” e “Totalmente Satisfeito”. Obteve ainda, na escala negativa de satisfação, a opção de “Insatisfeito”.

Gráfico 1: Nível de Satisfação com a Higiene do Local



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

b) Satisfação com o Espaço Físico da instituição

Levando em consideração o nível de “Satisfação com o Espaço Físico do Local” (Gráfico 2) foi obtido como maioria “Satisfeito”, os demais entrevistados oscilaram suas respostas entre “Totalmente Satisfeito”, “Indiferente”, “Muito Satisfeito”. Todas as classificações variaram entre os níveis positivos da escala de satisfação.

Gráfico 2: Nível de Satisfação com o Espaço Físico



Fonte: Dados da Pesquisa (2023))

c) Satisfação com a Iluminação da Instituição

Considerando o nível de “Satisfação com a Iluminação da Instituição” (Gráfico 3), foi obtido entre os entrevistados as respostas de “Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito”, “Indiferente”, “Muito Satisfeito”, ou seja, todas as respostas variaram entre os níveis positivos da escala de satisfação.

Gráfico 3: Nível de Satisfação em Relação a Iluminação do Local



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

d) Satisfação com a Ventilação do Local

Já em relação ao nível de “Satisfação com a ventilação do local” (Gráfico 4), foi percebido maioria no nível positivo de satisfação com as respostas de 40% “Satisfeito”, 26,7% “Muito Satisfeito” e 13,3% “Totalmente Satisfeito”, dentre o grupo. As demais respostas oscilaram no nível negativo de satisfação, entre “Insatisfeito” ou “Totalmente Insatisfeito”, respectivamente.

Gráfico 4: Nível de Satisfação com a Ventilação



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

e) Satisfação com o Clima do Local.

Por fim, em relação a “Satisfação com o clima do local” de trabalho (Gráfico 5), com a maioria das respostas variando no nível positivo entre 46,7% “Satisfeito”, 20% “Muito Satisfeito” e 13,3% “Totalmente Satisfeito”, dentre os professores. Os demais dividiram suas respostas nos níveis negativos da escala como “Insatisfeito” ou “Totalmente Insatisfeito”, respectivamente.

Gráfico 5: Nível de Satisfação com o Clima do Local



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Com isso, é possível concluir que nesta dimensão “Satisfação com Ambiente Físico”(Gráfico 2) a maioria dos professores direcionou suas opiniões para o setor positivo da escala de satisfação, entretanto ainda é possível encontrar algumas classificações negativas nos itens “Satisfação com o Clima do Local”(Gráfico 5) e “Satisfação com a Ventilação do Local”(Gráfico 5). Essa questão pode ser atribuída ao fato de ambos os itens estarem relacionados ao clima do local e os sujeitos nos quais encontram-se insatisfeitos, de alguma forma, podem não ser afeiçoados ao clima do semiárido nordestino, onde encontra-se a instituição ou na falta de equipamentos climatizados adequados.

Nos demais itens em que obtiveram respostas nos níveis positivos da escala “Satisfação com a Iluminação da instituição”(Gráfico 3), “Satisfação com o Espaço Físico do Local”(Gráfico 2) e “Satisfação com a Higiene e Salubridade da Instituição”(Gráfico 1) são questões que estão direcionadas à infraestrutura do local, isso pode ser atribuído ao fato do local em questão ser uma instituição de nível federal, na qual apresenta uma infraestrutura e recursos financeiros bem melhores, se comparado a outras instituições municipais ou estaduais na realidade brasileira.

2) Satisfação com Benefícios e Políticas da Organização

Nesta dimensão possui cinco itens, sendo eles: a) “Satisfação com a Autonomia”; b) “Satisfação com a Organização da Instituição”; c) “Satisfação com a Participação nas Decisões da Instituição”; d) “Satisfação com o Comprimento das Normas”; e) “Satisfação com o Processamento das Negociações de Contratação e Benefícios”.

a) Satisfação com a Autonomia.

Observando o item “Satisfação com a Autonomia” (Gráfico 6) em que analisou a satisfação dos entrevistados quanto a autonomia que eles recebem na instituição para desenvolver seus trabalhos. Foi obtido respostas variando com maior frequência em “Totalmente Satisfeito” com 46,7% e as classificações seguido, respectivamente, entre os níveis “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, dentre o grupo.

Gráfico 6: Nível de satisfação em relação a autonomia



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Dessa forma, todas as classificações variaram entre os níveis positivos de satisfação. Este foi o único item nessa dimensão em que não obteve respostas nos níveis negativos de satisfação, isso pode ser atribuído ao fato da profissão em questão possuir características autônomas em alguns aspectos devido a sua natureza acadêmica, como pesquisa independente, colaborações acadêmicas, autonomia em sala e entre outros. A Teoria da Autodeterminação sugere que, para que as pessoas se sintam verdadeiramente motivadas e satisfeitas em suas atividades, elas precisam sentir que estão agindo com autonomia. (DECI; RYAN, 2002).

b) Satisfação com a Organização da Instituição.

Observando o item “Satisfação com a Organização da Instituição” (Gráfico 7) que engloba como a instituição organiza-se no seu dia a dia com suas problemáticas. Foi obtido como respostas, em quantidades semelhantes, no nível positivo de satisfação as classificações de “Muito Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito”, “Satisfeito” e “Indiferente”, respectivamente. Apesar da maioria dos professores abrangeram suas opiniões neste item como positiva ou indiferente, ainda houveram “insatisfeitos” entre o grupo.

Gráfico 7: Nível de satisfação em relação a organização da instituição

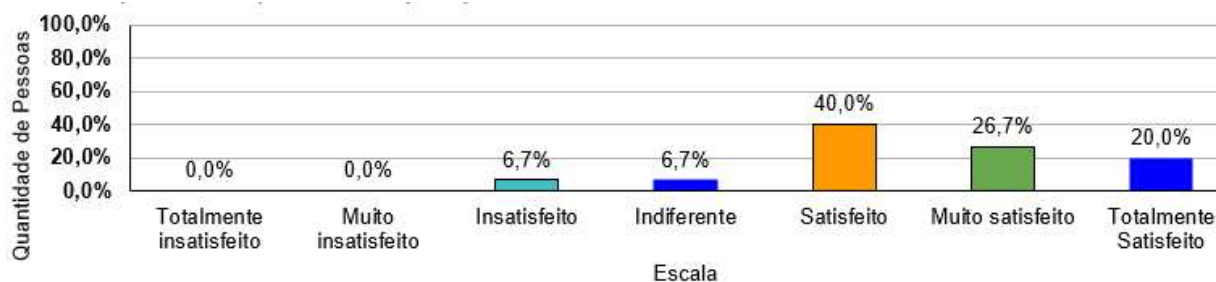


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

c) Satisfação com a Participação nas Decisões da Instituição

Observando o item “Satisfação com a Participação nas Decisões da Instituição” (Gráfico 8) em que verificou a satisfação com o índice de participação dos entrevistados nas decisões da instituição. Foram obtidas respostas com maior frequência no item 40% “Satisfeito” e as demais variando entre “Muito Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito” ou “Indiferente”, respectivamente, existiu apenas um “Insatisfeito”. A maioria do grupo abrangeu suas opiniões neste item como positiva, esse fato pode ser designado ao cenário de que a instituição possui órgãos de decisões como conselho universitário, onde são ouvidos e possuem poder de decisão ativo.

Gráfico 8: Nível de Satisfação com a Participar nas Decisões

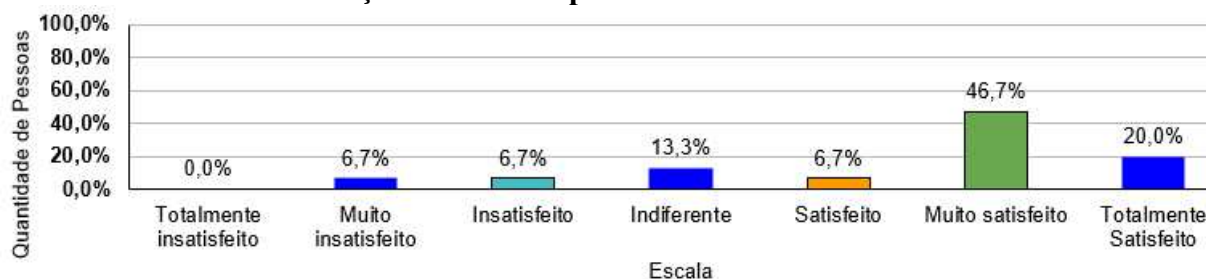


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

d) Satisfação com o Comprimento das Normas

Observando o item “Satisfação com o Comprimento das Normas” (Gráfico 9), verificou a satisfação com o comprimento das normas pela instituição. Foi obtido como maioria das respostas na escala positiva de satisfação, surgindo com maior frequência de respostas o nível “Muito Satisfeito” com 46,7% e as demais variando entre “Totalmente Satisfeito”, “Satisfeito” ou “Indiferente”, respectivamente. Houveram ainda respostas nos níveis negativos de satisfação, localizadas tanto em “insatisfeito” como em “Muito insatisfeito”.

Gráfico 9: Nível de Satisfação com o Comprimento das Normas

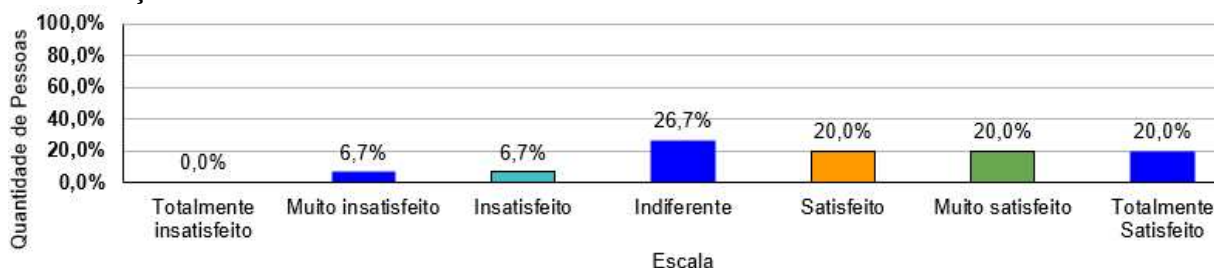


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

e) Satisfação com o Processamento das Negociações de Contratação e Benefícios.

Por fim, em relação ao nível de “Satisfação com o Processamento das Negociações de Contratação e Benefícios” (Gráfico 10), em que analisou a satisfação com o processamento das negociações e benefícios da instituição. Foi obtido como resposta, especificamente, uma oscilação em igual quantidade de 20% nos níveis “Satisfeito”, “Muito Satisfeito” e “Totalmente Satisfeito”. Surgindo ainda respostas como “Indiferente” com maior frequência neste nível do que nos demais. As demais classificações ainda variaram igualmente entre os níveis negativos de satisfação em “Insatisfeito” e “Muito insatisfeito”

Gráfico 10: Nível de Satisfação em Relação ao Processamento das Negociações de Contratação e Benefícios



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Conclui-se que nessa dimensão “Satisfação com Benefícios e Políticas da Organização” que a maioria dos professores localizam suas respostas na escala dos níveis positivos de satisfação. As classificações, em específico, nos itens “Satisfação com o Processamento das Negociações de Contratação e Benefícios”(Gráfico 10); “Satisfação com o Comprimento das Normas” (Gráfico 9); e “Satisfação com a Organização da Instituição”(Gráfico 7) obtiveram variações constantes de 13,3% entre os níveis negativos de satisfação. Esses processos dentro da instituição são padronizados e não há uma forte presença política com a existência de negociações, com normas seguidas à risca dentro desse ambiente acadêmico, ocorrendo uma organização independente ou democrático nas decisões, o que também pode desagradar essa minoria constante do grupo (13,3%), sendo estes, exatamente o total de professores substitutos entre os entrevistados, aos quais são regidos por leis diferentes, esta podendo ser uma possível explicação as insatisfações existentes nessa dimensão.

3) Satisfação Intrínseca do Trabalho

Nesta dimensão “Satisfação Intrínseca do Trabalho” possui dois itens, sendo eles: a) “Satisfação com Realizações”; b) “Satisfação com os Objetivos e Metas”

a) Satisfação com as Realizações

Primeiramente, analisando o nível de “Satisfação com as Realizações” (Gráfico 11) que engloba a satisfação no que diz respeito ao aprazimento com o trabalho enquanto propiciador de realização. Verificou-se respostas com a maioria com “Muito Satisfeito” e oscilando entre os demais níveis positivos de satisfação, sendo apenas um dos respondentes “Insatisfeito”.

Gráfico 11: Nível de Satisfação com as Realizações



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

b) Satisfação com os Objetivos e Metas

No que concerne a “Satisfação com os Objetivos e Metas” (Gráfico 12) que engloba a satisfação no que diz respeito ao aprazimento com a possibilidade de cumprir seus objetivos e metas na instituição. Foi observado como maior frequência a resposta de “Satisfeito”, as demais oscilaram em “Muito Satisfeito” e valores iguais de “Totalmente Satisfeito” e “Indiferente”, sendo assim, as respostas oscilaram apenas entre os níveis positivos de satisfação.

Gráfico 12: Nível de Satisfação com os Objetivos e Metas



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Por fim, nessa dimensão “Satisfação Intrínseca do Trabalho” pode ser percebido uma oscilação ampla no item “Satisfação com as Realizações”(Gráfico 11) entre respostas positivas e negativas, já no item “Satisfação com os Objetivos e Metas”(Gráfico 12) tiveram respostas apenas positivas ou indiferente. Levando em consideração que esses itens são questões pessoais, ou seja, intrínsecas do trabalho, e que o produto proporcionador de realização é diferente de sujeito para sujeito, assim como as metas e objetivos, já era esperado respostas diversificadas nessa dimensão. De acordo com Locke (1976), a satisfação no trabalho pode ser enxergada como um fenômeno individual.

4) Satisfação com a Participação/Oportunidades

Nesta dimensão “Satisfação com a participação/Oportunidades” possui dois itens, sendo eles: a) “Satisfação com as Oportunidades de se Destacar”; b) “Satisfação com as Oportunidades de Fazer o que Gosta”.

a) Satisfação com as Oportunidades de se Destacar

Primeiramente, neste item “Satisfação com as Oportunidades de se Destacar” (Gráfico 13) foi analisado o aprazimento dos entrevistados quanto às oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais destacam-se. Sendo obtido como maior frequência a resposta de resposta “Muito Satisfeito”, as demais oscilando em “Satisfeito” e classificações iguais de “Totalmente Satisfeito” e “Indiferente”, dessa forma, as respostas variaram apenas entre os níveis positivos de satisfação ou indiferente.

Gráfico 13: Nível de Satisfação com as Oportunidades de se Destacar



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

b) Satisfação com as Oportunidades de Fazer o que Gosta

Já no item “Satisfação com as Oportunidades de Fazer o que Gosta” (Gráfico 14) analisou-se a satisfação dos entrevistados quanto às oportunidades que o trabalho oferece de que eles façam coisas de que gostam, foi obtido como resposta “Muito Satisfeito”, “Satisfeito”

e minoria em “Totalmente Satisfeito”. Sendo assim, as opiniões oscilaram apenas entre os níveis positivos de satisfação.

Gráfico 14: Nível de Satisfação com a Oportunidades de Fazer o que Gosta



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

É possível concluir que nesta dimensão “Satisfação com a Participação/Oportunidades” que a maioria das respostas oscilaram entre os níveis positivos de satisfação em ambos os itens. No contexto acadêmico, isso pode ser traduzido na ideia de que os professores têm autonomia intelectual para desenvolver seus métodos de ensino, escolher suas áreas de pesquisa, estabelecer suas metas acadêmicas e possuem um espaço para desenvolver suas atividades. Quando se tem liberdade para tomar decisões e moldar o ambiente acadêmico de acordo com sua visão, isso pode aumentar a satisfação e senso de propriedade em relação ao trabalho. Steers e Porter (1974) enfatizam que o envolvimento/comprometimento dos funcionários no processo de tomada de decisões e a oportunidade de contribuir ativamente para os objetivos da organização podem melhorar significativamente a satisfação no trabalho.

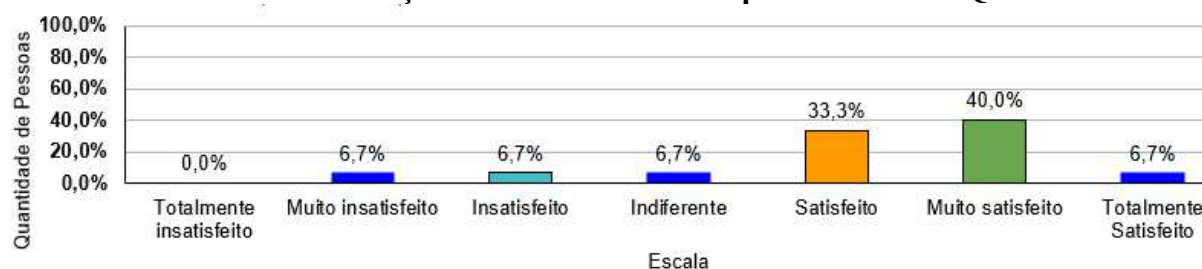
5) Satisfação com a Remuneração

Nesta dimensão “Satisfação com a Remuneração” possui três itens, sendo eles: a) “Satisfação com o Salário Comparado Com o Quanto Trabalha”; b) “Satisfação com o Salário Comparado ao Custo de Vida”; c) “Satisfação com o Salário Comparado à Capacidade”.

a) Satisfação com o Salário Comparado Com o Quanto Trabalha

Neste item “Satisfação com o Salário Comparado com o Quanto Trabalha” (Gráfico 15) verificou-se o nível de aprazimento dos professores em relação aos seus salários comparado com o quanto eles trabalham. Foi obtido com maior frequência a resposta de “Muito Satisfeito”, as demais oscilando suas respostas entre “Satisfeito” e em classificações iguais de “Totalmente Satisfeito” e “Indiferente” dentre o grupo. Enquanto os restantes classificaram igualmente em níveis negativos de satisfação como “Insatisfeito” e “Muito Insatisfeito”.

Gráfico 15: Nível de Satisfação com o Salário Comparado Com o Quanto Trabalha

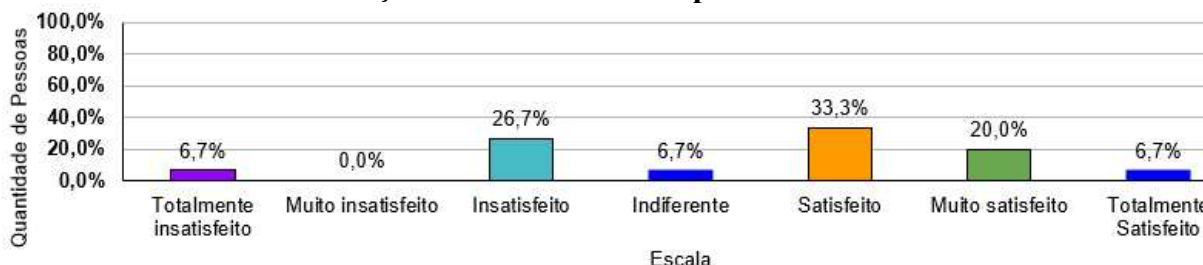


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

b) Satisfação com o Salário Comparado ao Custo de Vida

Em seguida, verificou o item “Satisfação com o Salário Comparado ao Custo de Vida” (Gráfico 16) em que observou o nível de assentimento dos entrevistados quanto aos seus salários contrastando com os seus custos de vida, obtendo maioria em níveis positivos de satisfação como “Satisfeito”, “Muito Satisfeito” e classificações iguais de “Totalmente Satisfeito” e “Indiferente”, ainda obteve níveis negativos de satisfação, com “Insatisfeito” e “Totalmente Insatisfeito”.

Gráfico 16: Nível de Satisfação com o Salário Comparado ao Custo de vida



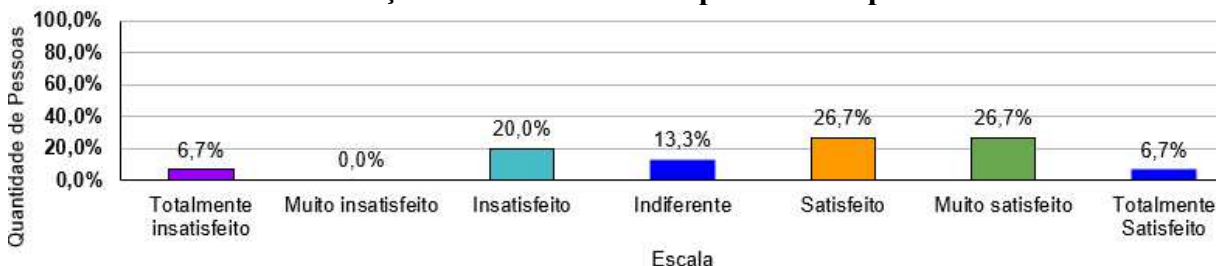
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Explorando o fato de existirem respostas negativas em maior frequência neste item, se comparado aos demais itens, e destacando as circunstâncias nas quais a maioria desses professores vivem, em que necessitam se locomover das cidades as quais residem para trabalhar toda semana, gastando com transporte para isso. Além disso, pagando moradia para residirem na cidade durante os dias de expediente, gastando também com alimentação e demais suprimentos para manter um domicílio em adição ao seu habitual. Portanto, esse grupo pode possuir um custo de vida elevado, sendo uma possível explicação das insatisfações mais frequentes nesse item.

c) Satisfação com o Salário Comparado à Capacidade

Por fim, foi analisado o item “Satisfação com o Salário Comparado à Capacidade” (Gráfico 17) observando a aprazimento dos entrevistados quanto ao seu salário comparado a sua capacidade profissional, observou-se respostas semelhantes de “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”, seguindo para “Indiferente” e “Totalmente Satisfeito”, assim como, algumas mínimas respostas localizadas nos níveis negativos de satisfação como “Insatisfeito” ou “Totalmente Insatisfeito”, respectivamente.

Gráfico 17: Nível de Satisfação com o Salário Comparado à Capacidade



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

É possível que a maioria desse grupo acredite que suas capacidades são compatíveis com sua remuneração, isso pode ser atribuído ao fato da maioria possuir níveis elevados de

formação, tal fator é visto no tópico “PERFIL DOS ENTREVISTADOS”, em que o maior número dos sujeitos possui Doutorado ou Mestrado.

Baseado nesses resultados, é possível concluir que nesta dimensão “Satisfação Com Remuneração”, observando todos os itens, que a maioria da amostra contempla respostas positivas e inferiores em classificações negativas.

Vroom (1964) afirma que a satisfação no trabalho é influenciada pela expectativa de que o esforço levará ao desempenho e que o desempenho levará a recompensas, incluindo remuneração. Portanto, se os sujeitos acreditam que um bom desempenho resultará em recompensas financeiras adequadas, sua satisfação tende a ser maior. Desse modo, a maioria desse grupo acredita que tanto o quanto trabalha, o custo de vida e suas capacidades são compatíveis com suas remunerações.

4.2.2 Intervenientes Laborais

Este fator consiste nas partes envolvidas que afetam as relações de trabalho e no ambiente laboral como a própria instituição, órgãos governamentais, companheiros de trabalho, supervisão e entre outros atores que têm um papel relevante nesse contexto. Vale destacar que nesse fator possui apenas uma dimensão: 1) Satisfação com a Supervisão.

1) Satisfação com a Supervisão

Nesta dimensão “Satisfação com a Supervisão” possui seis itens, sendo eles: a) “Satisfação com as Instâncias de Poder”; b) “Satisfação com a Supervisão Sobre o Trabalho que Realiza”; c) “Satisfação com a Periodicidade da Supervisão”; d) “Satisfação com o Julgamento do Trabalho”; e) “Satisfação com a Igualdade de Tratamento” e f) “Satisfação com o Apoio Recebido das Instâncias”.

a) Satisfação com as Instâncias de Poder

Em princípio, analisou-se o item “Satisfação com as Instâncias de Poder” (Gráfico 18) em que observou o nível de aprazimento dos professores em relação aos seu relacionamento com as instâncias de poder da instituição, obtendo maioria em níveis positivos de satisfação como “Muito Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito”, “Satisfeito”, “Indiferente” e ainda um nível negativo de satisfação entre os entrevistados.

Gráfico 18: Nível de Satisfação com as Instâncias de Poder



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

b) Satisfação com a Supervisão Sobre o Trabalho que Realiza

Em seguida, verificou o item “Satisfação com a Supervisão Sobre o Trabalho que Realiza” (Gráfico 19) no qual observou o aprazimento dos entrevistados com relação a supervisão da instituição voltado ao trabalho que é efetuado, obtendo respostas entre “indiferente” sendo as demais respostas variações entre “Muito Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito” e “Satisfeito”. Recebendo apenas respostas em nível positivo de satisfação como maioria e maior na classificação com 33,3% no nível “indiferença” se comparado aos demais níveis.

indiferença.

Gráfico 19: Nível de Satisfação com a Supervisão Sobre o Trabalho que Realiza.



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

c) Satisfação com a Periodicidade da Supervisão

Observando o item “Satisfação com a Periodicidade da Supervisão” (Gráfico 20) em que se analisou o nível de satisfação voltada a periodicidade dessa supervisão, obtendo como maioria apenas níveis positivos de satisfação ou indiferença, como 40% “Indiferente” e os demais variando suas classificações em menor quantidade em “Muito Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito” e “Satisfeito”.

Gráfico 20: Nível de Satisfação com a Periodicidade da Supervisão



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

d) Satisfação com o Julgamento do Trabalho

Posteriormente, foi examinado o item “Satisfação com o Julgamento do Trabalho” (Gráfico 21) em que observou o nível de satisfação dos sujeitos conforme seu trabalho é avaliado ou julgado pelas instâncias de poder, contendo respostas entre “Muito Satisfeito”, “Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito” e “Indiferente”. Obteve como maioria apenas níveis positivos de satisfação e maior em resposta com 33,3% em “indiferença” se comparado aos demais níveis.

Gráfico 21: Nível de Satisfação com o Julgamento do Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

e) Satisfação com a Igualdade de Tratamento

Verificando o item “Satisfação com a Igualdade de Tratamento” (Gráfico 22) em que analisou o nível de aprazimento dos sujeitos conforme a igualdade de tratamento pelas instâncias de poder do local de trabalho, foi observado como maioria os níveis positivos de satisfação ou indiferença, com respostas oscilando em classificações semelhantes, sendo igual com 26,7% em “Indiferente” e “Muito Satisfeito”, 20% “Totalmente Satisfeito” e as demais variando igualmente em “Satisfeito” e “Insatisfeito”.

Gráfico 22: Nível de Satisfação com a Igualdade de Tratamento



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

f) Satisfação com o Apoio Recebido das Instâncias

Por fim, verificando o item “Satisfação com o Apoio Recebido das Instâncias” (Gráfico 23) em que foi apurado o nível de assentimento referente ao apoio recebido das instâncias superiores aos profissionais. Obtendo como maioria os níveis positivos de satisfação ou indiferença, surgindo “Muito Satisfeito”, “Satisfeito”, “Totalmente Satisfeito” e “Indiferente”, entretanto, ainda foi observado a existência de 13,3% “Insatisfeito”, recebendo a maior classificação entre os níveis de satisfação com 33,3% em “Muito Satisfeito”.

Gráfico 23: Nível de Satisfação com a Igualdade de Tratamento



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Baseado nesses resultados, é possível concluir que nesta dimensão “Satisfação com a Supervisão” que a maioria dos professores localizaram suas respostas nos níveis positivos de satisfação ou de indiferença em relação à supervisão em todos os itens. Esse resultado pode ser atribuído ao fato de a profissão em questão, possuir um perfil independente, como já citado, se comparadas a algumas outras profissões no que diz respeito a presença da supervisão ou instância de poder, sendo a sua aparição solicitada apenas em questões macro, ou seja, ela está presente apenas em problemáticas maiores dentro desse local.

As respostas positivas podem ser interpretadas de modo que os entrevistados estão satisfeitos com essa estruturação, já as respostas indiferentes podem ser entendidas como a aceitação dessa falta de aparição de uma instância de poder e de uma configuração independente. Houveram também algumas respostas localizadas nos níveis negativos de satisfação, mais precisamente nos itens “Satisfação com as Instâncias de Poder”; “Satisfação com a Igualdade de Tratamento” e “Satisfação com o Apoio Recebido das Instâncias”, levando em consideração que foram respostas de um grupo repetitivo de uma a duas pessoas, que é exatamente o número de professores substitutos, como já citado, estes possuem configuração e políticas divergente dos professores titulares.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos nesta pesquisa, é possível concluir que a satisfação dos professores pode ser influenciada por uma série de fatores causais, sendo observado que o nível de aprazimento dos sujeitos dentro dessas dimensões variam bastante ao decorrer da avaliação dos valores pessoais e estado emocional dos entrevistados, como o que foi empregado por Locke (1984). Ficou evidente na população estudada que o ambiente físico desempenha um papel importante, sendo uma dimensão que pode afetar tanto positivamente como negativamente na satisfação desses trabalhadores, verificando, nessa situação, uma ênfase em fatores climáticos da região como geradores de insatisfação. Além disso, a remuneração e as oportunidades/participação também são determinantes nos entrevistados, refletindo a importância do reconhecimento financeiro e das chances de crescimento profissional dentro da instituição.

As políticas e benefícios no trabalho é uma dimensão que desempenha grande importância, apesar de ter sido evidente na população que não é um fator saliente dentro desse ambiente, pela caracterização autônoma da profissão, ainda é uma dimensão importante já que boas políticas podem promover um ambiente de trabalho mais agradável. Questões intrínsecas ao conteúdo do trabalho, como o grau de interesse e desafio nas atividades, é uma dimensão que merece atenção pelo número de respostas diversificadas em nível de satisfação, mesmo sendo um uma dimensão pessoal, o que explica sua desigualdade. A implantação de um ambiente acadêmico cada vez mais aberto a oportunidades e de liberdade de expressão é necessário.

Os intervenientes laborais, como os funcionários, a instituição de poder, os colegas de trabalho e a supervisão, são elementos-chave que influenciam a satisfação dos professores. A qualidade das relações e da comunicação entre esses intervenientes pode afetar significativamente as percepções dos professores em relação ao trabalho, apesar de, no que diz respeito ao ambiente acadêmico haver uma representação minimalista da supervisão, vale a pena ter uma atenção pelo grau positivo da satisfação não ter sido unânime.

Portanto, para melhorar a satisfação dos professores do curso de Engenharia de Produção, é fundamental que a Universidade Federal considere esses fatores e tome medidas adequadas para criar um ambiente de trabalho mais satisfatório, que valorize seus profissionais e promova um maior engajamento e bem-estar no trabalho.

As limitações percebidas neste trabalho foram em relação ao número baixo de participantes, já que o grupo escolhido era limitado. Uma inspiração para possível trabalho futuro, seria por meio da utilização dos mesmos instrumentos e mesma metodologia para a elaboração de uma pesquisa fidedigna a esta, porém com o grupo total de professores da instituição, incluindo todos os cursos e áreas. Inserir também o uso de tabelas de contingência, por meio dela será possível analisar a influência dos fatores a partir do perfil do entrevistado, assim como, a influência de um fator em outro.

REFERÊNCIAS

DE MORAIS, Marisa Pires et al. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 6, n. 1, p. 1-9, 2016.

DECI EL, RYAN RM. **A motivational approach to self: integration in personality**. In: Dienstbier R, editor. Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation. Lincoln, NE: University of Nebraska Press; 1985.p.237-88.

DECI EL, RYAN RM. **Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective**. In: Deci EL, Ryan RM. (Orgs.). Handbook of self-determination research New York: University of Rochester Press, 2002, p.3-36.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Intrinsic Motivation**. Psychological Inquiry, v. 11, n. 4, 2000.
GOMES FERREIRA, Joaquin Armando; HAASE, Rosina Fernandes Richard F; SANTOS, Eduardo R. Satisfaction questionnaire - Short Form: Estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. **Psychologica**, 2009. Disponível em:file:///C:/Users/wales/Downloads/MSQ_Estudo%20de%20adapta%C3%A7%C3%A3o%20e%20valida%C3%A7%C3%A3o.pdf.Acesso em:15 maio 2023.

DEWEY, John. **Democracy and education: An introduction to the philosophy of education**. New York: Macmillan, 1930.

FERREIRA, Joaquim; FERNANDES, Rosina; HAASE, Richard F.; SANTOS, Eduardo R. Minnesota Satisfaction Questionnaire. **Psychologica**, 2009. Disponível em: https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_15. Acesso em: 24 Fev. 2023.

HERZBERG, Frederick. O conceito de higiene como motivação e os problemas do potencial humano no trabalho. In: HAMPTON, David R. **Conceitos de comportamento na administração**. São Paulo:EPU, 1968.P.53-62.

HESKETH, José Luiz; COSTA, Maria T. P. M. **Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho**. 2013. Dissertação (Mestrado em psicologia) Centro de Psicologia Aplicada da Universidade de Brasília, Revista Administração de empresas. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/wRPK5jffJpKHwrxSj4M7tf/?lang=pt>.Acesso em: 2 mar. 2023.

VROOM, Victor H. JONES, Stephen C. Divisão de trabalho e desempenho em condições cooperativas e competitivas. **The Journal of Abnormal and Social Psychology** , v. 3, pág. 313, 1964.

LOCKE, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.). **Handbook of industrial and organizational psychology** (pp. 125-143). Chigaco: Rand-McNally.

MASLOW, ABRAHAM H. Uma teoria da motivação humana. **O comportamento humano na empresa**. Rio de Janeiro: FGV, p. 337-366, 1975.

MELIÁ, J. L., PRADILLA, J. F., MARTÍ, N., SANCERNI, M. D., OLIVER, A. & TOMÁS J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. **Revista de Psicología. Universitas Tarraconensis**, 12(1/2), 25-39.

MORAIS, Marisa; MARTINS, Júlia; GALDINO, Maria José; ROBAZZI, Maria Lúcia; TREVISAN, Gabriela. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Revista de enfermeiros da UFSM**, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/17766/pdf>. Acesso em: 24 fev. 2023.

PORTER, LYMAN W. et al. Comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e rotatividade entre técnicos psiquiátricos. **Revista de psicologia aplicada**, v. 59, n. 5, pág. 603, 1974.

SÁ, Adriana Müller Saleme de; MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira; FUNCHAL, Bruno. Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, p. 664-674, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria M (org.) Satisfação no trabalho: Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 259-272. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536314945/>. Acesso em: 02 mar. 2023.

SIQUEIRA, Vera Thânia Alves; KURCGANT, Paulina. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 46, p. 151-157, 2012.

SPECTOR, Paul E. **Satisfação no trabalho: aplicação, avaliação, causas e consequências**. Sábio, 1997.

SPECTOR, Paul E.; FOX, Suzy. O modelo estressor-emoção do comportamento contraproducente no trabalho: Investigações de atores e alvos. **Associação Americana de Psicologia**. p. 151–174. 2005.

TROCHIM, William MK. Research methods: The concise knowledge base. **(No Title)**, 2005.

VAN SAANE, N. et al. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. **Occupational medicine**, v. 53, n. 3, p. 191-200, 2003.

APÊNDICE A – Questionário

Questionário de caracterização geral

Marque o parêntese onde corresponde ao seu perfil

Qual seu gênero?

☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outro

Qual sua idade?

☐ Entre 20 e 30 anos ☐ Entre 31 e 40 anos ☐ Entre 41 e 50 anos ☐ Entre 51 a 60 anos ☐ Acima de 61 anos

Qual seu estado civil?

☐ Solteiro (a) ☐ Casado (a) ☐ Divorciado (a) ☐ Viúvo (a)

Você possui filhos, se sim, quantos?

☐ 0 ☐ 1 filho ☐ 2 filhos ☐ 3 ou mais

Você possui quanto tempo de atividade na instituição?

☐ Menos de 1 ano ☐ De 1 e 3 anos ☐ De 3 a 6 anos ☐ Acima de 7 anos

Qual é sua remuneração média?

☐ Entre 1320 a 5000 R\$ ☐ 5001 a 8000 R\$ ☐ 8001 a 11000 R\$ ☐ 11001 a 14000 R\$ ☐ Acima de 14001 R\$

Qual seu nível de escolaridade?

☐ Graduado (a) ☐ Especialista ☐ Mestre (a) ☐ Doutor (a)

Escala de Satisfação no Ambiente de Trabalho – ESAT

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos dentro do seu ambiente de trabalho acadêmico atual. Classifique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Insira sua resposta marcando nos parênteses que antecedem cada frase, os valores entre 1 a 7 que melhor demonstra e descreve sua opinião/situação nesse local.

No meu trabalho atual sinto-me...

- 1= Totalmente insatisfeito
- 2= Muito insatisfeito
- 3= Insatisfeito
- 4= Indiferente
- 5= Satisfeito
- 6= Muito satisfeito
- 7= Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

1. () Trabalho enquanto propiciador de realização.
2. () Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca.
3. () Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta.
4. () Objetivos e metas que deve alcançar.
5. () Higiene e salubridade do local de trabalho.
6. () Ambiente e espaço físico do local de trabalho.
7. () Iluminação do local de trabalho.
8. () Ventilação do local de trabalho.
9. () Climatização do local.
10. () Relações pessoais com as instâncias de poder.
11. () Supervisão sobre o trabalho que realiza.
12. () Periodicidade da supervisão.
13. () Forma como avaliam e julgam seu trabalho.
14. () Igualdade de tratamento e sentido de justiça.
15. () Apoio recebido das instâncias superiores.
16. () Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho.
17. () Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho.
18. () Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho.
19. () Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos.
20. () Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios.
21. () Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
22. () Com o meu salário comparado ao custo de vida.
23. () Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.

Anexo B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que estou ciente e concordo em participar do estudo **ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**, orientado pelo **Prof. João Paulo Damasio Sales**, declaro que fui devidamente esclarecido quanto ao objetivo geral: “Analisar a satisfação no trabalho dos professores do curso de Engenharia da Produção de uma universidade federal.” e quanto aos objetivos específicos: Identificar os fatores causais que podem influenciar na satisfação no trabalho dos profissionais pesquisados como eventos e condições do trabalho, tais como, ambiente físico, remuneração, oportunidades/participação, políticas e benefícios no trabalho, questões intrínsecas ao conteúdo do trabalho; Intervenientes laborais como funcionários, empresa/instituição, companheiros de trabalho, supervisão, entre outros sujeitos que têm um papel relevante no contexto e, por fim, como esses podem interferir em suas percepções para o trabalho. Quanto aos procedimentos aos quais serei submetido: (Consiste em uma pesquisa rápida sobre a satisfação dos professores do setor de engenharia de produção da universidade e se divide em duas partes: 1º: Inicialmente, contém um questionário sobre a satisfação no trabalho desse grupo em que engloba frases com situações dentro desse ambiente que visam identificar esse nível de satisfação; 2º Possui um breve formulário com questões sobre a caracterização geral dos entrevistados (perfil)), cujo as informações coletadas serão organizadas em banco de dados em programa estatístico e analisadas a partir de técnicas de estatística (Escala likert de sete pontos com a possibilidades de obter respostas diversas e sinalizando o grau de aprazimento dos entrevistados: Totalmente insatisfeito (cotação 1), Muito insatisfeito (cotação 2), Insatisfeito (cotação 3), indiferente (cotação 4), Satisfeito (cotação 5), Muito satisfeito (cotação 6), Totalmente satisfeito (cotação 7)). E dos possíveis riscos de ordem emocional (Riscos Físicos: Sobrecarga de Trabalho, Riscos Sociais: Reações Negativas de companheiros de trabalho enquanto geradores de conflitos, Riscos Mentais: Estresse e Ansiedade, Riscos Psicológicos: Impacto na Autoestima) que possam advir de tal participação e que serão minimizados mediante: Garantia do anonimato/privacidade do participante na pesquisa, onde não será preciso colocar o nome do mesmo; Para manter o sigilo e o respeito aos participantes da pesquisa, apenas a discente Valleska Thais de Medeiros Baracho aplicará o questionário e somente a discente Valleska Thais de Medeiros Baracho e o pesquisador responsável poderão manusear e guardar os

questionários; Sigilo das informações por ocasião da publicação dos resultados, visto que não será divulgado dado que identifique o participante; Garantia que o participante se sinta a vontade para responder aos questionários e Anuência das diretoras das Instituições de ensino para a realização da pesquisa. Dessa forma, concordo em participar voluntariamente da pesquisa e autorizo sua publicação.

Assinatura

Angicos – RN, ____/____/2023

Valleska Thais de Medeiros Baracho (Aluna-pesquisadora) - Aluna do Curso de Ciência e tecnologia, da Universidade Federal rural do semiárido do Rio Grande do Norte – UFERSA, Campus Angicos, no endereço Rua Gamaliel Martins Bezerra, s/n. - Alto da alegria, 59515-000 – Angicos – RN. Tel.(84) 3317-8224

Prof João Paulo Damasio Sales (Orientador da Pesquisa – Pesquisadora Responsável) - Curso de Administração e empreendedorismo da Universidade Federal rural do semiárido do Rio Grande do Norte – UFERSA, Campus Angicos, no endereço Rua Gamaliel Martins Bezerra, s/n. - Alto da alegria, 59515-000 – Angicos – RN. Tel.(84) 3317-8224

Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UERN) - Faculdade de Medicina da UERN - Rua Miguel Antonio da Silva Neto s/n - Aeroporto Home page: <http://www.uern.br> - e-mail: cep@uern.br – CEP: 59607-360 - Mossoró –RN Tel: (84) 3315-2094.

VALLESKA THAIS DE MEDEIROS BARACHO

**ANÁLISE DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Exatas e Tecnologia da Informação para a obtenção do grau de Bacharel em Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia, pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido, no curso de Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia.

APROVADA EM: 13/10/2023

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **JOAO PAULO DAMASIO SALES**
Data: 17/10/2023 13:18:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. João Paulo Damasio Sales (UFERSA)
Presidente

Documento assinado digitalmente
 **ANDRE LUIZ SENA DA ROCHA**
Data: 17/10/2023 14:26:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Andre Luiz Sena da Rocha (UFERSA)
Primeiro Membro

Documento assinado digitalmente
 **LUCIANA TORRES CORREIA DE MELLO**
Data: 17/10/2023 13:48:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Luciana Torres Correia de Mello (UFERSA)
Segundo Membro