



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE TECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO -
PPGEP

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL:
ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO FEDERAL**

ANDREIA CAVALCANTI DE OLIVEIRA

Orientador(a):

Profa. Dra. Maria de Lourdes Barreto Gomes

JOÃO PESSOA/PB

2020

ANDREIA CAVALCANTI DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL:
ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção do Centro de Tecnologia da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de mestre em Engenharia de Produção.

Orientador(a): Profa. Dra. Maria de Lourdes Barreto Gomes(UFPB)

JOÃO PESSOA/PB

2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

048q Oliveira, Andreia Cavalcanti de.
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO
PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO PÚBLICO FEDERAL / Andreia Cavalcanti de
Oliveira. - João Pessoa, 2020.
131 f. : il.

Orientação: Maria de Lourdes Barreto Gomes.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/Tecnologia.

1. QVT. 2. Satisfação Profissional. 3. Docentes. 4.
Correlação de Spearman. I. Gomes, Maria de Lourdes
Barreto. II. Título.

UFPB/BC

ANDREIA CAVALCANTI DE OLIVEIRA

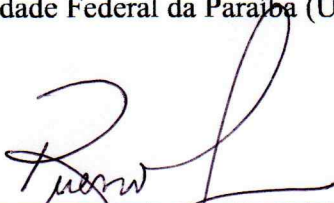
**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL:
ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós
Graduação em Engenharia de Produção foi
aprovada pela banca examinadora constituída
pelos seguintes professores:

João Pessoa, 20 de Abril de 2020.



Profa.Dra. Maria de Lourdes Barreto Gomes
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)



Prof. Dr. Luiz Bueno da Silva
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Prof(a). Dra. Lucia Santana de Freitas
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

"Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar.

Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota".

Madre Teresa de Calcutá

AGRADECIMENTOS

Um muito especial, ao meu esposo, companheiro, amigo, meu maior incentivador, apoiando-me em todos os desafios e caminhos que me disponho a caminhar. Obrigada pelo amparo nas horas mais difíceis e o sorriso nas vitórias conquistadas.

Ao meu Bernardo, meu filho tão amado e desejado que mesmo sem saber foi o um dos grandes motivos desta conclusão.

À minha mãe, Maria do Carmo, por sempre acreditar e sonhar junto comigo. Aos meus irmãos, Adriano e Angélica, pela presença amizade, incentivo e torcida.

Ao IFPB pelas portas abertas para a realização desta pesquisa e aos docentes que contribuíram com este trabalho.

À minha querida orientadora, professora Lourdinha, pela sua disponibilidade, amabilidade, paciência e dedicação. Obrigada pela confiança, ensinamentos, apoio, amizade e carinho. Um grande presente que levo do PPGE

Aos membros da banca, pelas contribuições que só enriqueceram este trabalho.

Aos amigos que fiz no mestrado, em especial a Dóris Fernanda, que compartilhou comigo, não só a orientadora, mas todas as aflições e vitórias conquistadas neste programa.

Ao colega Erivaldo, pelas ajudas nos momentos difíceis da estática, sempre disponível, paciente e incentivador.

A todo pessoal do PPGE, professores, funcionários, em especial, a Aninha, Secretária, sempre alegre e disponível. A todos aquele que, direta ou indiretamente, contribuíram de forma significativa para a realização desta dissertação.

RESUMO

O trabalho ocupa uma grande parcela do cotidiano dos trabalhadores e pode ser fonte de satisfação, ou estresse, ou trazer sofrimento aos indivíduos, ou apenas ser julgado como uma obrigação ou fonte de subsistência. Entretanto, o mesmo pode ser convertido em meios de satisfação, de modo que as obrigações passem a ser algo prazeroso. Portanto, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT exerce um papel importante na percepção do nível de Satisfação dos profissionais. Nesse sentido, esta dissertação aborda essas duas temáticas com o objetivo de avaliar os fatores da QVT segundo a percepção dos professores de um Instituto Federal de Educação, compreendendo como essa se relaciona com a satisfação profissional. Para atingir esse objetivo utilizou-se da pesquisa quali-quantitativa para uma amostra 183 respondentes, cujos dados foram coletados a partir da aplicação de dois questionários, um sobre a QVT, com 31 variáveis, e outro sobre a Satisfação no Trabalho com 25 variáveis. As respostas dos itens desses questionários foram expressas por meio da escala de Likert afirmação (1: “Discordo totalmente” à 5: “Concordo totalmente”) no questionário de QVT, e em EST (1- “Insatisfeito totalmente” à 5 “Satisfeito totalmente”). As técnicas de análises dos dados fundamentam-se nas análises descritivas, análise fatorial e análise de correlação utilizando o Teste de Correlação de Spearman. A partir da Análise Fatorial constatou, a cerca da QVT, que os docentes do Instituto Federal da Paraíba, Campus I, percebem em sua grande maioria que as dimensões avaliadas são satisfatórias, exceto a dimensão Comunicação que expressou um percentual de discordância elevado resultando um descontentamento desses profissionais em relação a eficácia da circulação da Comunicação no Campus. Em relação a Satisfação no Trabalho os níveis de satisfação nas dimensões propostas foram elevados, com exceção em duas variáveis da dimensão Satisfação com as Promoções. A maioria dos docentes, nesta dimensão, não demonstraram satisfação com as questões relativas ao número de vezes que foram promovidos e a maneira como o Instituto realiza as promoções desses profissionais. A partir do Teste de correlação de Spearman foi possível constatar que todas as dimensões do modelo proposto para a Qualidade de Vida no Trabalho matem uma ligação com a Satisfação profissional desses docentes, visto a significância e magnitudes dos coeficientes de correlação. Uma correlação forte foi registrada entre as dimensões Compensação Justa e Adequada (QVT) e Satisfação com o Salário (ST), reforçando ainda mais a semelhança entres essas dimensões, e a questão que uma remuneração adequada se faz necessária para a satisfação desses profissionais diante a execução do seu trabalho.

Palavras-chave: QVT. Satisfação Profissional. Docentes. Correlação de Spearman.

ABSTRACT

Work occupies a large part of the workers' daily lives and can be a source of satisfaction, stress or bring suffering to individuals, or just be judged as an obligation or source of subsistence. However, it can be converted into means of satisfaction, so that obligations become something pleasant. Therefore, Quality of Life at Work – QWL has an important role in the perception of the level of professionals' satisfaction. In this sense, this dissertation addresses these two themes in order to assess the factors of QWL according to the perception of the teachers of the Federal Institute of Education, understanding how this relationship with a professional. To achieve this objective, the qualitative and quantitative research was used for a sample of 183 respondents, data were collected through the application of two questionnaires, one on a QWL, with 31 variations and the other on job satisfaction with 25 variables. As answers to the items in these questionnaires, they were expressed using the Likert scale of statements (1: "I totally disagree" in 5: "I totally agree") without a QWL questionnaire, and in EST (1- "I am totally dissatisfied" in 5 "I am totally satisfied") Data analysis techniques based on descriptive analysis, factor analysis and correlation analysis using the Spearman Correlation Test. Based on the Factor Analysis, it was found, around QVT, that the professors of the Federal Institute of Paraíba, Campus I, perceive in their great majority that the dimensions evaluated are satisfactory, except the Communication dimension that expressed a high percentage of disagreement resulting in discontent of these professionals in relation to the effectiveness of the communication circulation on the Campus. Regarding Job Satisfaction, the levels of satisfaction in the proposed dimensions were high, except for two variables of the Satisfaction with Promotions dimension. Most of the teachers, in this dimension, did not show satisfaction with the questions related to the number of times they were promoted and the way in which the Institute promotes these professionals. From the Spearman's correlation test, it was possible to verify that all dimensions of the model were adopted for Quality of life at work, but a link with professional satisfaction of these documents, visualizing the significance and magnitude of the correlation coefficients. A strong correlation was recorded between the dimensions Fair and Adequate Compensation (QWL) and Satisfaction with Salary (SS), further reforming the similarity between these rates, and the question that a temporary assessment is necessary for those who practice their work.

Keywords: QWL. Professionals Satisfaction. Teachers. Spearman correlation.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Evolução do Conceito de QVT	23
Quadro 2: Modelo de Limongi-França.....	26
Quadro 3: Modelo de satisfação de Fernandes.....	29
Quadro 4: Dimensões da satisfação do trabalho	36
Quadro 5: Dimensões contempladas na pesquisa.....	45
Quadro 6: Dimensões contempladas na pesquisa.....	46
Quadro 7: Dimensões da EST	46
Quadro 8: Critérios para Análise Fatorial	48
Quadro 9: Grau de confiabilidade	49
Quadro 10 - Cursos Ofertados pelo Campus João Pessoa.....	51
Quadro 11: Estrutura Administrativa	52
Quadro 12: Ambientes do Campus João Pessoa	54
Quadro 13: Alfa de Cronbach	79
Quadro 14: Alfa de Cronbach por variável	79
Quadro 15: KMO e Test de Bartlett	80
Quadro 16: Matriz de Correlações	81
Quadro 17: Total da variância explicada.....	83
Quadro 18: Comunalidades.....	84
Quadro 19: Comunalidades.....	85
Quadro 20: Matriz de componentes rotacionados.....	86
Quadro 21: Resumo dos Fatores Extraído.....	87
Quadro 22: Resumo dos Fatores Extraído.....	88
Quadro 23: Coeficiente de pontuação de componentes	91
Quadro 24: Alfa de Cronbach	93
Quadro 25: Alfa de Cronbach por variável	94
Quadro 26: KMO e Test de Bartlett	94
Quadro 27: Matriz de Correlação.....	95
Quadro 28: Total da variância explicada.....	97
Quadro 29: Comunalidades.....	98
Quadro 30: Matriz de componentes rotacionados.....	99
Quadro 31: Resumo dos Fatores Extraídos	100
Quadro 32: Coeficiente de pontuação de componentes	103
Quadro 33: Matriz de Correlação.....	105
Quadro 34: Avaliação qualitativa do grau de correlação entre duas variáveis.....	105
Quadro 35: Significância e Graus das Correlações	106

Quadro 36: Correlações nas dimensões 3 QVT e 1 ST	108
Quadro 37: Objetivos geral e específicos da pesquisa	115

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Publicações por ano – <i>Web of Science</i>	42
Gráfico 2: Relação Docente x Faixa Etária	56
Gráfico 3: Relação Docente x Titulação	56
Gráfico 4: Níveis de Atuação Docente.....	57
Gráfico 5: Dimensão Condições de Trabalho	59
Gráfico 6: Dimensão Uso e Desenvolvimento de Capacidades e Características pertinentes ao Trabalho	61
Gráfico 7: Dimensão Integração Social e Relacionamento com a Chefia.....	62
Gráfico 8: Dimensão Constitucionalismo	63
Gráfico 9: Dimensão Relevância Social na Vida e no Trabalho	66
Gráfico 10: Dimensão Compensação Justa e Adequada	67
Gráfico 11: Dimensão Conhecimento e Oportunidades de Crescimento	69
Gráfico 12: Dimensão Comunicação	70
Gráfico 13: Dimensão Satisfação com os Colegas.....	72
Gráfico 14: Dimensão Satisfação com o Salário.....	73
Gráfico 15: Dimensão Satisfação com a Chefia.....	75
Gráfico 16: Dimensão Satisfação com a Natureza do Trabalho.....	76
Gráfico 17: Dimensão Satisfação com as promoções	77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Representação gráfica dos indicadores de QVT – Lee, Singhapakdi e Sirgy (2008)	27
Figura 2: Indicadores de QVT - Zhu e Long.....	30
Figura 3: Modelo de Hackman e Oldhan	31
Figura 4: RSL.....	41
Figura 5: Fachada do Campus João Pessoa.....	43
Figura 6: Cálculo da amostra	44
Figura 7: Organograma Campus João Pessoa	53
Figura 8: Scree Plot.....	82
Figura 9: Scree Plot.....	96

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

AFE	Análise Fatorial Exploratória
BPSO	[Equilíbrio] Biológico, Psicológico, Social e Organizacional
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
DE	Dedicação Exclusiva
EAD	Ensino a Distância
EAF	Escolas Agrotécnicas Federais
EBTT	Ensino Básico técnico e Tecnológico
EPT	Educação Profissional Tecnológica
EST	Escala de Satisfação Profissional
ETF	Escola Técnica Federal
ETFPB	Escola Técnica Federal da Paraíba
IFs	Institutos Federais
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
ISI	Web of Science
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MPGOA	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
PPGEP	Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produção
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica, na Modalidade de Jovens e Adultos
PROFEPT	Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
RSL	Revisão Sistemática da Literatura
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.2	OBJETIVOS	18
1.2.1	Objetivo Geral	18
1.2.2	Objetivos Específicos	18
1.3	JUSTIFICATIVA	18
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	21
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	22
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	22
2.2	MODELOS DE QVT.....	24
2.2.1	Modelo de Walton.....	24
2.2.2	Modelo de Limongi-França.....	25
2.2.3	Modelo de Lee, Singhapakdi e Sirgy.....	26
2.2.4	Modelo de satisfação de Fernandes	28
2.2.5	Modelo de Zhu e Long (2008).....	29
2.2.6	Modelo de Hackman e Oldhan	30
2.3	QVT NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	31
2.4	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL.....	33
2.5	SATISFAÇÃO X QVT.....	37
2.6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	40
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	40
3.1.1	Natureza da Pesquisa	40
3.1.2	Aplicabilidade da Pesquisa.....	40
3.1.3	Objetivos.....	40
3.1.4	Meios de Pesquisa	41
3.1.4.1	Pesquisa bibliográfica	41
3.1.4.2	Pesquisa documental.....	42
3.1.4.3	Pesquisa de campo	42
3.2	ÁREA DA PESQUISA.....	43
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO	43

3.4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
3.4.1	Levantamento da Situação de Trabalho.....	47
3.4.2	Aplicação de Questionários	47
3.5	TRATAMENTO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS COLETADOS.....	47
3.5.1	Tratamento dos Dados	47
3.5.2	Análise da Confiabilidade dos dados	48
3.5.3	Recursos Computacionais	49
3.5.4	Comitê De Ética E Pesquisa Com Seres Humanos	49
4.	RESULTADOS.....	50
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	50
4.2	SITUAÇÃO DE TRABALHO	55
4.2.3	Perfil Docente	56
4.3	QVT E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	58
4.3.1.	Análise Descritiva dos Dados sobre QVT.....	58
4.3.1.1	Dimensão - Condições de Trabalho e Saúde	58
4.3.1.2.	Dimensão – Uso e Desenvolvimento de Capacidades e Características Pertinentes ao Trabalho.....	60
4.3.1.3	Dimensão - Integração Social e Relacionamento com a Chefia	61
4.3.1.4.	Dimensão - Constitucionalismo	63
4.3.1.5.	Dimensão - Trabalho e o Espaço Total de Vida Social.....	64
4.3.1.6.	Dimensão - Relevância Social na Vida e no Trabalho.....	65
4.3.1.7.	Dimensão - Compensação Justa e Adequada.....	67
4.3.1.8.	Dimensão - Conhecimento e Oportunidades de Crescimento.....	68
4.3.1.9	Dimensão - Comunicação	70
4.3.2	Análise Descritiva dos Dados de Satisfação Profissional	71
4.3.2.1.	Dimensão - Satisfação com os Colegas.....	71
4.3.2.2	Dimensão - Satisfação com o Salário.....	73
4.3.2.3.	Dimensão - Satisfação com a Chefia.....	74
4.3.2.4	Dimensão - Satisfação com a Natureza do Trabalho	76
4.3.2.5	Dimensão - Satisfação com as Promoções.....	77
4.3.3	Análise Fatorial Exploratória das Dimensões da QVT	78
4.3.4	A Análise Fatorial das Dimensões de Satisfação no Trabalho.....	93

4.3.5. Análise da Correlação das Dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação no Trabalho	104
5. CONCLUSÃO	113
5.1 Conclusão.....	113
5.2 Recomendações para Novas Pesquisas	116
REFERÊNCIAS	117
APÊNDICES	124
Apêndice A: Termo de consentimento livre e esclarecido	124
Apêndice B: Roteiro de observação	126
Apêndice C: Questionário sócio demográfico e profissional	127
Apêndice D: Questionário de qualidade de vida do trabalho.....	128
ANEXO A: Escala de satisfação no trabalho (EST).....	131

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, apresenta-se a formulação do problema da pesquisa que se pretende desenvolver, bem como os objetivos a serem atingidos, seguidos da justificativa da escolha do tema, e finalizando-se como o projeto está estruturado.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Em suas primeiras abordagens conceituais, a qualidade de vida no trabalho – QVT manifestou suas múltiplas dimensões psicológicas, sociológicas e econômicas (NADLER; LAWLER, 1983; WIENERT, 1985). Além disso, também começou a se associar com a saúde física, mental e emocional do trabalhador, com efeitos claros sobre os resultados nas organizações (LAU; MAY, 1998).

Apesar das inúmeras interpretações para a QVT, e devido a uma falta de consenso acerca do seu conceito, Rueda De Lima e Raad (2014) explanam que ela deve ser entendida como a aplicação de uma filosofia humanista que visa alterar aspectos do trabalho, com o desejo pela melhoria da satisfação do trabalhador em consonância com a melhoria da produtividade da organização.

Dessa forma, o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho tem sido inserido na construção de instrumentos de avaliação da satisfação no trabalho, principalmente em estudos acadêmicos e publicações técnicas que visam o levantamento da percepção dos trabalhadores quanto ao atendimento de suas necessidades e expectativas do ambiente de trabalho, ou seja, o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador (ROBBINS, 2005).

Limongi-França (2004) destaca que a QVT reproduz a necessidade de valorizar as condições de trabalho, não apenas no que é pertinente à tarefa em si, mas também no que diz respeito ao ambiente físico, assim como aos padrões de relacionamentos. O autor ainda ressalta que, além do bem-estar e das condições de trabalho, a QVT engloba as seguranças física, mental e social. Assim, percebe-se que o capital humano é um dos mais relevantes recursos de uma organização, constituindo-se, portanto, como uma principal fonte de geração e disseminação de conhecimento.

Por conseguinte, Conte (2003) ressalta que a qualidade de vida no trabalho pode ser bem-vinda nas estratégias da gestão, pois promove a valorização e reconhecimento dos colaboradores, além de favorecer a satisfação, bem-estar e desempenho de seus membros, o que poderá gerar resultados favoráveis para a organização.

A busca das organizações por sua sobrevivência no mercado ocasiona, muitas vezes, um esquecimento do seu capital humano, o colaborador. Assim, a QVT destaca os colaboradores como titulares de um merecido destaque pelas instituições às quais prestam seus serviços e que são intitulados como parceiros, e não mais como recursos humanos, porém, inserindo, de forma harmoniosa, indivíduos em suas estruturas organizacionais, reconhecendo-os literalmente como pessoas que estão permeadas por valores políticos, econômicos e sociais(SAMPAIO, 1999).

O desenvolvimento e implementação de programas de QVT não se delimitam apenas aos setores privados, onde se encontram certas especificidades, como competitividade econômica e geração de lucros, mas pertinente também ao setor público (AVANCI, 2018). Neste segmento, Frossar (2009) já defendeu que preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho não é menos importante na esfera pública, uma vez que sua essência é prestar serviços à sociedade.

No âmbito do ensino, Pizzio e Klein (2015) destacam que, cada vez mais, o processo de reestruturação produtiva, que exige flexibilidade dos trabalhadores, tem causado grande impacto sobre o trabalho docente.

Assim, os autores ressaltam ainda que se estabeleceu uma nova realidade no ambiente de Ensino Federal com aferição de desempenho através do quantitativo de publicações, bem como de recursos provenientes de projetos de pesquisa/extensão, além das interações dos docentes em outras atividades institucionais.

Desse modo, Branquinho (2010) evidencia que as atribuições delegadas aos docentes nem sempre são acompanhadas de condições favoráveis para serem executadas, e, assim, podendo provocar desilusões àqueles que aguardam os resultados, como também aos próprios autores da tarefa. Portanto, quando esses profissionais não conseguem alcançar os objetivos determinados pelas unidades de ensino, desencadeiam-se certos sentimentos de fracasso e impotência que acabam levando-os a um quadro de profunda angústia(BARROSO, 2008).

Gomes e Brito (2006) enfatizam ainda que a realidade vivenciada pelos docentes é bem mais complexa, pois os problemas vão desde aspectos macros, como a globalização, as mudanças no mundo do trabalho, além das questões pertinentes ao desenvolvimento de suas atividades diárias, como sala de aula e materiais de apoio.

Nesse contexto, a insatisfação no trabalho e a qualidade de vida, que são prejudicadas ou muitas vezes negligenciadas no ambiente organizacional, são circunstâncias compreendidas como problemas, e a busca por soluções é imprescindível. Neste segmento, questiona-se: **Quais fatores da qualidade de vida no trabalho estão relacionados com a**

satisfação profissional na percepção dos professores de uma Instituição Federal de ensino?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar os fatores da qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos professores de um Instituto Federal de Educação, compreendendo como essa se relaciona com a satisfação profissional.

1.2.2 Objetivos Específicos

Identificar os fatores no ambiente organizacional em um instituto federal de educação em relação à qualidade de vida no trabalho;

Mapear os fatores de satisfação e insatisfação no trabalho dos docentes de uma instituição de ensino público federal;

Analisar a relação entre Satisfação Profissional e Qualidade de Vida no trabalho do corpo docente do instituto.

1.3 JUSTIFICATIVA

O significado do trabalho para o homem surge de uma percepção individualizada, originada da sua experiência enquanto sujeito social e, ao mesmo tempo, uma percepção socialmente construída. Desta forma, ao realizar o trabalho, o homem transforma a natureza, e é por ela transformado. A partir desta visão do trabalho, observa-se que a satisfação advinda de sua realização torna-se parte de uma construção multidimensional dentro do universo organizacional (RODRIGUES, 2016).

Robbins (2005) sintetiza o conceito de satisfação no trabalho, definindo-a como a atitude geral de um indivíduo concernente ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, a organização, o ambiente, as tecnologias da organização, o ambiente econômico-financeiro, as metas e objetivos da organização e desejos dos trabalhadores, entendidos singular e coletivamente.

Wagner e Hollenbeck (2003) ressaltam que a satisfação profissional é um segmento

agradável que resulta da percepção de que o trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho. Assim, Morin e Vilas Boas (2001) retratam que o trabalho tem influência sobre a satisfação, motivação e eficácia dos empregados nas organizações. Desta forma, a satisfação e motivação definem o nível da QVT que os colaboradores podem atingir.

Portanto, as organizações têm concentrado esforços para oferecer condições que favoreçam o desenvolvimento do ser humano no trabalho. Entretanto, por se tratar de pessoas, conflitos, instabilidades de comportamento e motivações podem afetar diretamente os resultados dos desempenhos individual e coletivo.

Consequentemente, o êxito no desempenho das atividades, assim como a satisfação total, consiste de profissionais motivados, corroborando assim com a premissa de que o sucesso da organização relaciona-se diretamente com a satisfação dos seus colaboradores, independentemente de a organização ser de caráter público ou privado.

Nesse contexto, a busca pela QVT tem-se destacado na sociedade, principalmente em se tratando de profissões que apresentam características peculiares e dilemas, como no caso dos professores. Parte da população apresenta certo desinteresse pela profissão, tendo em vista que as condições de trabalho são injustas e degradantes, a categoria possui baixos salários, há desrespeito aos profissionais, bem como outros contratempos inerentes a esta classe.

Kuenzer (2011) elucida que estudos sinalizam que certas características da realidade do trabalho dos professores acentuam o seu sofrimento o que fortalece assim o desejo de desistir da profissão. Nesse segmento, Nunes Sobrinho (2008) indica que o sofrimento desses profissionais encontra-se envolvido com a organização do trabalho, com suas divisões e padronizações de tarefas, assim como a não abertura para o desenvolvimento de sua criatividade e a subutilização de seu potencial de trabalho.

Branquinho (2010) enfatiza que o sofrimento no trabalho decorrente do conflito entre o trabalho pedagógico prescrito e o trabalho pedagógico real resulta sentimentos de apatia, inutilidade, falta de liberdade e de realização pessoal, levando assim o profissional a um processo de estresse e/ou à síndrome do burnout.

Assim sendo, o estudo no ambiente de ensino, especificadamente, com os professores da carreira de Ensino Básico Técnico e Tecnológico– EBTT, criada há 10 anos (Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008), em substituição à carreira de magistério de 1º e 2º Graus, é de grande relevância acadêmica, tendo em vista que esses profissionais não atuam apenas na educação básica, nem muito menos só no ensino superior, ou seja, atuam em variados

ambientes de educação que envolve desde a Educação Básica e o Ensino Técnico e, abrangendo até o Ensino Superior Tecnológico, bacharelados e de Licenciaturas, além das pós-graduações (*lato e stricto sensu*), extensão e pesquisa. Nesta conjuntura, o professor da carreira EBTT pode atender, em um mesmo dia, alunos dos variados níveis e modalidades de ensino, tornando-se um desafio pedagógico, no mínimo complexo, para esses profissionais (CAMPOS NETO et al., 2017).

Foram encontrados na literatura inúmeros estudos empíricos que abordam as duas temáticas de forma separada, QVT (Boas; Morin, 2017; Oliveira; Limongi-França, 2005; Oliveira Filho et al., 2013) e da satisfação profissional (Morin; Vilas Boas, 2001; Tavares Filho, 2008), revelando assim os aspectos positivos e negativos de ambos os constructos em diferentes ambientes organizacionais.

Também foi possível encontrar estudos que abordam a correlação da QVT com outros constructos, como por exemplo, comprometimento organizacional (Zanardi *et al*, 2015), assim como outros que relacionam as duas temáticas, alvo desta pesquisa, em ambientes organizacionais distintos da educação como controladoria (Cavalcante *et al*, 2009), saúde (Amorim, 2017; Menezes, 2014), alimentação (Defante *et al.*, 2013), hotelaria (Orlando; Nunes, 2003), ou seja, não contemplando os profissionais da área de ensino, especificadamente docentes da carreira EBTT.

Ferreira *et al* (2017) reforçam que os estudos que envolvem docentes abordam uma variedade de fatores que associam a QVT com os processos de ensino-aprendizagem, surgindo assim uma lacuna sobre a relação da qualidade de vida no trabalho com a satisfação no trabalho. Logo, esta carência de estudos abriu um campo de possibilidades de pesquisas correlacionando esses dois constructos. Portanto, esta pesquisa tornou-se de relevância significativa e de caráter original no Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção – PPGEP da Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Além de que, segundo Ferreira (2010), poucas pesquisas sobre os professores de Educação Profissional, denominados por ela como “um grupo atípico dentro da docência: o grupo dos técnicos docentes”, são encontradas na literatura.

Dessa maneira, o estudo sobre a relação da QVT com a satisfação dos docentes de um Instituto Federal de Educação procura preencher essa lacuna literária, ampliando e disseminando dessa temática, além de subsidiar ações voltadas à melhoria na qualidade de vida no trabalho desses profissionais, assim como da organização, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais humano, refletindo em melhorias pessoais, como

comprometimento, competência, produtividade e solidariedade, fortalecendo, assim, a imagem e o status da instituição perante a sociedade.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente dissertação está dividida em cinco capítulos, quatro apêndices e um anexo. No primeiro capítulo, já apresentado, abordou-se a formulação do problema da pesquisa, focando os aspectos gerais do tema em estudo, o objetivo geral e específico e a justificativa da escolha do tema.

No segundo capítulo, trata da fundamentação teórica que serviu de suporte na realização da presente pesquisa. Dessa forma, focou-se na conceituação das ideias apresentadas, o contexto histórico e evolução do tema proposto, os modelos de qualidade de vida no trabalho, a QVT no serviço público, a satisfação profissional e a associação desta com a QVT.

No terceiro, apresenta a metodologia utilizada, os procedimentos metodológicos, a ferramenta estatística utilizada para a coleta das informações e dados, bem como o tratamento dos resultados. O quarto capítulo apresenta os resultados do plano observacional caracterizando as condições gerais de trabalho, o perfil dos docentes do IFPB, as avaliações descritivas das 31 variáveis da QVT, e 25 variáveis da Satisfação no Trabalho, análise fatorial, a confiabilidade da pesquisa e o teste de correlação de Spearman. O quinto e último capítulo destina-se à conclusão do estudo, apresentando a conclusão e recomendações para novos estudos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No presente capítulo, abordam-se os fundamentos teóricos que viabilizarão o arcabouço científico para a realização desta pesquisa, estando composto pelas temáticas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho, como conceitos e modelos associados à QVT, à Satisfação Profissional e sua relação com a QVT, além de assuntos pertinentes à temática do ensino público, como explanação sobre a Rede Federal de Ensino e o exercício da Docência no Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – Carreira EBTT.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Walton foi um dos primeiros autores a trabalhar com a temática da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT foi (1973), compreendendo que a QVT vai além da legislação trabalhista, surgida no início do século XX. Para o autor, a QVT é uma forma de reconquista dos valores humanísticos e ambientais que foram ocultados em detrimento dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico.

Segundo Fernandes (1996), a origem do termo QVT surgiu devido a Eric Trist e seus colaboradores que, em 1950, desenvolveram estudos voltados para a relação indivíduo x trabalho x organização, por meio de análise e reestruturação de tarefas, objetivando assim amenizar a vida dos colaboradores.

A autora enfatizou ainda que a QVT foi evoluindo à medida que as pesquisas e intervenções nas organizações eram realizadas, passando por diversas concepções. Assim, o conceito de qualidade de vida no trabalho vem evoluindo e sendo questionado através dos anos, definindo-se não como modismo passageiro, mas como um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

A partir de Nadler e Lawler, conforme citado por Vasconcelos (2001), o Quadro 1, apresenta, de forma abrangente, a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 1: Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Vasconcelos, 2001.

Veloso, Schirrmeister e Limongi-França(2007) afirmam que, apesar de não haver consenso conceitual, grande parte dos estudos apresenta a QVT como uma reação ao modelo taylorista. Para Albuquerque (2013), o conceito da QVT é a aplicação concreta de uma filosofia humanista, pois introduz métodos participativos que visam alterar um ou mais aspectos do meio do trabalho, para criar uma situação nova e mais oportuna à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.

A busca pela qualidade de vida no trabalho e a efetivação de ações que visem benefícios aos trabalhadores não devem ser consideradas como custos financeiros, já que os custos com os afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cuidar da segurança e bem-estar das pessoas é de grande relevância para assegurar uma mais produtividade e qualidade no trabalho e mais satisfação na vida familiar e pessoal (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006). Portanto, é importante ressaltar que os programas que estimulam práticas de QVT devem ser inseridos cada vez mais nas organizações visto que é no trabalho que os indivíduos passam a sua maior parte do dia e da

sua vida. Com isso, se esse tempo for vivenciado de maneira prazerosa/digna, as pessoas ficam felizes e transmitem a mesma energia aos que lhe cercam, gerando assim uma atmosfera de bons sentimentos.

Limongi-França (2004) retrata que a qualidade de vida é uma sensação de bem-estar determinada pelos anseios individuais atendidos (expectativas de vidas e ambientes social e econômico), ou seja, é algo tão abrangente quanto a dimensão do ser humano. A qualidade de vida tem um cunho holístico por considerar o indivíduo em todas as suas dimensões, a saber, mental, social, física, emocional e espiritual(DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

No âmbito organizacional, Limongi-França (2004) afirma que a qualidade de vida afeta diversos fatores importantes, como a produtividade, a competitividade e o espaço de mercado, além de ter uma relação direta não só com a satisfação das necessidades dos trabalhadores, mas também com a produtividade (BOM SUCESSO, 2002).

Portanto, Ogata (2004), citado por Damasceno e Alexandre(2012), afirma que quando uma organização possui um modelo de gestão que leva em consideração conceitos de qualidade de vida no trabalho, o seu quadro funcional, em sua maioria, apresenta uma disposição para o trabalho, comprometimento e aumento de produtividade, além de uma melhora significativa no clima interno.

Entretanto, nem todo problema de produtividade ou insatisfação dos funcionários pode ser solucionado pelos programas de qualidade de vida no trabalho; sua inserção, sem dúvidas, provoca melhores resultados de desempenho e redução de custo (BOM SUCESSO, 2002).

2.2 MODELOS DE QVT

Muitos pesquisadores têm contribuído de forma muito eficiente com aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho. Ao longo das décadas, muitos estudiosos criaram vários modelos para avaliar a QVT. Portanto, analisar suas características é de grande relevância para os pesquisadores na escolha de seu modelo para trabalho.

2.2.1Modelo de Walton

Richard Walton foi o primeiro autor norte-americano que deu início a uma linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicitando critérios sob a ótica organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

O modelo de Walton sugere oito categorias que destacam os fatores de influência na qualidade de vida no trabalho, quais sejam:

- **Compensação justa e adequada:** Remuneração obtida pelo trabalho realizado e avaliação da equivalência dessa remuneração. Refere-se à satisfação do trabalhador em relação à remuneração percebida. São levados em consideração a renda adequada ao trabalho, equidade interna e externa;
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** Condições de trabalho e fatores que possam influenciar a saúde do trabalhador. Essa dimensão abrange a jornada e carga de trabalho, bem como os equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento das tarefas e o ambiente saudável (cuidados com a saúde do trabalhador);
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** Viabilidade de desenvolvimento de habilidade e conhecimentos para os empregados, levando em consideração o aproveitamento do talento humano ou capital intelectual;
- **Oportunidades de crescimento contínuo:** Oportunidade de crescimento na organização. Abrange as políticas de desenvolvimento, crescimento e segurança dos trabalhadores de uma organização;
- **Integração social na organização:** Estabelecimento de um bom nível de integração social na organização. Cultiva o bom relacionamento interpessoal e um espírito de equipe dos colaboradores, proporcionando comprometimento mútuo entre eles;
- **Garantias constitucionais:** Direitos e deveres dos trabalhadores na organização. Consideram o respeito às Leis e Direitos Trabalhistas, a liberdade de expressão, a privacidade pessoal e as normas e rotinas da instituição;
- **Trabalho e espaço de vida:** Equilíbrio satisfatório entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador;
- **Relevância social da vida no trabalho:** Percepção do funcionário em relação à responsabilidade social da empresa e à qualidade dos serviços prestados e/ou produtos comercializados.

2.2.2 Modelo de Limongi-França

Para Limongi-França (2012), a gestão da QVT é compreendida como um conjunto de bem-estar que envolve a busca um equilíbrio biológico, psicológico, social e organizacional – BPSO, concebido mediante a relação de trabalho.

No modelo BPSO é abrangente, dinâmico e integrador, pois analisa os fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho dos profissionais sob quatro aspectos: Social, Psicológico, Biológico e Organizacional com abordagem psicossomática que também permite interações com outros constructos da gestão de pessoas. O fator biopsicossocial apresenta uma visão integral e holística do ser humano com seus potenciais psicológicos, biológicos e sociais que respondem ao mesmo tempo às condições da vida (ROCHA, 2018). O quadro 2 apresenta um resumo do modelo BPSO de Limongi-França

Quadro 2: Modelo de Limongi-França			
ÁREA INVESTIDA	DESCRIÇÃO	INDICADORES	SETORES
Social	Ações que ofereçam benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criem oportunidade de lazer e cultura.	Direitos legais; Atividades associativas e esportivas; eventos de turismo e cultura; Atendimento à família.	Serviço social; grêmio esportivo; fundações específicas e recursos humanos - RH.
Psicológico	Ações que promovam a autoestima e o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais.	Processos de seleção e avaliação de desempenho; carreira; remuneração e programas participativos.	Recrutamento e seleção; treinamento de pessoal; cargos e salários; relações industriais e o RH.
Biológico	Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais e atendam as necessidades físicas.	Mapa de risco, SIMPAT; refeições; serviço médico; melhorias ergonômicas; treinamento específico.	Segurança do trabalho e medicina ocupacional; ambulatório; nutrição.
Organizacional	Investimento; humanismo; competitividade.	Clareza nos procedimentos; organização geral; contato com o cliente.	Processos de produção/tecnologia; pressão dos clientes; preparo da documentação.

Fonte: Adaptado de Ferreira e Stefano, 2008.

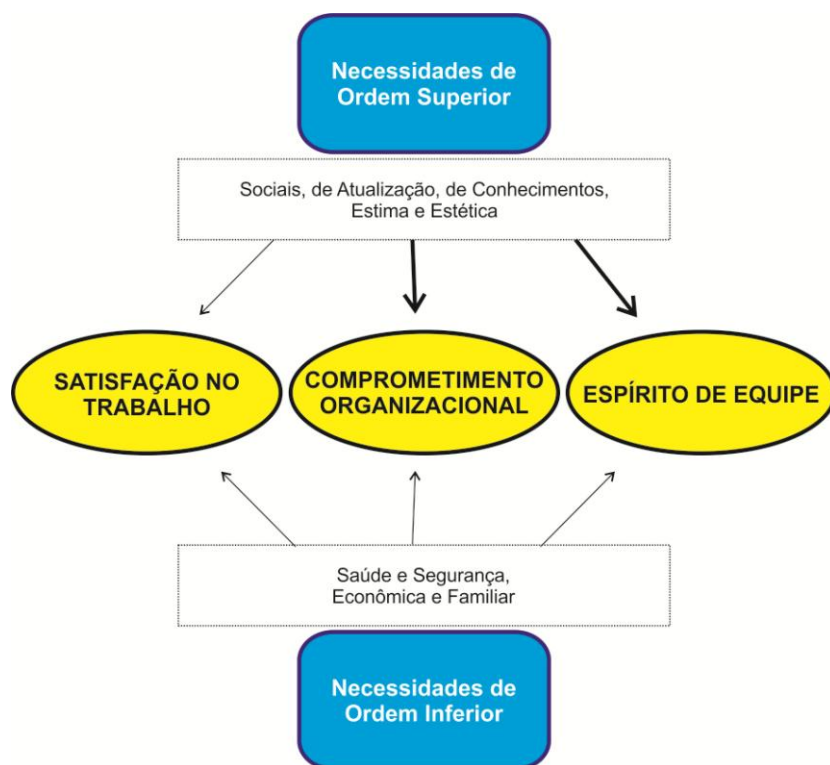
2.2.3 Modelo de Lee, Singhapakdi e Sirgy

O modelo proposto por Lee, Singhapakdi e Sirgy (2008) examinam os efeitos da qualidade de vida no trabalho sobre a satisfação no trabalho, no comprometimento

organizacional e no espírito de equipe e diferencia as necessidades humanas que envolvem a QVT de necessidades de ordem inferior e superior (necessidades sociais, de atualizações, de conhecimento, estética e estima).

Os autores presumem que, apesar da satisfação das necessidades inferiores influenciarem os três fatores (satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e espírito de equipe), a satisfação das necessidades superiores exerce mais influência sobre o comprometimento organizacional e o espírito de equipe, conforme demonstrado na figura 1.

Figura 1: Representação gráfica dos indicadores de QVT – Lee, Singhapakdi e Sirgy (2008)



Fonte: Adaptado de Lee, Singhapakdi e Sirgy, 2008.

As dimensões elencadas na ordem de necessidades superior e inferior e são definidas pelos autores da seguinte forma:

- Necessidades de saúde e segurança: abrangem a proteção da saúde, evitando lesões, ferimentos e doenças no ambiente laboral, ou seja, incentivo a medidas preventivas de saúde.
- Necessidades econômica e familiar: abrangem salários adequados, estabilidade empregatícia, ausência de receio de prováveis demissões e tempo suficiente para as necessidades familiares.

- Necessidades sociais: envolvem interações sociais positivas no ambiente laboral e tempo satisfatório para relaxar com atividades de lazer, ou seja, para vida social fora da organização.
- Necessidade de atualização: faz menção à possibilidade de desenvolvimento e valorização do potencial dos funcionários dentro da organização.
- Necessidade de conhecimento: inclui oportunidades proporcionadas aos trabalhadores de reforçar as competências de trabalho, melhorando a aprendizagem e habilidades profissionais, ou seja, oportunidades que possibilitem os trabalhadores a tornarem-se peritos em suas áreas.
- Necessidade de estima: refere-se à valorização do trabalho internamente e externamente à organização. Por exemplo, reconhecimento dos trabalhadores por parte da empresa pela realização de um bom trabalho e reconhecimento externo à organização.
- Necessidade estética: refere-se à criatividade no exercício da função; trata-se das oportunidades que os trabalhadores têm para exercerem a criatividade, sobretudo na resolução de problemas relacionados à execução do trabalho.

Para Lee, Singhapakdi e Sirgy (2008), os trabalhadores possuem um conjunto de necessidades, e estas são levadas ao seu ambiente de trabalho, sendo assim suscetíveis de usufruir de uma sensação de QVT conforme suas necessidades são satisfeitas.

2.2.4 Modelo de satisfação de Fernandes

O objetivo do modelo desenvolvido por Fernandes (1996) é diagnosticar e propor melhorias com vistas à motivação e satisfação dos empregados da organização. Segundo Guimarães (2004), Fernandes foi considerada a precursora da QVT no Brasil, pois buscou ajustar seu modelo à característica brasileira.

No modelo de Fernandes (1996), demonstrado no quadro 3, a QVT é tratada de forma indispensável à produtividade e competitividade das organizações, existindo assim um envolvimento e participação de todos os trabalhadores (MACHADO, 2016).

Quadro 3: Modelo de satisfação de Fernandes

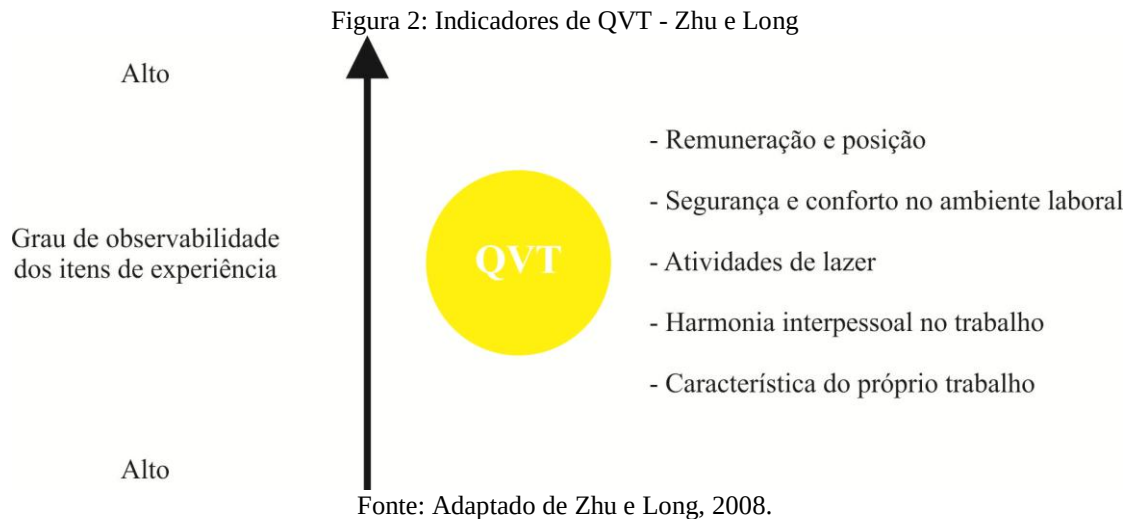
BLOCOS	FINALIDADES
Questão introdutória	Busca detectar a percepção do funcionário sobre a qualidade de vida na empresa de forma global.
Condições de trabalho	Busca verificar a satisfação do funcionário com relação ao aspecto físico de seu ambiente de trabalho. Inclui itens como limpeza, arrumação, segurança e insalubridade.
Saúde	Busca verificar a satisfação do funcionário quanto às ações da empresa no que se refere à saúde. Inclui assistência médica a funcionários e familiares, educação entre outros.
Moral	Busca verificar a satisfação do funcionário em relação aos aspectos psicossociais que refletem na motivação e moral do funcionário. Integram a identidade da tarefa, reações interpessoais, feedback, entre outros.
Compensação	Busca verificar a satisfação do funcionário com relação à política de remuneração e benefícios oferecidos.
Participação	Busca verificar a satisfação do funcionário com relação aos aspectos que promovem sua integração nas ações empreendidas no sentido de gerar condições indispensáveis à sua participação efetiva. Inclui a criatividade, expressão pessoal, entre outros.
Comunicação	Verifica a satisfação do funcionário com relação à circulação de informações sobre aspectos que lhe dizem respeito, como: conhecimento das metas, fluxo de informações.
Imagem da empresa	Verifica a satisfação do funcionário com relação à imagem projetada da empresa no contexto da comunidade interna e externa. Compõe os aspectos de identificação com a empresa, imagem interna, imagem externa, responsabilidade comunitária e enfoque no cliente.
Relação chefe-funcionário	Busca verificar a satisfação do funcionário em relação ao seu relacionamento, tanto pessoal como profissional, com o chefe.
Organização do trabalho	Verifica a satisfação do funcionário com relação aos itens: inovações, métodos, processos, grupos de trabalho, ritmo de trabalho.
Dados de identificação	Identificar o funcionário com base no setor, departamento, posto, turno, idade, sexo, nível de instrução e tempo de empresa.

Fonte: Adaptado de Guimarães, 2004.

2.2.5 Modelo de Zhu e Long (2008)

O modelo de Zhu e Long (2008) traz a análise sobre a qualidade de vida no trabalho baseada em uma perspectiva de “utilidade do produto”, em que todos os itens da QVT

apresentam um “valor de utilidade” para os indivíduos, e esse valor de utilidade representa o nível de QVT, conforme representado na figura 2.



As dimensões propostas pelos autores para avaliação da qualidade de vida no trabalho estão definidas, abaixo, conforme apresentado por Gonçalves (2011).

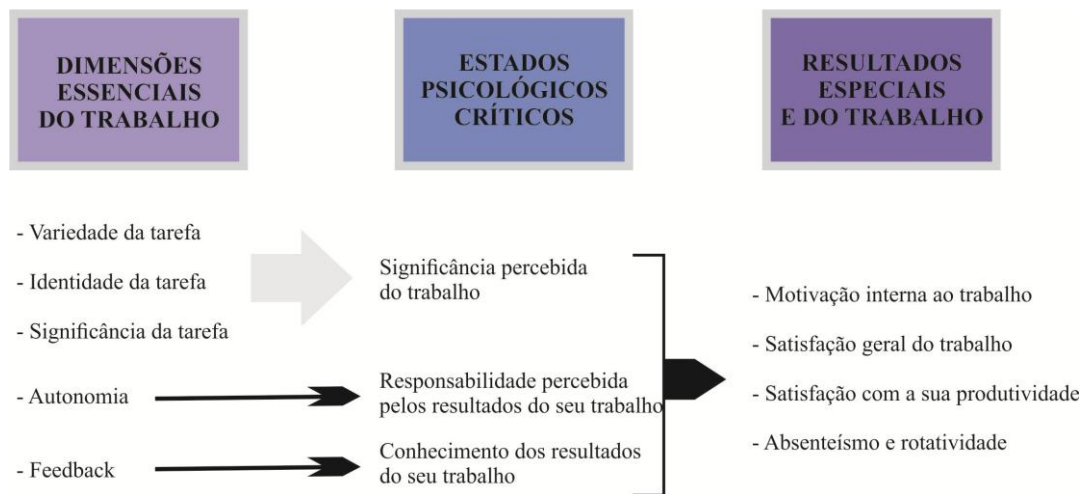
- Remuneração e posição: engloba a remuneração e a estabilidade empregatícia.
- Segurança e conforto no ambiente laboral: abarca um conjunto de ações que visam mais segurança e conforto no ambiente laboral.
- Atividades de lazer: são consideradas as atividades sociais e do trabalho.
- Harmonia interpessoal no trabalho: engloba o ambiente da organização, como, por exemplo, o bom relacionamento junto aos colegas e superiores.
- Característica do próprio trabalho: compreende o sentimento de significado, de responsabilidade e de desafio, e as oportunidades de crescimento.

2.2.6 Modelo de Hackman e Oldhan

Segundo o que Fernandes (1996) apresenta, o modelo de Hackman e Oldhan (1974) analisa a QVT de acordo com as dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho, conforme demonstrado na figura 3.

Zanardi *et al.* (2015) evidenciam que no modelo de Hackman e Oldhan cada dimensão se revela com um peso diferente conforme o grau de sua importância dentro da QVT, porém é tratada isoladamente, conforme demonstra a correlação na figura 3.

Figura 3: Modelo de Hackman e Oldhan



Fonte: Adaptado por Pedroso, 2010 *apud* Zanardi *et al.*, 2015.

2.3 QVT NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Reconhecidas por adotarem o modelo burocrático em sua estrutura, as organizações públicas têm certas particularidades como o formalismo, o excesso de normas, tecnicismo e hierarquia (MELLO; PEDRO, 2017). Porém, no contexto atual das organizações, para se manterem estáveis e bem vistas no mercado, não basta apenas assegurar a qualidade dos aspectos técnicos do processo produtivo, é necessário investir no seu capital humano, ou seja, nos indivíduos envolvidos nos processos organizacionais. A atenção com a qualidade de vida dos trabalhadores passou a ganhar certo destaque no momento em que se percebeu que a saúde física e mental das pessoas no ambiente organizacional influencia, diretamente, em sua produtividade, como também nos resultados da organização.

Quando se trata do serviço público, é salutar compreender como a gestão de pessoas encontra-se preparada, tendo em vista que o propósito do serviço público é prestar serviços de qualidade à sociedade e, com isso, seus servidores necessitam obter melhores incentivos na qualidade de vida e saúde.

A gestão de pessoas no serviço público segue as particularidades inerentes deste setor, como, por exemplo, planos de carreira, formas de ingresso, a estabilidade, entre outros. Essas características devem ser um alerta para os gestores, pois podem colaborar para um

decréscimo da QVT, a curto ou longo prazo, dos servidores das instituições (GARLET; BEURON; SCHERER, 2017).

Nesse contexto, Frossard (2009) apresenta que as políticas de gestão de pessoas quando envolvidas com QVT são cada vez mais valorizadas, visto que propõem a integração do indivíduo com a organização harmoniosamente, produzindo, assim, benefícios não só aos seus colaboradores, mas também à organização como um todo.

Portanto, compreende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho torna-se uma importante ponte de ligação entre os objetivos individuais de cada trabalhador e os objetivos organizacionais, os quais cada trabalhador busca atingir. Ter QVT torna-se um fator essencial para um nível de produtividade eficaz nas organizações (GARLET; BEURON; SCHERER, 2017).

Preocupar-se com o capital humano não é algo exclusivo das empresas privadas. Embora incipiente, cada vez mais as empresas públicas buscam a melhoria da QVT, visto que estas são tipicamente de prestação de serviços, e a desmotivação no serviço público tem conduzido à prestação de serviços ineficientes, o que é um fator de alerta para certos gestores públicos (GARLET; BEURON; SCHERER, 2017).

Contudo, o setor público vem se defrontando com a necessidade de aprimorar os serviços oferecidos à sociedade e, com isso, a QVT assume uma posição de destaque, visto que, para ser alcançada, faz-se necessário ter profissionais motivados e valorizados (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Portanto, ao buscar a melhoria da qualidade e eficiências dos serviços prestados à comunidade, um novo perfil de servidor público passou a ser exigindo, a fim de atender essa demanda crescente. Assim, segundo o que dizem Ribeiro *et al.* (2011), várias iniciativas nasceram em função dessa demanda, como os Planos de Reestruturação de Carreiras, políticas de desenvolvimento dos servidores, certificação ocupacional para cargos estratégicos e a instituição de remuneração variável, por meio do prêmio por produtividade e de gratificações vinculadas ao desempenho.

Em julho de 2003, foi criada a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPGOA, com o intuito de apresentar uma política de seguridade social homogênea para todos os servidores públicos civis federais, de modo que a assistência social, a saúde suplementar e ocupacional e a previdência tivessem um norteador comum para que então se pudesse privilegiar uma gestão eficiente e de valorização do servidor (FROSSARD, 2009).

Assim, o MPGOA (2008) do governo federal valorizou o papel do servidor público, dentre as muitas necessidades, como prioridade na construção de um Brasil mais equânime. E, com isso, foi criado um canal de interlocução direto com os servidores, a Mesa Nacional de Negociação Permanente, que tem como objetivo abrir caminhos para uma mudança na cultural de sindicalistas e governo.

Frossard (2009) retrata que a política de valorização do servidor público civil federal adota a definição de saúde como um estado pleno de bem estar físico, mental e social, e não somente a inexistência de doença ou enfermidade, ou seja, dá um caráter holístico à saúde, ampliando o espírito do direito administrativo vigente, que é focado somente na capacidade laboral do servidor.

Nesse contexto, o autor acrescenta ainda que as políticas de gestão de pessoas quando envolvidas com QVT são cada vez mais valorizadas, visto que propõem a integração do indivíduo com a organização harmoniosamente, produzindo, assim, benefícios não só aos seus colaboradores, mas também à organização como um todo.

2.4 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Em 1959, Frederick Herzberg, autor da Teoria das Satisfações Humanas ou Teoria Higiene-Motivacional, realizou um trabalho, mapeando os fatores de satisfação e insatisfação no trabalho. Segundo o que prescreve essa teoria, a satisfação dos trabalhadores está ligada à natureza das tarefas e do trabalho como fator determinante, e à percepção do seu papel e das possibilidades de desenvolvimento que esse papel pode oportunizar.

Os fatores extrínsecos ao trabalho, chamados de higiênicos, são aqueles que provocam a insatisfação, como a remuneração, a organização e as condições de trabalho e o relacionamento com a chefia. Já os fatores intrínsecos, a saber, o conteúdo, o reconhecimento, a responsabilidade e a promoção, conduzem ao aumento da satisfação (HERZBERG, 2003).

Seus estudos elucidaram que os principais fatores de satisfação no trabalho são: o sucesso na realização do trabalho; o trabalho em si mesmo; autonomia na realização do trabalho; reconhecimento pela tarefa bem executada e o crescimento profissional.

Contudo, Locke (1976), referenciado por Marqueze e Moreno (2005), descreve que a satisfação no trabalho pode conceber consequências tanto para o indivíduo quanto para a organização, acometendo aspectos comportamentais e de saúde física e mental do trabalhador. Porém, Marqueze e Moreno (2005) destacam que a determinação da satisfação no trabalho e suas consequências na saúde do trabalhador nem sempre são claras. Certos elementos podem

se desenvolver tanto como consequência como determinante da satisfação, como, por exemplo, o relacionamento com os colegas de trabalho. Os autores afirmam ainda que, em determinadas circunstâncias, se este aspecto estiver negativo, pode-se gerar, então, a insatisfação no trabalho, e que esta, por sua vez, pode produzir problemas de relacionamentos no ambiente de trabalho.

Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está associada ao tratamento de justiça e respeito ao qual o trabalhador está sujeito. Martinez, Paraguay e Latorre (2004) destacam que a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, pois se trata de um estado subjetivo, que pode mudar de acordo com a singularidade de cada pessoa e circunstâncias e na mesma pessoa, conforme a faixa etária e suas fontes de satisfação pessoal ao longo do tempo.

Entretanto, Robbins (2005, p. 74) já traz a satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”, ou seja, o homem reage de forma enérgica aos acontecimentos no trabalho que não o satisfazem, determinando, assim, atitudes de mudanças.

Harrison e Sullivan (2006), citado por Tavares Filho (2008), reforçam que a satisfação também está susceptível às influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho. Por sua vez, Cozby (2003 apud TAVARES FILHO, 2008), diz que ela pode acometer ainda a saúde física e mental do indivíduo, prejudicando assim seu comportamento profissional e/ou social.

Portanto, as alterações na organização do trabalho e a melhoria do ambiente psicossocial organizacional auxiliam, determinantemente, os impactos subjetivos individuais e coletivos de satisfação no trabalho, segundo revelam os indicadores de saúde dos trabalhadores e, como efeito, favorecem ao aumento, quantitativo e qualitativo, da produção da organização (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004).

Entender a satisfação no ambiente de trabalho na perspectiva das organizações é determinante na coibição de problemas potenciais de insatisfação que possam assim influenciar a vida organizacional (SANTANA et al., 2012). Assim sendo, o conhecimento mais aprofundado em relação à satisfação no trabalho dos servidores públicos é de suma importância para subsidiar respostas concretas à gestão que se valendo delas podem contribuir no sucesso da organização e realização pessoal e profissional de seus colaboradores.

No século XXI, a satisfação no trabalho é tratada como um vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho, ou seja, é entendida como consequência do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador (SIQUEIRA, 2008).

A autora ressalta ainda que a expressão “satisfação no trabalho” demonstra o quanto o trabalhador vivencia experiências prazerosas no contexto organizacional. Portanto, cada uma das cinco dimensões de satisfação no trabalho (satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho) apresenta uma fonte ou origem de tais experiências prazerosas. Nos termos da autora:

Investigar satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos(SIQUEIRA, 2008).

Rosenstock *et al* (2010) retrata ainda que a satisfação no trabalho, como qualquer outro tipo de atitude, é geralmente formada durante determinado período de tempo, conforme o trabalhador vai conhecendo melhor o ambiente de trabalho. Contudo, a satisfação no trabalho é dinâmica, uma vez que pode desfazer-se mais rapidamente do que o tempo necessário para se desenvolver.

No estudo da satisfação no trabalho são empregados dois tipos de abordagens: a abordagem global e a abordagem de facetas ou dimensões. A abordagem global investiga a satisfação no trabalho como um sentimento único em relação ao trabalho, enquanto a abordagem em facetas analisa os diversos aspectos que se relacionam ao trabalho, como as gratificações, ambiente de trabalho, as condições, relações interpessoais e a natureza do trabalho, possibilitando um quadro mais completo da satisfação no trabalho (FERREIRA, 2017).

Pode-se também avaliar a satisfação intrínseca e extrínseca. A primeira refere-se à natureza das tarefas do trabalho em si e a segunda diz respeito aos outros aspectos do trabalho, como benefícios e salário. Para se estabelecer uma dimensão útil de satisfação, é indispensável que ela possibilite averiguar um amplo leque de dimensões do trabalho, em particular, aqueles aspectos que a teoria aponta como dimensões do conceito de satisfação. Em contrapartida, a medida deve ser de fácil aplicação, pois propicia aos trabalhadores a compreensão do que é solicitado. Essa medida também deverá permitir a conversão dos dados em resultados que possam ser interpretados prontamente, tanto no âmbito da pesquisa científica quanto na prática gerencial (SIQUEIRA, 2008).

Nesse contexto, existem escalas aptas a aferir os níveis de satisfação profissional dos trabalhadores. Uma delas é a Escala de Satisfação no Trabalho (S20/23), adaptada e validada à realidade brasileira por Carlotto e Câmara (2008), versão reduzida do Cuestionario General

de Satisfacción em Organizaciones Laborales (S4/82), desenvolvido por Meliá & Peiró (1986), fundamentado no modelo teórico de Locke (FERREIRA, 2017).

Klein *et al.* (2017) ressaltam ainda que esse instrumento apresenta 20 itens distribuídos em três fatores: relação intrínseca, ambiente físico e relações hierárquicas, além de possuir um índice de confiabilidade alto, ser autoaplicável, de fácil compreensão com consistência interna (alfa de Cronbach) de 0,92.

Outra medida de aferição, instrumento este utilizado nesta pesquisa, é Escala de Satisfação no Trabalho – EST, uma medida multidimensional, construída e validada por Siqueira(2008), tem a finalidade de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente às cinco dimensões do seu trabalho, demonstradas no quadro 4.

Quadro 4: Dimensões da satisfação do trabalho

DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
Satisfação com os colegas de trabalho	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas.
Satisfação com o salário	Contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa.
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade delas.
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2008.

Siqueira (2008) esclarece que a Escala em sua fase de construção apresentava 28 itens referentes ao contentamento no trabalho a partir de seis dimensões: satisfação com o salário, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com a estabilidade do emprego. Entretanto, de acordo a autora, em sua fase de análise, três itens foram eliminados, todos integrantes da dimensão satisfação com estabilidade no emprego, por perceber que as respostas e conclusões

estavam abrangidas na dimensão de satisfação com as promoções. Portanto, a EST passou a ter cinco dimensões e não mais seis.

A Escala de Satisfação no Trabalho pode ser utilizada, tanto em sua versão completa quanto em sua forma reduzida, para aferir níveis de satisfação no trabalho de indivíduos dos sexos masculino e feminino que tenham preparo para ler e compreender as instruções, os itens e o procedimento de responder à medida, por meio do uso de uma escala de sete pontos.

2.5 SATISFAÇÃO X QVT

Certas pessoas julgam o trabalho como uma obrigação ou apenas fonte de subsistência, entretanto esse pode ser convertido em meios de satisfação, de modo que as obrigações passam a ser algo prazeroso.

Marqueze e Moreno (2005) evidenciam que a satisfação no trabalho é advinda da interação das condições gerais de vida, do processo de trabalho, das relações no trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições de trabalho e vida. Os autores ressaltam ainda que a satisfação no trabalho pode ser fonte de saúde, assim como a insatisfação pode ocasionar danos à saúde mental, física e social, ocasionando problemas à organização e ao ambiente de trabalho.

Assim, o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador está relacionado aos fatores de satisfação no trabalho, ao envolvimento com o trabalho e ao comprometimento organizacional (SIQUERIA E PADOVAM, 2008). Portanto, para que se possa observar entre os trabalhadores um nível elevado de bem-estar no trabalho, seria necessário que eles relatassem estar satisfeitos com o trabalho, reconhecessem o envolvimento com as tarefas que realizam e, finalmente, revelassem ou mantivessem compromisso afetivo com a organização.

Siqueira (2008) aponta que estudos indicam que a satisfação no trabalho é um sentimento extremamente sensível às políticas e práticas gerenciais, ou seja, as ações que promovam a QVT, especialmente àquelas que definem os procedimentos e a distribuição de retornos (percepções de justiça no trabalho).

Segundo Chiavenato (2008) a QVT compreende duas vertentes, uma quanto às pretensões dos colaboradores ao bem estar e a satisfação no trabalho e a outra do interesse das organizações quanto aos seus impactos sobre a produtividade e a qualidade. Entretanto para se atingir elevados índices de qualidade e produtividade, as organizações necessitam de trabalhadores motivados e que participem ativamente dos trabalhos e que sejam

adequadamente recompensadas, ou seja, trabalhadores mais satisfeitos com o seu campo de trabalho.

Nesse contexto, Limongi-França (2004, p. 42) declara que existe uma ligação forte entre a qualidade de vida das pessoas e o seu estilo de vida dentro ou fora do seu ambiente organizacional, e que essa melhoria dessas provocará impactos na excelência e na produtividade dos trabalhadores.

Portanto, o sucesso da organização depende intensamente do bom desempenho de seus profissionais, e para que esse desempenho seja satisfatório é indispensável que esse trabalhador esteja satisfeito para desempenhar bem suas funções, assim como contribuir para o progresso da organização. Entretanto, tal satisfação depende do conjunto de medidas e estratégias desenvolvidas nas organizações que servirão de base para mudanças organizacionais e que repercutirão em seu resultado final.

Nesse cenário, Martins (2010) inclina-se a um conceito em que a QVT trata do bem estar dos trabalhadores, sendo assim diferente da satisfação profissional, porém, a QVT tende a potencializar as condições necessárias para organização promover a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal, a fim de aumentar as avaliações positivas do colaborador sobre o interesse e o significado do trabalho e para ser fonte de satisfação pessoal.

Consequentemente, o intuito das organizações ao adotarem boas práticas e estratégias é proporcionar uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho aos seus colaboradores o qual refletirá em um aumento da satisfação no trabalho de forma a deixar que esses possam se sentir parte importante no seu ambiente organizacional, melhorando o seu desempenho laboral e assim criando um bom clima organizacional.

Nesse sentido, a QVT passou a ser associada à satisfação no trabalho, especialmente a partir da década de 70 e diversos autores buscaram relacionar esses dois constructos (ALBUQUERQUE *et al*, 2015). Os autores afirmam ainda que os resultados obtidos na visão dos respondentes de suas pesquisas indicam que a QVT diz respeito a um ambiente de trabalho saudável, a satisfação com o trabalho, trabalho como fonte de realização, entre outros benefícios.

Em seus estudos, Pazine e Stefano (2009) concluíram que é através da gestão e implementação de programas de qualidade de vida no trabalho que se consegue obter melhores resultados no que concerne o bem estar dos funcionários, promovendo consequentemente a satisfação no ambiente de trabalho.

As temáticas qualidade de vida no trabalho e satisfação no trabalho devem ser preocupações constantes nas dinâmicas organizacionais, visto que um capital humano

satisfeito é fundamental para o alcance dos objetivos organizacionais (PIZZOLATO, MOURA, SILVA, 2013). Portanto, Siqueira *et al* (2017) afirmam que através do mapeamento da satisfação em suas diversas atuações é que se é possível atingir um aumento na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários, o que reforça ainda mais a relação direta entre esses dois constructos.

Logo, a QVT proporciona melhorias dentro do ambiente organizacional, garantindo assim um ambiente saudável com boas condições de trabalho, oportunidades de crescimento, melhora nas relações interpessoais, entre outros, o que resulta então, na promoção da satisfação no trabalho.

2.6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse capítulo, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre os principais assuntos e definições relevantes para o desenvolvimento e compreensão da temática desse trabalho. Os temas qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional foram apresentados como eixos-chave, elencando-se assim os principais conceitos, origem e autores que norteiam as referidas temáticas.

No que diz respeito ao tema QVT, foi percebido que cada modelo possui suas particularidades, porém, o de Walton (1973) é considerado como sendo amplo ao abranger vários aspectos relacionados à QVT, considerando no ambiente organizacional oito dimensões que afetam de maneira significativa o colaborador em sua situação de trabalho, além de poder ser adaptável às diferentes situações ou ambientes organizacionais. Porém, com o propósito de otimizar a aplicabilidade de um modelo que avalie a QVT dos docentes do instituto, fez-se uma adaptação de forma a evidenciar os melhores parâmetros para viabilizar a aplicação de um instrumento exequível para construção desta pesquisa, acrescentando certas dimensões existentes em outros modelos, como relação à Saúde, ao Relacionamento chefe-funcionário e a Comunicação, de Fernandes (1996), Necessidade de Conhecimento e Atualização, de Lee, Singhapakdi e Sirgy (2008) e as Características Pertinentes ao Próprio Trabalho, de Zhu e Long (2008).

Em se tratando da Satisfação Profissional, iremo-nos valer da Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008), com a finalidade de avaliar o grau de contentamento dos docentes do instituto frente às cinco dimensões do seu trabalho.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, versam-se os procedimentos metodológicos para a realização da presente pesquisa, contemplando informações concernentes à classificação da pesquisa, instrumentos técnicos, dimensões e variáveis para avaliação da QVT, população da pesquisa e amostragem, tratamento e análise de dados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

3.1.1 Natureza da Pesquisa

A pesquisa é de abordagem mista ou quali-quantitativa, pois, com base em Fonseca (2002), permitiu recolher mais informações do que se poderiam conseguir isoladamente, apresentando dados quantitativos e analisando-os no contexto das temáticas investigadas.

3.1.2 Aplicabilidade da Pesquisa

Quanto à sua funcionalidade, este estudo é classificado como pesquisa aplicada que, segundo o que dizem Gerhardt e Silveira (2009), terá a finalidade de produzir novos conhecimentos para uma aplicação prática, direcionada à resolução de problemas específicos.

Desta forma, este estudo enquadra-se no campo da Pesquisa aplicada, uma vez que recorre aos conhecimentos já desenvolvidos e validados no meio científico com o objetivo de solver problemas práticos em um contexto real para produzir novos conhecimentos.

3.1.3 Objetivos

Como o principal objetivo da presente pesquisa é avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos funcionários de uma empresa prestadora de serviço, ela se classifica como uma pesquisa descritiva e exploratória.

Exploratória, pois, segundo o que diz Gil (2008), propõe-se a descrever e associar possíveis relações entre variáveis, permitido uma maior proximidade com o problema de pesquisa e, descritiva, porque tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

3.1.4 Meios de Pesquisa

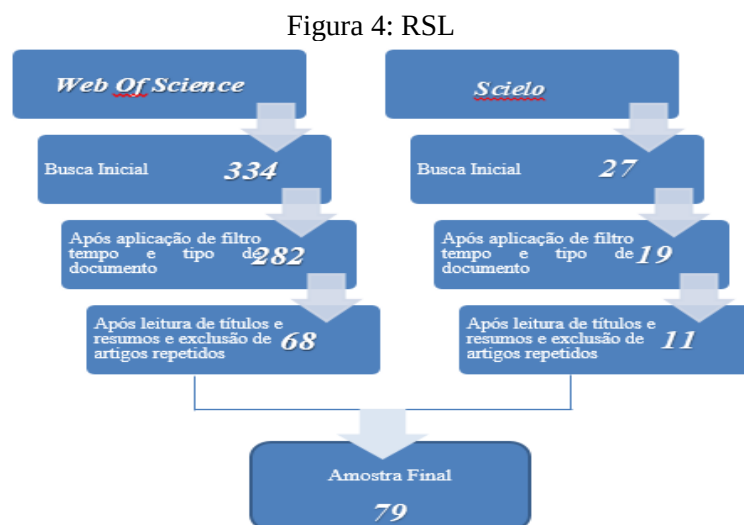
Os procedimentos metodológicos concernem, segundo o que diz Prodanov e Freitas (2013), ao planejamento da pesquisa, compreendendo a diagramação, interpretação da coleta de dados, prognóstico de análise, levando em consideração o ambiente em que são coletados e as formas de controle das variáveis envolvidas.

3.1.4.1 Pesquisa bibliográfica

Foi realizado um estudo bibliográfico, que com base em Vergara (2016), deu alicerce ao investigador, através de publicações como livros, revistas, jornais, sites na internet, disponibilizados ao público em geral.

Assim, foi realizada uma revisão sistemática da bibliografia, baseada por Sampaio e Mancini (2007), utilizando-se como fonte de dados a literatura sobre as temáticas pertinente à qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional nas plataformas de pesquisas online *Web of Science (ISI)* e *Scielo*.

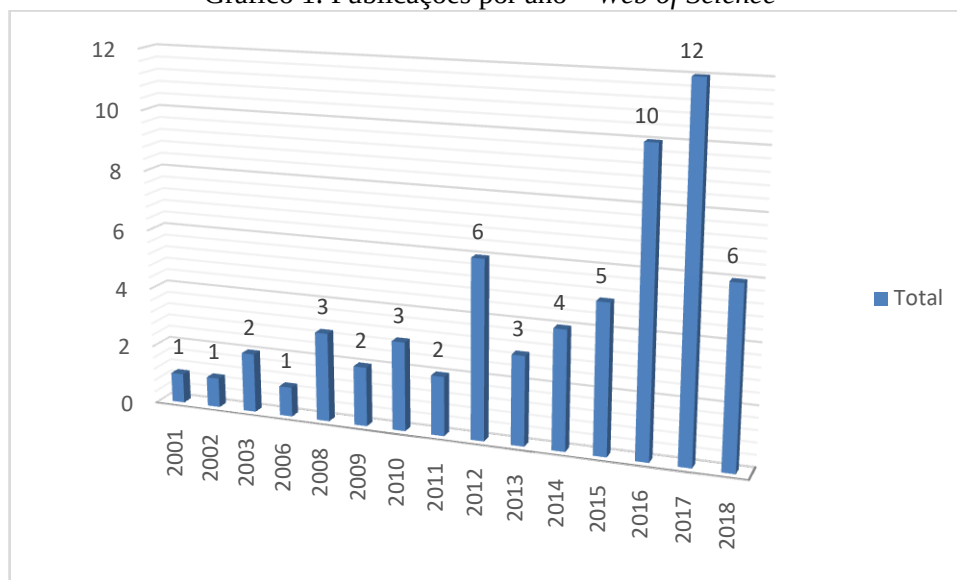
A pesquisa sistemática foi definida no período de 2000 a 2019 onde foram encontrados na base de dados *Scielo*, 17 artigos publicados, e na plataforma de pesquisa *Web of Science* registraram-se 283 artigos em periódicos nacionais e internacionais. Após leitura completa dos artigos e exclusão de artigos em duplicidade restou um total de 79 artigos, conforme demonstra a figura 4.



Fonte: Elaboração própria, 2019.

O gráfico 1 demonstra o quantitativo de publicações por ano dos artigos coletados na base de dados *Web of Science*. É possível observar que houve um crescimento considerável de publicações nos anos de 2016 e 2017, com 10 e 12 publicações respectivamente.

Gráfico 1: Publicações por ano – *Web of Science*



Fonte: Elaboração própria, 2019.

3.1.4.2 Pesquisa documental

Segundo Gil a pesquisa documental fundamenta-se em materiais que ainda não receberam um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reformuladas de acordo com os objetivos do estudo.

Atendo-se o que ressalta Figueiredo (2007) que a pesquisa documental ultrapassa a ideia de textos escritos e/ou impressos, assim o documento, fonte da pesquisa, pode ser escrito e não escrito, como filmes, slides, vídeos e fotografias ou pôsteres, o presente trabalho utilizou de fontes documentais para complementar e/ou ressaltar as dados encontrados.

3.1.4.3 Pesquisa de campo

Com base em Prodanov e Freitas (2013), o presente estudo utilizou-se da pesquisa de campo a fim de obter informações e/ou conhecimentos sobre as temáticas da QVT e Satisfação Profissional.

3.2 ÁREA DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada no campus João Pessoa do IFPB, o mais antigo da rede, que teve seu início nos 60, a então existente Escola Técnica Federal da Paraíba (ETF-PB) que foi transferida da Rua João da Mata para um prédio construído na Av. Primeiro de Maio, 720, em Jaguaribe, sede atual do *Campus* de João Pessoa (Figura 5).

Figura 5: Fachada do Campus João Pessoa



Fonte: Elaboração própria, 2018.

O referido Campus anualmente oferta cursos de educação profissional e tecnológica, bacharelados e licenciaturas, além de Programas de Pós-Graduação com o oferecimento de cursos de pós-graduação *stricto e lato sensu* (Mestrado e Especialização).

O ideário pedagógico deste Campus vislumbra a exequibilidade de oferta à sociedade local, regional e nacional de cursos técnicos e superiores, estando em pleno funcionamento: 9 Cursos Técnicos Subsequentes, 9 Cursos Técnicos Integrados (incluindo o PROEJA) e 14 cursos Superiores (Tecnologia, Bacharelado e Licenciatura), incluindo 2 cursos de Graduação na modalidade à Distância e 4 pós-graduações.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

Segundo Vergara (2016), população ou universo é o conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo. A pesquisa contou com uma população de 350 docentes do campus João Pessoa que atuam diretamente e exclusivamente com o ensino. No tocante à amostra, Marconi e Lakatos (2010), definem-na como uma parcela ou porção elegida a partir do universo escolhida.

Para a obtenção dos dados da pesquisa utilizou-se uma amostragem probabilística. Esse método de amostragem permite compensar erros amostrais e outros aspectos relevantes para a representatividade e significância da amostra.

Assim, para que o tamanho da amostra tenha fidedignidade às características do universo, o tamanho da amostra precisa considerar os fatores como nível de confiança estabelecido, extensão do universo, porcentagem com o qual o fenômeno se verifica e o erro máximo permitido. O método de amostragem usado foi a amostragem aleatória simples, portanto o cálculo do tamanho da amostra (n) pode ser obtido através do cálculo apresentado na figura 6.

Figura 6: Cálculo da amostra

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

Fonte: Favero *et al.*, 2009.

Onde:

n : Tamanho mínimo da amostra; N : Tamanho da população;

p : Porcentagem com a qual o fenômeno se verifica, ou seja, é a proporção, dentro da população, de uma variável-chave do estudo (Como regra geral, será utilizado $p=50\%$ quando não tem nenhuma informação sobre o valor que se espera encontrar). Caso se tenha alguma informação, usará o valor aproximado que se espera;

q : Porcentagem complementar;

e^2 : Erro máximo permitido que o pesquisador está disposto a assumir para os resultados que serão extraídos a partir da amostra (p.e. 5%);

z^2 : Nível de confiança escolhido expresso em número de desvio-padrão (Nível de confiança 90%, $Z= 1,645$; Nível de confiança 95%, $Z=1,96$ e Nível de confiança 99%, $Z=2,575$).

Para a realização do cálculo da amostra foi utilizado o software Dinam 1.0, e o resultado obtido para o tamanho da amostra mínimo foi 172 docentes, porém a pesquisa foi realizada com 183.

É importante ainda considerar o tamanho da amostra que segundo Hair *et al.* (2009) deve ser superior a 50 observações, sendo conveniente no mínimo 100 casos para assegurar a robustez dos resultados e a razão entre o número de casos e a quantidade de variáveis que deve exceder cinco para um ou mais.

3.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a construção desta pesquisa foram utilizados os métodos científicos para estudo das temáticas propostas, sendo eles os métodos da observação e aplicação de questionário.

Considerando os conceitos e teorias explorados anteriormente, a Qualidade de Vida no Trabalho foi avaliada sob a perspectiva das oito dimensões de Walton (1973), ainda complementadas com algumas dimensões aplicáveis ao público alvo (docentes), que compreendem os modelos de Fernandes (1996), Lee, Singhapakda e Sirgy (2008) e Zu Long (2008), conforme apresentados no quadro 5.

Quadro 5: Dimensões contempladas na pesquisa		
AUTOR	DIMENSÃO	CONCEITO
Walton (1973)	1. Condições de Trabalho	Condições de trabalho e fatores que possam influenciar a saúde do trabalhador
	2. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Desenvolvimento de habilidade e conhecimentos para os empregados, levando em consideração o aproveitamento do talento humano ou capital intelectual
	3. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Oportunidade de crescimento na organização
	4. Integração Social na Organização	Nível de integração social na organização
	5. Constitucionalismo	Garantias constitucionais
	6. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Equilíbrio satisfatório entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador
	7. Relevância Social da Vida no Trabalho	Responsabilidade social da organização e a qualidade dos serviços prestados
	8. Compensação Justa e Adequada	Remuneração obtida pelo trabalho realizado
Fernandes (1996)	9. Saúde	Satisfação dos trabalhadores em relação às ações da organização no que concerne à saúde.
	10. Relação chefe-funcionário	Satisfação em relação ao seu relacionamento, tanto pessoal como profissional, com a chefia
	11. Comunicação	Satisfação em relação à circulação de informações

Quadro 6: Dimensões contempladas na pesquisa

AUTOR	DIMENSÃO	CONCEITO
Zhu Long (2008)	13. Características do próprio trabalho	Compreende o sentimento de significado, de responsabilidade e de desafio, e as oportunidades de crescimento
Lee, Singhapak da e Sirgy (2008)	14. Conhecimento	Ações que possibilitam aos trabalhadores tornarem-se peritos em suas áreas.

Fonte: Elaboração própria, 2019.

No que se refere ao nível de satisfação profissional foi utilizada como medida de aferição a Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira que abrange suas cinco dimensões conforme representadas no quadro 7.

Quadro 7: Dimensões da EST

DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, amizade, confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho
Satisfação com os salários	Contentamento com a remuneração percebida, com o curso de vida, e com os esforços feitos na realização do trabalho
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2008.

3.4.1 Levantamento da Situação de Trabalho

Segundo Gil (2008), a técnica de observação é aquela em que o pesquisador, permanecendo alheio à comunidade, grupo ou situação que pretende estudar, observa, de maneira espontânea, os fatos que aí ocorrem.

Assim, esse estudo utilizou-se de um checklist, apêndice B, que apoiou a condução da observação proporcionando uma melhor compreensão dos aspectos relativos à qualidade de vida no trabalho e a satisfação profissional dos docentes.

3.4.2 Aplicação de Questionários

Segundo Gil (2008), os questionários são técnicas de investigação composta por inúmeras questões entregues aos participantes com o intuito de colher informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamentos, etc.

Neste estudo foram aplicados questionários (apêndices C e D e anexo A) com os docentes do instituto, relativos ao perfil e características do trabalhador, assim como a percepção da QVT e a Satisfação Profissional. Foi utilizada para medida a escala tipo Likert de cinco pontos, onde cada respondente é convidado a declarar o grau de concordância com cada afirmação: 1 (DT – discordo totalmente), 2 (D - discordo), 3 (I -indiferente), 4 (C – concordo), 5 (CT– concordo totalmente) no questionário de QVT. Em se tratando da EST com cada afirmação corresponde: 1 (TI – totalmente insatisfeito), PI (parcialmente insatisfeito), I (indiferente), PS (parcialmente satisfeito), TS (totalmente satisfeito).

3.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS COLETADOS

3.5.1 Tratamento dos Dados

Foi utilizada nesta pesquisa a estatística descritiva para elaboração das frequências da parte do questionário relativo aos dados demográficos do indivíduo e a estatística multivariada para análise das variáveis da QVT, segundo a readaptação do modelo proposto, e

as variáveis da Satisfação Profissional. Para realizar a correlação entre os dois constructo foi utilizado o teste de correlação de Spearman.

Dentre as técnicas de análise multivariada, o presente estudo utilizou-se a análise fatorial exploratória (AFE). Segundo Brown (2006), citado por Damásio (2012), a AFE tem o objetivo de encontrar a estrutura subjacente em uma matriz de dados e determinar o número e a natureza das variáveis latentes (fatores) que melhor representam um conjunto de variáveis observadas. Ao analisar a estrutura das inter-relações de um determinado número de variáveis observadas, a análise fatorial exploratória estabelece o(s) fator(es) que melhor explica(m) a sua covariância (HAIR et al., 2009).

Segundo F. Filho e S. Junior (2010), para se realizar a Análise Fatorial, é fundamental considerar certos requisitos, conforme apresentados no quadro 8:

Quadro 8: Critérios para Análise Fatorial

PROCEDIMENTOS	CRITÉRIOS
Amostra	Amostras mínimas entre 50 a 100 casos
Correlação	Coeficientes de correlações superiores a 0,30
Nível de mensuração	Variáveis contínuas e discretas
KMO	Acima de 0,50
Regra de Kaiser	Extração de fatores com valor eigenvalue acima de 1
Screen Test	Analisar graficamente a dispersão do número de fatores até que curva da variância individual de cada fator se tornar horizontal ou sofrer uma queda abrupta
Esfericidade de Bartlet	$P < 0,05$
Tipo de extração	Determinar a técnica de extração
Variância acumulada	$> 60\%$
Razão teórica	Justificar como as variáveis se relacionam

Fonte: Albuquerque (2013).

Após obtenção dos escores (Escala de QVT e EST), através dos procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, foi analisada a correlação entre as dimensões (QVT e Satisfação Profissional), a fim de demonstrar se existe ou não intercorrelações entre as variáveis (FAVERO et al., 2009).

3.5.2 Análise da Confiabilidade dos dados

Confiabilidade é a avaliação do grau de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (HAIR et al., 2009). Assim, um instrumento de pesquisa será considerado tão mais

confiável quanto menor for à componente de erro das respostas fornecidas para determinada questão (MELO, 2014).

Nesse contexto, Cronbach (1951) criou uma medida de confiabilidade, conhecida como Índice de Confiabilidade (α) ou simplesmente α de Cronbach. Assim, uma vez calculado o valor do α de Cronbach, é possível avaliar o grau de confiabilidade do instrumento de coleta de dados (MURPHY; DAVIDSHOFER, 1988 apud MELO, 2014). O quadro 9 demonstra o grau de confiabilidade de acordo com o cálculo do α de Cronbach.

Quadro 9: Grau de confiabilidade

GRAU DE CONFIABILIDADE	ALFA DE CRONBACH
Inaceitável	<0,6
Baixa	Entre 0,6 a 0,7
Moderada	Entre 0,7 a 0,8
Alta	Entre 0,8 a 0,9
Elevada	>0,9

Fonte: Adaptado de Melo, 2014.

3.5.3 Recursos Computacionais

Esta pesquisa utilizou os softwares: *Microsoft Excel* 2010 para elaboração das tabelas primárias; *Dinam 1.0* para cálculo do tamanho das amostras aleatórias e por último o *SPSS Statistics* 22.0 para elaboração das análises fatoriais e produção dos escores para a realização do teste de correlação de Spearman.

3.5.4 Comitê De Ética E Pesquisa Com Seres Humanos

A pesquisa foi submetida e aprovada (parecer nº 3.521.323) ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (CEP/CCS/UFPB), sob o número CAAE: 17333119.1.0000.5188, cumprindo os requisitos da Norma Operacional nº 001/2013 – Diretrizes Regulamentadoras da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos e da Resolução 466/12 - A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde.

4. RESULTADOS

Este capítulo aborda os resultados obtidos durante a realização da pesquisa, está dividido em dois pontos: o primeiro, relativo à exposição dos aspectos gerais das condições de trabalho e caracterização do ambiente da pesquisa, elaborado através do plano observacional e pesquisa documental; e o segundo ponto corresponde à análise dos resultados obtidos através da aplicação do questionário com as variáveis demográficas, QVT e Satisfação Profissional.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB foi criado a partir da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba (CEFET-PB) e a Escola Agrotécnica Federal de Sousa (EAF Sousa). O campus João Pessoa é o mais antigo do Instituto.

Atualmente, o Campus encontra-se situado na Avenida Primeiro de Maio, 720, na capital da Paraíba, ofertando dezessete Cursos Superiores, nove Cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio, nove Cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio, três Especializações, dois Mestrados Profissionais e um Mestrado Acadêmico distribuídos nas Unidades Acadêmicas (UA) do Campus, demonstrados no quadro 10.

As UAs são órgãos responsáveis pela articulação entre as coordenações dos cursos a elas vinculados e pela execução de atividades administrativas necessárias às atividades de ensino. No Campus João Pessoa, há cinco Unidades Acadêmicas: I - Design, Infraestrutura e Ambiente, II - Informação e Comunicação, III - Controle e Processos Industriais, IV - Licenciaturas e Formação Geral e V - Gestão e Negócios

Quadro 10 - Cursos Ofertados pelo Campus João Pessoa

MODALIDADES DE ENSINO	CURSOS
UA 1 – Design, Infraestrutura e Ambiente	Bacharelado em Engenharia Civil
	Tecnológico em Gestão Ambiental
	Tecnológico em Construção de Edifício
	Tecnológico em Design de Interiores
	Tecnológico em Geoprocessamento
	Técnico em Edificação (Integrado e Subsequente)
	Técnico em Controle Ambiental
UA 2 – Informação e Comunicação	Mestrado em Tecnologia da Informação
	Tecnológico em Rede de Computadores
	Tecnológico em Sistemas para Internet
	Técnico em Informática (Integrado e Subsequente)
UA 3 – Controle e Processos Industriais	Mestrado Acadêmico em Engenharia Elétrica
	Bacharelado em Engenharia Mecânica
	Bacharelado em Engenharia Elétrica
	Tecnológico em Automação Industrial
	Tecnológico em Sistemas de Telecomunicações
	Técnico em Mecânica (Integrado e Subsequente)
	Técnico em Eletrotécnica (Integrado e Subsequente)
	Técnico em Eletrônica (Integrado e Subsequente)
UA 4 – Licenciaturas e Formação Geral	Técnico em Equipamentos Biomédicos (Subsequente)
	Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica
	Licenciatura em Letras (Distância)
	Especialização - Ensino de Ciências e Matemática (EaD/UAB)
	Especialização - Ensino de Língua Portuguesa 2a Língua para Surdos (EaD/UAB)
	Licenciatura em Química
	Licenciatura em Matemática
UA 5 – Gestão e Negócios	Técnico em Instrumento Musical (Integrado)
	Bacharelado em Administração
	Administração Pública (EaD)
	Especialização em Administração Pública (EaD/UAB)
	Tecnológico em Negócios Imobiliários
	Técnico em Contabilidade (Integrado)
	Técnico em Secretariado (Subsequente)
	Técnico em Eventos (EJA)

Fonte: IFPB/2019

Em sua estrutura administrativa encontram-se, além da Direção Geral (maior hierarquia), as Diretorias de Desenvolvimento do Ensino e de Administração e Finanças com suas unidades subordinadas, conforme demonstra o quadro 11.

Quadro 11: Estrutura Administrativa

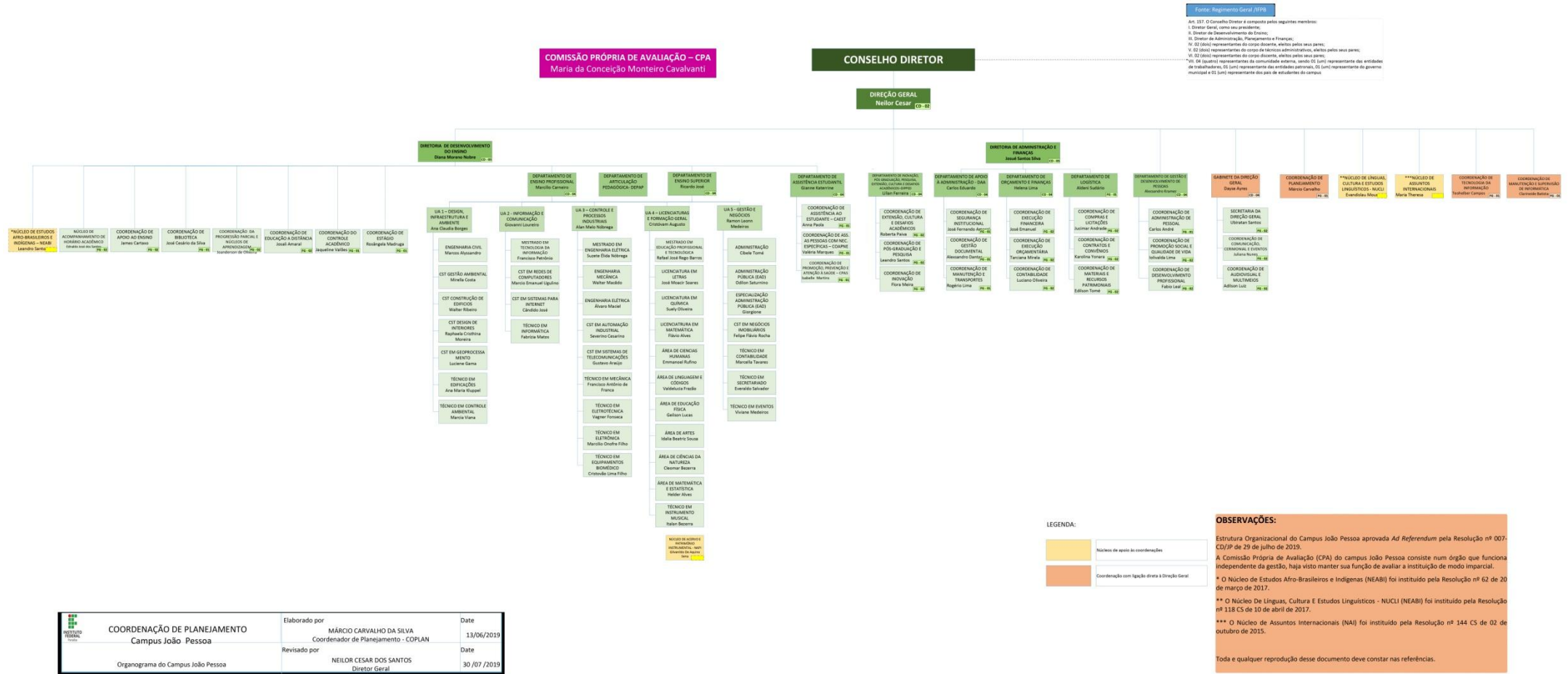
DIREÇÃO GERAL	DIRETORIAS/COORDENAÇÃO	UNIDADES SUBORDINADAS
	Diretoria de Desenvolvimento e Ensino	Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas - NEABI
		Núcleo de Acompanhamento de Horário Acadêmico
		Coordenação de Apoio ao Ensino
		Coordenação de Biblioteca
		Coordenação da Progressão Parcial e Núcleos de Aprendizagem
		Coordenação de Educação à Distância
		Coordenação de Controle Acadêmico
		Coordenação de Estágio
		Departamento de Ensino Profissional
		Departamento de Articulação Pedagógica – DEPAP
		Departamento de Ensino Superior
		Departamento de Assistência Estudantil
	Diretoria de Administração e Finanças	Departamento de Apoio à Administração – DAA
		Departamento de Orçamento e Finanças
		Departamento de Logística

Fonte: IFPB/2019

Estão subordinados, também, à Direção Geral o Departamento de Inovação, Pós Graduação, Pesquisa, Extensão, Cultura e Desafios Acadêmicos – DIPPED, Departamento de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas, Gabinete da Direção Regional, Coordenação de Planejamento, Núcleo de Línguas, Cultura e Estudos Linguísticos – NUCLI, Núcleo de Assuntos Internacionais, Coordenação de Tecnologia da Informação e a Coordenação de Manutenção e Supervisão de Informática. A figura 7 apresenta o organograma completo.

Figura 7: Organograma Campus João Pessoa

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA



O campus dispõe de uma área total de 50.327 m² e 1.230 m³ de área construída, segundo informações da Coordenação de Obras e de Engenharia da Reitoria do Instituto. Suas instalações físicas apresentam uma ampla estrutura composta por bibliotecas, auditórios, parque poliesportivo com piscina, ginásios, campo de futebol e sala de musculação, gabinete médico-odontológico, salas de aulas e laboratórios equipados, conforme demonstra o quadro 12.

Quadro 12: Ambientes do Campus João Pessoa

AMBIENTE	QTD
Auditório	4
Baterias de Banheiros	17
Baterias de banheiros PCD	11
Biblioteca	1
Instalações Administrativas	86
Laboratórios	75
Laboratório de informática	22
Salas de aula	67
Salas de Docentes	4
Ambientes de professores	42
Ginásio	2
Campo de Futebol	1
Piscina	1
Refeitório /Copa (funcionários)	3
Refeitório Alunos	1

Fonte: IFPB/2019

Seu quadro de pessoas é composto por 645 (seiscentos e quarenta e cinco) servidores, sendo 397 Docentes e 224 Técnicos Administrativos. O campus conta ainda com profissionais terceirizados e professores temporários e substitutos, conforme dados extraídos do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP)

O corpo docente, público alvo desta pesquisa, é constituído por docentes efetivos e substitutos, distribuídos em diversas áreas do conhecimento licenciados, bacharéis e tecnólogos com regimes de trabalho de T20, T40 e Dedicação Exclusiva – DE para os efetivos e T20 e T40 substitutos. Essa carga horária de trabalho está dividida em horas em salda de aula, planejamento, participação em projetos de extensão, entre outras atividades docentes.

A fim de estimular o aprimoramento de seus servidores, o campus dispõe de orçamento específico para aperfeiçoamento de seu quadro de pessoal, através de editais que incentivam a participação em eventos, publicação de trabalhos, entre outros.

4.2 SITUAÇÃO DE TRABALHO

As informações contidas neste item são resultantes da observação *in loco*, cuja referência é o apêndice B, assim focaliza-se a estrutura física do Campus João Pessoa, apresentando a estrutura física os recursos materiais disponíveis, e o perfil dos docentes, objeto de estudo dessa dissertação

4.2.1.Estrutura Física

O IFPB Campus João Pessoa possui infraestrutura própria com espaço físico e equipamentos de última geração adequados para execução com sucesso de projetos de pesquisa e desenvolvimento nas áreas de competências credenciado.

Conforme mencionado anteriormente, cinco UA fazem parte do Instituto e cada uma delas possui recepção, salas de coordenação e ambientes (em conjunto) para os seus professores.

4.2.2. Recursos Materiais Disponíveis

As salas de aulas são equipadas com computadores e sistema de som acoplado, Projetor de Imagens (Data Show), além de sistema de ar condicionado. Uma equipe de apoio fica disponível, nos três turnos de aula, dando suporte logístico, estrutural e técnico para o desenvolvimento das atividades de ensino.

Nas dependências do instituto, de acordo com as normas de segurança, foram visualizados os diversos laboratórios equipados com os materiais específicos para o desenvolvimento de aulas práticas de acordo com as especificidades de cada curso.

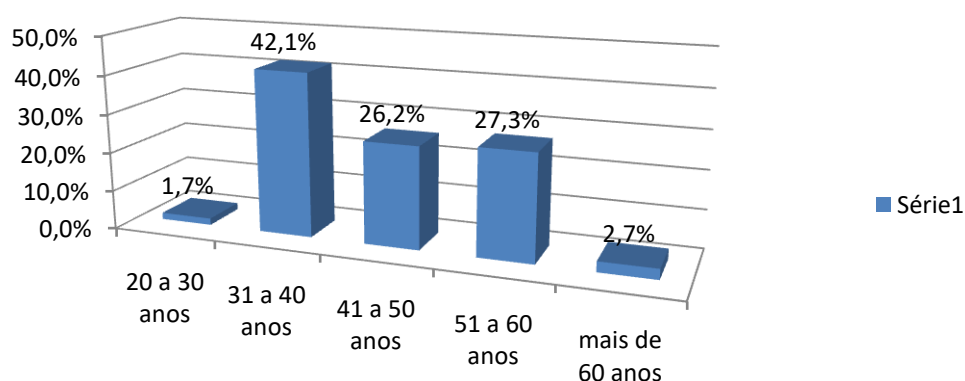
Observou-se ainda que o instituto dispõe de uma Coordenação de Produção de Material Didático responsável por planejar, organizar, orientar e acompanhar processo de elaboração de materiais didáticos e execução de serviços relativos aos objetos de aprendizagem que proporciona um melhor processo ensino-aprendizagem.

4.2.3 Perfil Docente

No Campus do IFPB na cidade de João Pessoa, dos 183 docentes respondentes 98 são do sexo feminino e 85 do sexo masculino, correspondendo respectivamente 53,55% de mulheres e 46,45% de homens, o que demonstra não haver uma discrepância em relação ao sexo dos docentes.

Quanto à faixa etária dos docentes como mostra o gráfico 2, a maioria (42,1%) está entre 31 a 40 anos de idade, constituindo um corpo docente bastante jovem. Dentre esse percentual 39 são mulheres e 38 homens. O menor percentual (1,7%) foi registrado na faixa etária de 20 a 30 anos.

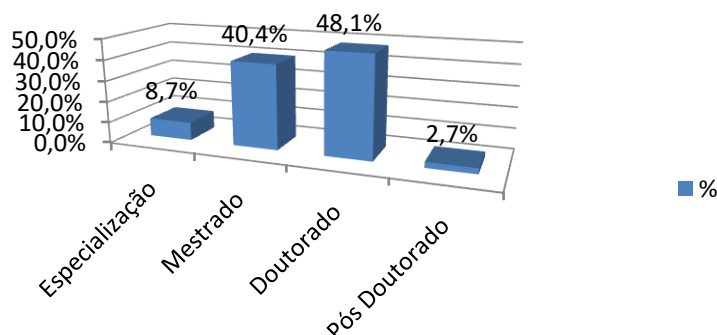
Gráfico 2: Relação Docente x Faixa Etária



Fonte: Pesquisa direta

Em relação à titulação, apresentada no gráfico 3, existe certo equilíbrio entre Doutores e Mestres, dentre os quais 48,1% de doutores e 40,4% mestres, havendo um percentual menor de especialistas, 8,7% e 2,7% com pós doutorado. Tais informações demonstram que o corpo docente do Campus João Pessoa busca melhorias em sua qualificação por meios de cursos de pós-graduação (Lato Sensu e Stricto Sensu).

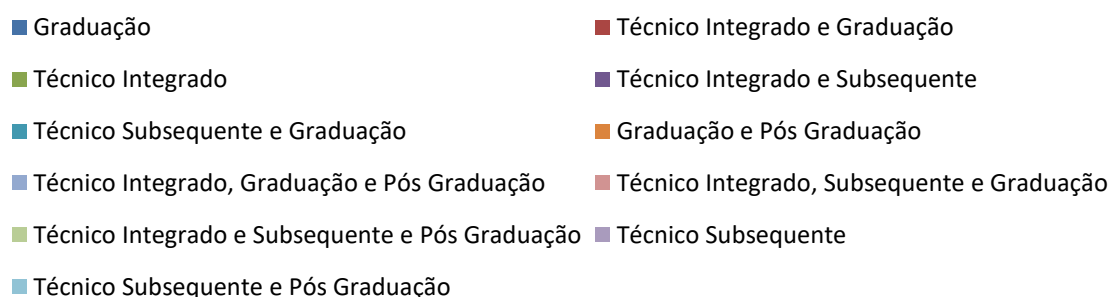
Gráfico 3: Relação Docente x Titulação



Fonte: Pesquisa direta

Dentre as modalidades de ensino existentes no Campus, constatou-se a partir dos dados relacionados à atuação dos docentes que os cursos de graduação concentram maior percentual 35,5%. Quanto ao Ensino Médio Integrado a Educação Profissional aloca-se 13,7% e no caso dos cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio um pequeno percentual de 1,1%. Identificou-se, também, que 10,3% dos docentes além de atuarem nos cursos de Pós Graduação (Especialização e/ou Mestrado) lecionam nas outras modalidades de ensino (Técnico Integrado e Subsequente e Graduação), não registrando assim, professor que atue somente nos cursos de Pós Graduação. Tais informações estão apresentadas no gráfico 4.

Gráfico 4: Níveis de Atuação Docente



Fonte: Dados da Pesquisa

Em se tratando do Regime de Trabalho dos docentes a grande maioria, 90% dos atuantes no Campus João Pessoa estão vinculados aos Regimes de Trabalho em Dedicação Exclusiva, 9% em regime de T-40 e 1% regime de T-20 horas semanais. O resultado ora observado reflete o que preconiza a lei 12.772/2012 que dispõe sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, onde a atribuição do regime de 40 (quarenta) horas sem dedicação exclusiva é considerando de caráter especial.

Em relação ao tempo de atuação no Instituto os maiores percentuais estão entre 6 até 10 anos, com 46,45%, e mais de 3 até 6 anos, com 19,13%. Os docentes com menos de 3 anos no Instituto foi o menor percentual apresentado, 4,37% e os profissionais com mais de 20 anos na casa registraram 15,85%.

4.3 QVT E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Este item trata das informações coletadas no Instituto, focando a relação entre a QVT e a Satisfação Profissional sob duas vertentes a Estatística Descritiva e Análise Fatorial Exploratória. Como salientado no capítulo 3, item 3.4.2, foram aplicados questionários focando as duas temáticas e foi utilizada a escala de Likert tendo como referência no apêndice A e anexo D.

4.3.1. Análise Descritiva dos Dados sobre QVT

Em relação à temática da Qualidade de Vida no Trabalho, a análise descritiva está dividida em nove sub-tópicos relativos às dimensões dos modelos escolhidos. Cada dimensão engloba variáveis que estão relacionadas ao assunto objeto de investigação.

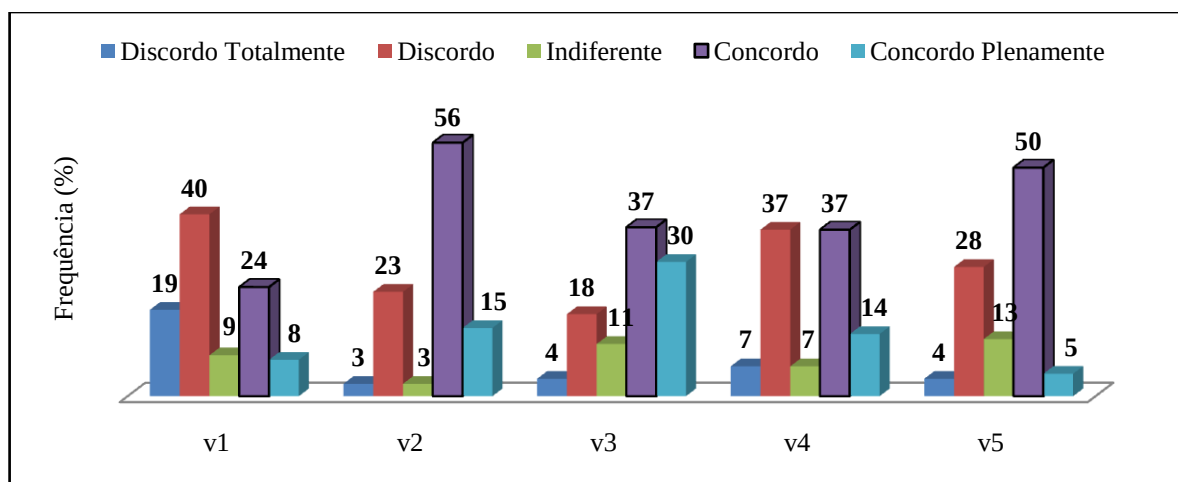
Como salientado no capítulo 2 e 3 (2.2 e 3.4) a partir dos modelos de referência Walton (1973), Fernandes (1996), Zhu Long (2008) e Sirgy Lee (2008), constituiu-se o questionário (apêndice D) aplicado aos docentes da unidade educacional em estudo, contemplando nove dimensões: Condições de Trabalho e Saúde, Capacidade no Trabalho e Características pertinentes ao Trabalho, Integração Social e Relacionamento com a Chefia, Constitucionalismo, Trabalho e Espaço Total de Vida Social, Relevância Social na Vida e no Trabalho, Compensação Justa e Adequada, Conhecimento e Oportunidades de Crescimento e Comunicação.

4.3.1.1 Dimensão - Condições de Trabalho e Saúde

Esta dimensão é composta pelo modelo de Walton (Condições de Trabalho) e Fernandes (Saúde) abrangendo as condições existentes no local de trabalho como aspectos da Carga de Trabalho, Ambiente Físico de Trabalho, Material e Equipamentos e Saúde abordados por cinco variáveis: (V1) carga horária de trabalho provoca fadiga e estresse, (V2) uso de tecnologias atende as necessidades do trabalho, (V3) Fatores como a limpeza e organização no ambiente de trabalho permitem a realização das tarefas com mais aconchego e praticidade e (V4) Condições ambientais existentes no seu trabalho (iluminação, ruídos, a temperatura, entre outros aspectos) e o oferecimento, por parte da instituição, de meios para

exercer as atividades com presteza e qualidade são favoráveis ao desempenho e bem-estar no trabalho (V5). Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão estão no Gráfico 5.

Gráfico 5: Dimensão Condições de Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

De acordo com os dados obtidos 32% das respostas na variável v1, encontram-se no intervalo de concordo e concordo plenamente enquanto que 59% no intervalo de discordam totalmente e discordam. Demonstra-se então que a maioria dos docentes não considera que a sua carga horária de trabalho provoque fadiga e estresse.

Conforme o regulamento que normatiza as atividades docentes do IFPB a carga horária das atividades docentes é distribuída entre atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão e representatividade institucional. Da Carga Horária de trabalho semanal dos docentes é reservado a cada hora de sala de aula, uma hora a mais para preparação e manutenção do ensino, algo que não ocorre na iniciativa privada, e que talvez venha a explicar os números revelados na primeira variável desta dimensão.

Em relação ao uso das tecnologias (v2), observou-se que a maioria dos docentes (71%) concorda com a assertiva, embora desse percentual apenas 15% concordaram completamente. Em se tratando da discordância foi revelado que 23% discordam e 3% discordam totalmente que o uso das tecnologias atende as necessidades do seu trabalho.

O fato de o Instituto dispor de salas de aulas devidamente equipadas (projektor de imagem, computador com acesso à internet e sistema de som), como salientado anteriormente, para atender as necessidades de ensino, além de uma equipe de apoio e manutenção à

disposição dos docentes sempre que se fizer necessário, explica o alto número de concordância nesta variável.

Seguindo os dados apresentados, na variável v3, 67% dos pesquisados concordaram a afirmação. Deste percentual, 30% concordam plenamente que os fatores como a limpeza e a organização existentes no ambiente de trabalho permitem a realização de suas tarefas com mais aconchego e praticidade. Nesta variável, 22% discordaram da afirmativa, sendo encontrado, portanto, um pequeno percentual de 4% que discordaram plenamente. Em relação às condições ambientais (v4) 50% dos respondentes estão no intervalo de concordo e concordo plenamente, ou seja, a maioria tem posicionamento favorável e 43% das respostas concentraram-se no intervalo de discordo totalmente a discordo.

Na última variável (v5) desta dimensão, mais da metade das respostas (55%) encontram-se no intervalo concordo e concordo plenamente, enquanto que 32% discordam totalmente e discordo que o Instituto oferece meios para exercer suas atividades com presteza e qualidade.

Na avaliação geral desta dimensão (Condições de trabalho e Saúde) é possível afirmar que a maioria dos docentes não se queixa de estresse e fadiga provenientes da sua carga horária de trabalho, ao mesmo tempo em que demonstram que as condições de conforto ambiental, ambientes limpos e organizados são adequadas ao ambiente organizacional, e que o Instituto oferece meios para execução adequada de suas atividades. Portanto as condições existentes dentro do ambiente organizacional do IFPB foram percebidas pela maioria dos docentes como satisfatórias. Conforme Abrahão (2009), sentimentos de satisfação e valorização são propiciados ao trabalhador a partir de condições de trabalho adequadas as suas necessidades e às características da tarefa.

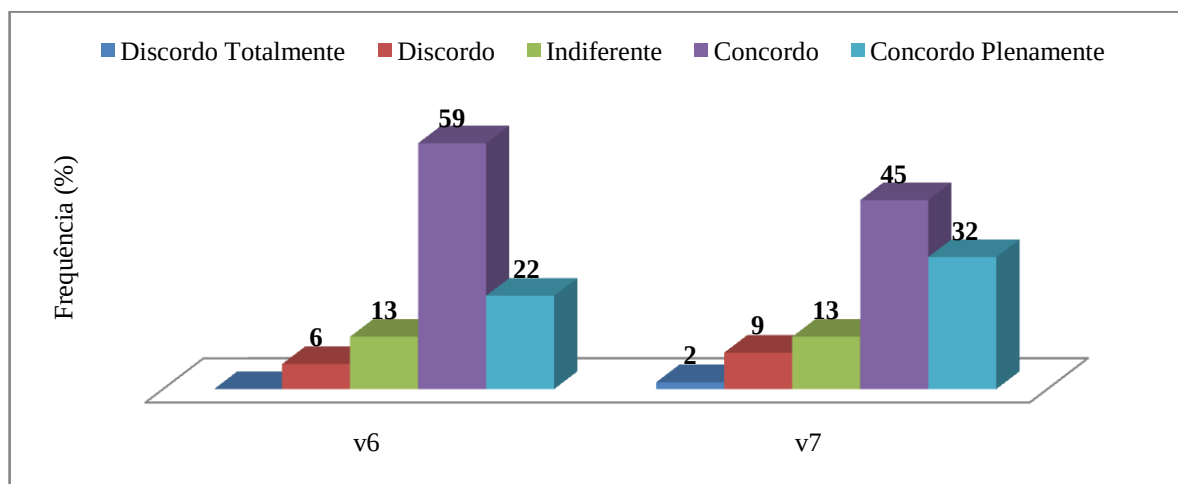
4.3.1.2. Dimensão – Uso e Desenvolvimento de Capacidades e Características Pertinentes ao Trabalho

A dimensão visa avaliar aspectos relacionados às oportunidades que o docente tem de aplicar, no seu dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais, sentimento de significado, de responsabilidade e desafio, além das oportunidades de crescimento e criatividade no exercício da função.

Esta dimensão contemplou as dimensões dos modelos de Walton (Uso e Desenvolvimento de Capacidades) e Zhu Long (Características do próprio trabalho) e foi avaliada por duas variáveis, que são elas: (v6) o docente tem liberdade de expressar suas

ideias, criatividade e opiniões na resolução de problemas no desempenho de suas atividades e (v7) o trabalho exige polivalência. Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão estão no Gráfico 6.

Gráfico 6: Dimensão Uso e Desenvolvimento de Capacidades e Características pertinentes ao Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

A partir dos dados extraídos, a assertiva referente à liberdade de expressar suas ideias, criatividade e opiniões na resolução de problemas no desempenho de suas atividades (v6), apresentou um percentual de 6% de discordância, enquanto que 81% dos dados encontram-se no intervalo de concordo e concordo plenamente. Deste percentual, 22% concordam plenamente com a expressão de suas ideias dentro do instituto.

Em se tratando dos dados da variável (v7), 77% aglutinaram-se no intervalo de concordo e concordo plenamente, sendo que um percentual de 32% concordou plenamente que para desempenhar o seu trabalho é necessário ser polivalente, enquanto que apenas 2% discordaram plenamente da proposição.

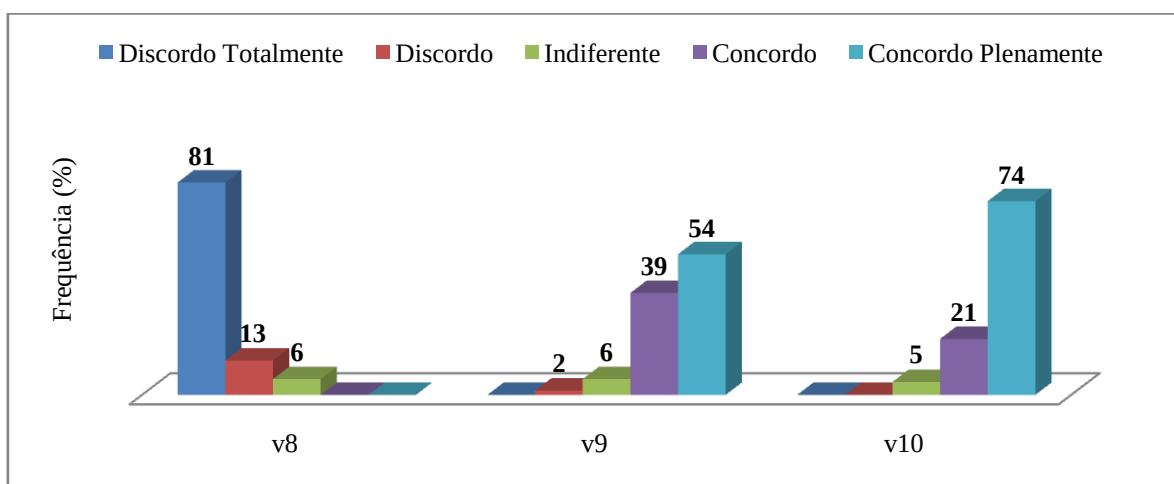
Infere-se desta dimensão que os docentes percebem que a polivalência é algo pertinente a atividade docente, assim como eles sentem-se livres para expressarem suas opiniões e criatividade em relação ao desempenho de suas atividades docentes.

4.3.1.3 Dimensão - Integração Social e Relacionamento com a Chefia

Buscou-se a partir desta dimensão, medir o grau de integração social existente na instituição e a relação entre superior e subordinado. A dimensão Integração Social e

Relacionamento com a Chefia foi avaliada por quatro variáveis, (v8) você é discriminado (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho, (v9) você possui um bom relacionamento com sua equipe de trabalho e (v10) você possui um bom relacionamento com sua chefia imediata. Esta dimensão contemplou as dimensões dos modelos de Walton (Integração Social na Organização) e Fernandes (Relação chefe-funcionário). Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão estão no Gráfico 7.

Gráfico 7: Dimensão Integração Social e Relacionamento com a Chefia



Fonte: Dados da Pesquisa

Ao ser questionado sobre discriminação (social, religiosa, racial, entre outros) em seu ambiente de trabalho (v8), um valor expressivo de 94% (discordo totalmente e discordo) foi revelado, demonstrando assim a discordância dos docentes em relação à afirmativa e 6% se mostraram indiferente a questionamento.

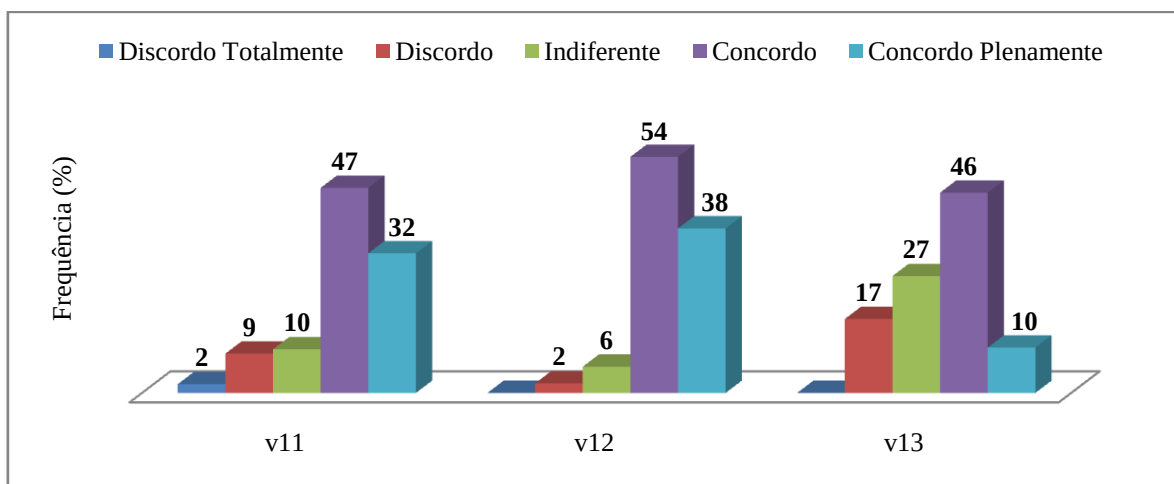
No que diz respeito ao relacionamento com a equipe de trabalho (v9), 92% dos docentes concordaram (parcial ou totalmente), enquanto que um percentual de 2% discordou com essa afirmativa. Em semelhança, ao serem indagados sobre o relacionamento com a chefia (v10) a grande maioria de 95% dos participantes concordou (parcial ou totalmente) com a variável, não apresentando indicações de discordância, enquanto 6% mostraram-se indiferente a assertiva.

Conforme Ramos *et al* (2016) a ocorrência de baixos índices de satisfação nesta dimensão apontam para problemas organizacional que pode prejudicar no crescimento da instituição decorrente da pouca aspiração de crescimento individual e coletivos por parte dos docentes, algo portanto, não observado em nosso grupo de estudo pois um expressivo percentual dos docentes avaliou de forma satisfatória a integração social.

4.3.1.4. Dimensão - Constitucionalismo

A dimensão de Walton que abrange assuntos pertinentes ao Constitucionalismo foi avaliada por três variáveis, (v11) a organização observa e cumpre todos os direitos dos trabalhadores, previstos por lei, (v12) você conhece e obedece às normas estabelecidas pela organização e (v13) as regras e rotinas da organização são claras, flexíveis e aceitáveis pelos colaboradores. Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão estão no Gráfico 8.

Gráfico 8: Dimensão Constitucionalismo



Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados apresentados na variável v11 (organização observa e cumpre os direitos dos trabalhadores) demonstraram que a maioria das respostas, 79,23%, encontrou-se no intervalo de concordo e concordo plenamente, em contrapartida 11% dos respondentes discordaram da questão, sendo que 2% deste percentual discordaram plenamente. Consequentemente, no que diz respeito a conhecer e obedecer às normas estabelecidas pelo instituto (v12), um expressivo percentual (92%) foi registrado no intervalo de concordo e concordo plenamente, enquanto apenas 2% discordaram de assertiva.

Em relação à percepção sobre a clareza e aceitação das regras e rotinas do Instituto (v13). Os resultados mostraram que 56% dos dados encontram-se no intervalo (concordo e concordo plenamente), enquanto 17% discordaram e 27% mostraram-se indiferentes a indagação.

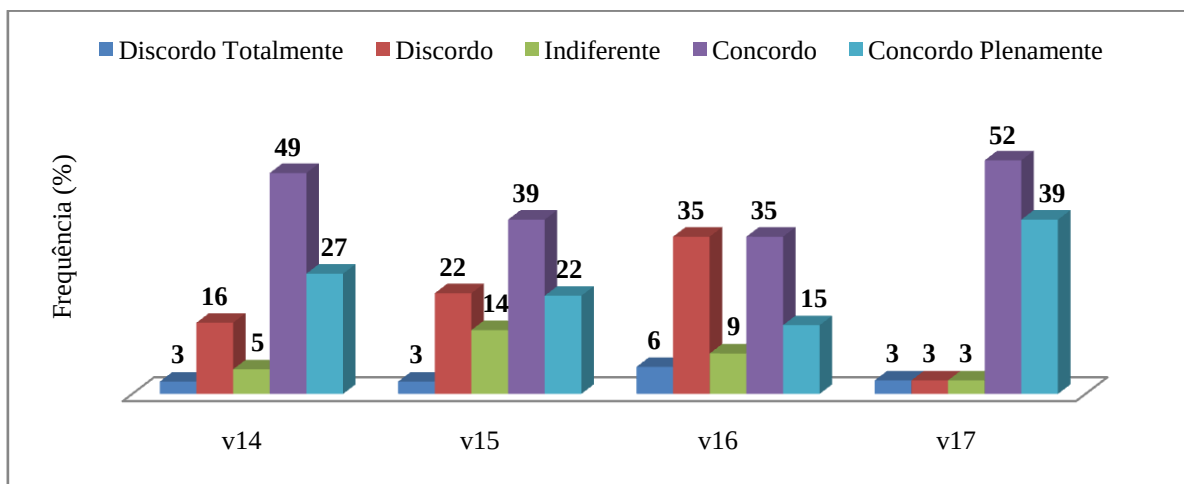
Assim, é possível perceber nesta dimensão que a maioria dos docentes participantes percebe que seus direitos são respeitados não só por parte do instituto, mas também por

aqueles que compõem seu corpo docente, o que é salutar para a organização, pois conforme Milhone (2016) o constitucionalismo influi no comprometimento organizacional que por sua vez constitui uma característica marcante na formação da imagem da organização.

4.3.1.5. Dimensão - Trabalho e o Espaço Total de Vida Social

Trabalho e Espaço de Vida Social é uma dimensão do modelo de Walton e busca medir o equilíbrio entre a vida pessoal do docente e a vida no trabalho e foi analisada por quatro variáveis, que são elas: (v14) seus horários de descansos semanais lhe permitem uma boa relação e convivência com seus familiares, (v15) a carga horária de trabalho diário permite que haja momentos de lazer, ou que possa realizar a prática de exercícios físicos, (v16) a jornada de trabalho diária permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse por excesso de trabalho ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo e (v17) seu trabalho faz com que você, mesmo fora do horário de expediente pense nele ou se preocupe com o trabalho acumulado. Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão estão no Gráfico 9.

Gráfico 9: Dimensão Trabalho e o Espaço Total de Vida Social



Fonte: Dados da Pesquisa

Ao serem questionados sobre se os horários de descansos semanais permitem uma boa relação e convivência com seus familiares (v14), a maioria dos dados obtidos, 76%, encontrou-se no intervalo de concordo e concordo plenamente, enquanto 19% no intervalo de

discordo e discordo totalmente, sendo que deste percentual 3% dos docentes discordaram plenamente.

No que concerne a carga horária de trabalho diário (v15), 61% concordaram/concordaram plenamente, sendo que deste percentual 22% concordaram plenamente que a carga horária diária de trabalho permita momentos de lazer. Em oposição, 22% discordaram da assertiva.

No tocante a variável v16, 50% das respostas encontram-se no intervalo de concordo e concordo plenamente que o trabalho diário permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo, enquanto 41% no intervalo discordo/discordo plenamente.

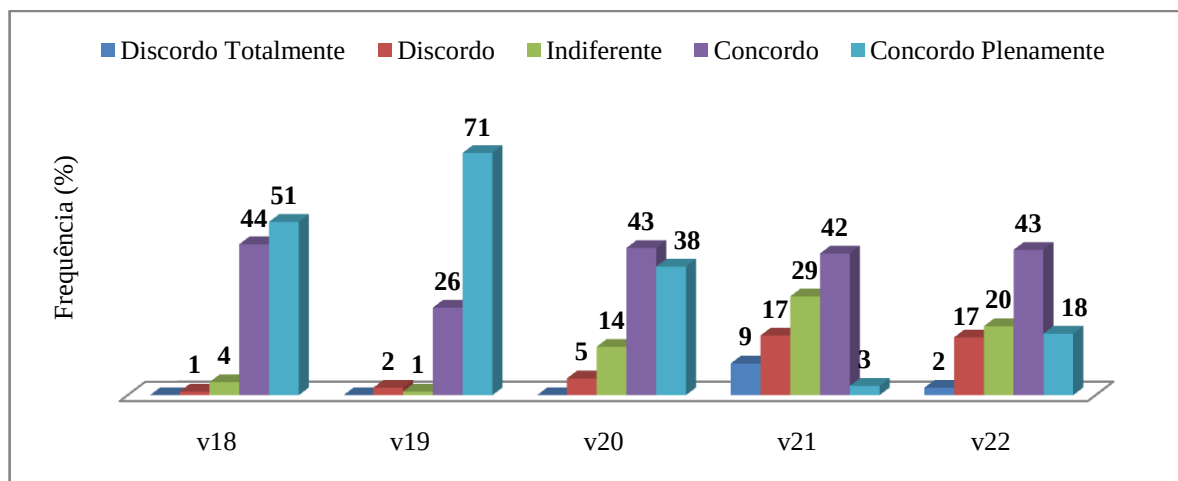
O resultado observado na variável v17 demonstrou que a maioria 91%, ou seja, 166 docentes concordaram/concordaram plenamente que o trabalho traz preocupações, mesmo fora do horário de expediente. O percentual de discordância nesta variável foi de apenas 3%.

Portanto, foi possível observar nesta dimensão que os docentes do Instituto percebem que sua carga horária permite momentos de lazer e descanso, talvez explicado pela característica própria da carreira no qual os docentes possuem uma maior autonomia e flexibilidade em sua jornada de trabalho. Porém, a preocupação com o trabalho acumulado é algo percebido pela grande maioria dos pesquisados nesta dimensão, algo que merece certa atenção pelo órgão gestor do Instituto.

4.3.1.6. Dimensão - Relevância Social na Vida e no Trabalho

A dimensão do modelo de Walton, Relevância Social na Vida e no Trabalho, busca analisar a percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Ela foi analisada por cinco variáveis, (v18) a instituição apresenta uma boa imagem perante a comunidade, (v19) você tem orgulho de fazer parte desta instituição, (v20) a instituição tem práticas de responsabilidade social, (v21) Seu trabalho é valorizado e reconhecido e (v22) você se sente motivado a participar de projetos oferecidos pela instituição. Seus resultados estão contidos nesta dimensão e encontram-se no Gráfico 10.

Gráfico 9: Dimensão Relevância Social na Vida e no Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

Ao analisar os dados da variável v18 (imagem da Instituição perante a comunidade) foi possível observar que um percentual expressivo de 95% encontra-se no intervalo de concordo e concordo plenamente. Deste percentual 51% concordaram totalmente com o quesito. No que diz respeito aos discordantes registrou-se um pequeno percentual de 1% e 4% apresentaram-se indiferentes.

Em similaridade com os resultados acima expressos, ao serem questionados se tinham orgulho de fazer parte da instituição (v19), 97% das respostas aglutinaram-se no intervalo de concordo e concordo plenamente, enquanto que 2% discordaram, revelando assim não terem orgulho de pertencerem ao Instituto e 1% apresentaram-se indiferentes a esta temática.

Quando questionados sobre a instituição ter práticas de responsabilidade social (v20), 81% concordaram/ concordaram plenamente que a IFPB adota práticas levando em consideração a responsabilidade social, em contrapartida 5% discordaram e 14% mostraram-se indiferentes ao questionamento.

Em relação à variável v21, 42% dos participantes afirmaram que seu trabalho é reconhecido e valorizado, enquanto que 19% discordaram/discordaram totalmente da assertiva. Um percentual de 20% mostrou-se indiferentes. Já em relação à motivação em participar de projetos oferecidos pelo Instituto (v22), 61% dos docentes concordaram/concordaram plenamente com o quesito e um percentual de 19% das respostas concentrou-se no intervalo de discordo/discordo plenamente.

Portanto, é possível aferir, a partir dos dados obtidos nesta dimensão, que os docentes consultados percebem, quase em sua totalidade, a boa imagem do IFPB perante a sociedade,

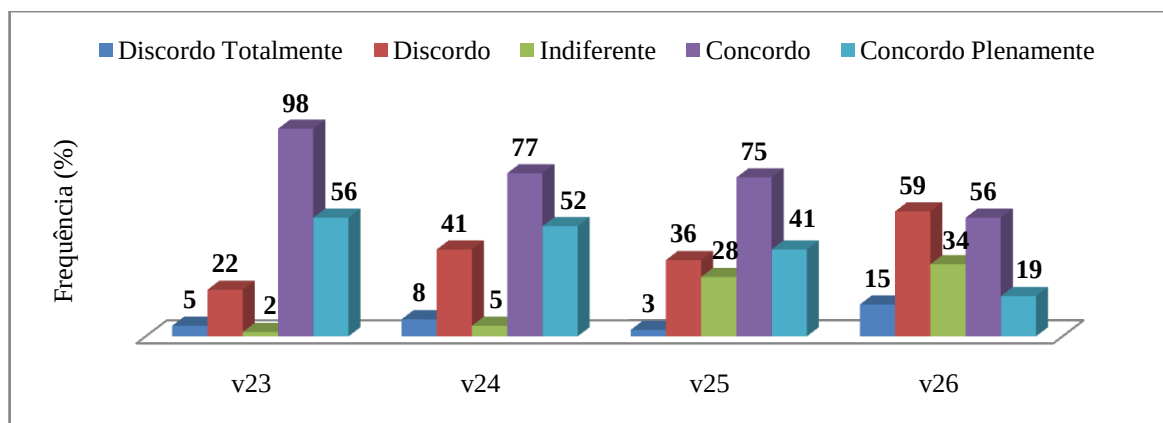
refletindo neles o orgulho de pertencerem ao Instituto, além de que a maioria desses docentes confirmou a preocupação do campus João Pessoa com a responsabilidade social. Porém um percentual um pouco abaixo de 50% não percebem o sentimento de valorização ou reconhecido do seu trabalho no Instituto, fato que merece certa atenção perante as ações desenvolvidas pela gestão do Campus.

Os dados desta dimensão também nos levam a concluir que mesmo visualizando que maioria dos docentes demonstrou motivação na participação de projetos no Instituto, é necessário que a instituição avalie as formas de incentivos aos projetos, visto que um percentual de 39% (discordam, discordam plenamente e indiferente) ainda não percebeu a relevância no engajamento em projetos institucionais.

4.3.1.7. Dimensão - Compensação Justa e Adequada

A dimensão do modelo de Walton, Compensação Justa e Adequada, avaliou a percepção dos docentes em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em remuneração adequada, equidade interna e externa. Esta dimensão foi avaliada por essas quatro variáveis, (v23) o salário recebido, permite que se viva dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive, (v24) o salário que recebe é compatível com a sua contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação, (v25) os adicionais valores ao salário (incentivos a qualificação, progressões funcionais, entre outras) são considerados adequados e (v26) os benefícios como alimentação, transporte, auxílio saúde, etc., são justos ao seu trabalho. Os resultados obtidos nas variáveis desta dimensão estão contidos no Gráfico 11.

Gráfico 10: Dimensão Compensação Justa e Adequada



Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados obtidos na variável v23 revelaram que 84% das respostas encontravam-se no intervalo de concordo e concordo totalmente, sendo que deste percentual 53% concordaram totalmente que o seu salário proporciona uma vida digna, enquanto 15% das respostas aglutinaram-se no intervalo de discordo totalmente e discordo.

Em relação ao questionamento se o salário percebido é compatível com a contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação do docente (v24), 70% dos dados obtidos foram registrados no intervalo de concordo e concordo plenamente, enquanto que 27% no intervalo de discordo totalmente e discordo. Deste percentual 4% discordaram totalmente que seu salário é compatível com seus esforços, experiências, etc.

Ao analisar se os docentes consideram adequados os adicionais valores ao seu salário (v25), como por exemplo, incentivos a qualificação, progressões funcionais, entre outros, registrou-se um percentual de 63% de concordância, sendo que deste percentual 22% concordaram totalmente que os valores adicionais ao salário são adequados. No intervalo de discordo totalmente e discordo foi registrado um percentual de 22% das respostas obtidas.

Entretanto quando indagados sobre os dos benefícios de alimentação, transporte e saúde (v26), 41% dos dados coletados foram registrados no intervalo de concordo e concordo totalmente que os benefícios anteriormente citados são justos ao seu trabalho, 40% discordaram/discordaram totalmente e 19% mostraram-se indiferentes a assertiva.

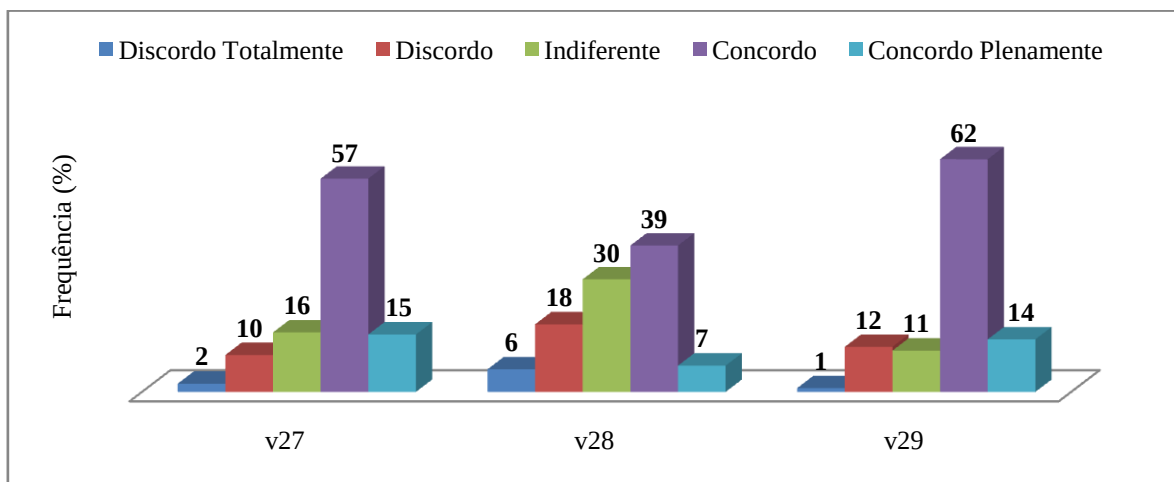
Assim, desprende-se dos dados obtidos que na dimensão Compensação Justa e Adequada a maioria dos docentes percebem que as políticas salariais são suficientes e atendem as suas expectativas, com exceção da variável v26 onde registrou um quase empate nas respostas de concordância e discordância.

4.3.1.8. Dimensão - Conhecimento e Oportunidades de Crescimento

A dimensão conhecimento e oportunidades de crescimento contemplou os modelos de Walton (Oportunidade de Crescimento e Segurança) e Sirgy Lee (Conhecimento) e tem por finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego, além de inclui oportunidades que possibilitem os trabalhadores a tornarem-se peritos em suas áreas. A dimensão foi avaliada por três variáveis, (V28) o instituto oferece oportunidades de crescimento profissional, (V29) os treinamentos são

contínuos no instituto e (V30) o instituto incentiva a qualificação. Os resultados de todas as variáveis desta dimensão encontram-se no Gráfico 12.

Gráfico 11: Dimensão Conhecimento e Oportunidades de Crescimento



Fonte: Dados da Pesquisa

A partir dos dados extraídos nesta dimensão foi possível verificar na variável v27, que a maioria dos respondentes, 57%, concordou que o instituto promove oportunidades de crescimento profissional, enquanto 2% discordaram totalmente e 16% mostraram-se indiferente ao questionamento.

Em relação à frequência de treinamentos no instituto (v28), observou-se que do total de docentes participantes um percentual de 30% demonstraram-se indiferente a esse assunto, enquanto que 39% concordaram com a regularidade de treinamentos oferecidos e 24% das respostas encontraram-se no intervalo de discordo totalmente e discordo.

No que diz respeito ao incentivo a qualificação, v29, a maioria dos dados, 76%, concentrou-se no intervalo de concordo e concordo totalmente, enquanto que 13% registraram-se no intervalo discordo e discordo totalmente que o IFPB incentive a qualificação.

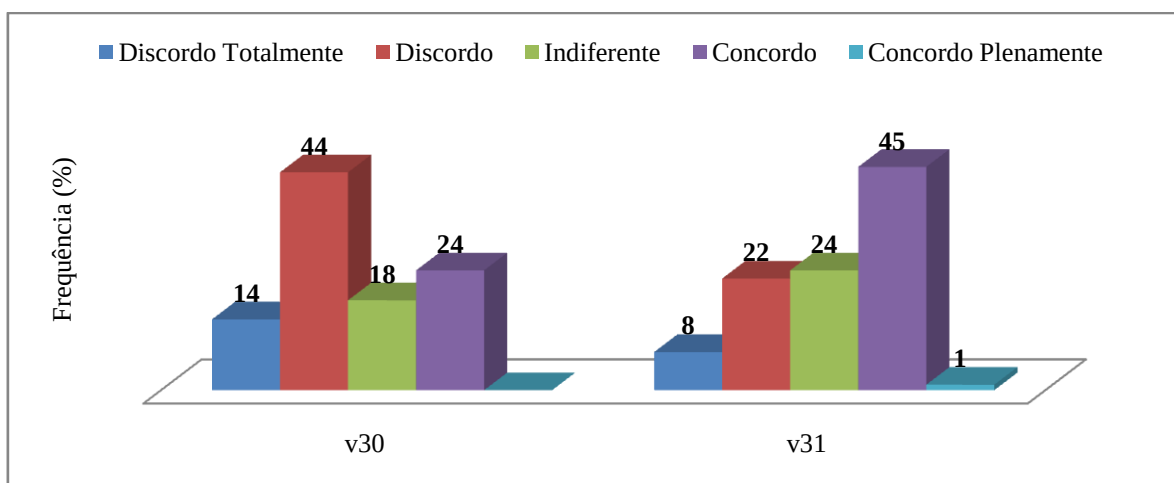
Portanto, pode-se perceber nesta dimensão, que a maioria dos percentuais de todas as variáveis concordou com as políticas de incentivo aos estudos por parte do instituto além das oportunidades de crescimento profissional. Tal resultado pode-se dar ao fato do Instituto ser um órgão público e assim ser regidos por diretrizes que regulam suas políticas de incentivo. Nesse ponto, o plano de carreira dos docentes (inciso I, art. 30 da Lei 12.772/2012) discorre sobre a possibilidade de afastamento para participação em programas de pós-graduação

Stricto Sensu ou pós-doutorado, independentemente do tempo de serviço, fato esse que possa ter corroborado com os elevados percentuais de concordância dos participantes.

4.3.1.9 Dimensão - Comunicação

A dimensão Comunicação do modelo de Fernandes analisou a eficácia das comunicações internas, em todos os níveis, do IFPB Campus João Pessoa, verificando-se a partir de duas variáveis ao fluxo das informações (v30) e o nível de informação de aspectos que dizem respeito ao conhecimento metas e objetivos do Instituto (v31). Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão encontram-se no Gráfico 13.

Gráfico 12: Dimensão Comunicação



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação à eficácia da circulação de informações no Campus (v30), constatou-se que 24% concordaram com a eficiência da circulação da informação, enquanto que 44% discordaram que o Campus seja eficiente nesse quesito. A partir dos resultados desta variável foi possível constatar que a maioria dos respondentes reconhece que a disseminação e/ou correta destinação da informação dentro do Campus João Pessoa não acontece de forma eficiente, portanto é um ponto que necessita de melhorias, concluindo assim que os veículos adotados para uso da informação precisam ser reavaliados pelos gestores do campus.

Prosseguindo na avaliação desta dimensão, ao serem questionados sobre o conhecimento das metas e objetivos do Campus (v31), 46% das respostas encontraram-se no intervalo de concordo e concordo plenamente e 30% no intervalo de discordo e discordo

totalmente do questionamento. Portanto foi possível observar, nesta variável, um percentual relevante para discordo plenamente, discordo e indiferentes, o que chama a atenção dos dirigentes do Campus para uma melhor propagação dos seus resultados.

Após a análise descritiva dos aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do Campus João Pessoa (Apêndice D) prossegue-se a seguir com a análise descritiva das variáveis da Escala de Satisfação no Trabalho (Anexo A).

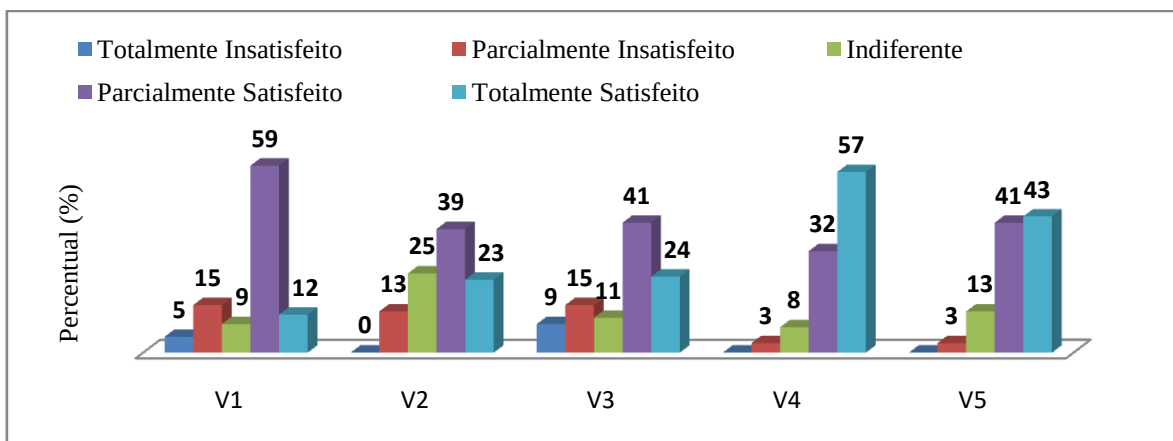
4.3.2 Análise Descritiva dos Dados de Satisfação Profissional

A satisfação Profissional foi avaliada conforme os dados obtidos através do questionário estruturado por meio da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008). A escala abrange cinco dimensões no contexto laboral: Satisfação com os Colegas, Satisfação com o Salário, Satisfação com a Chefia, Satisfação com a Natureza do Trabalho e Satisfação com as Promoções.

4.3.2.1. Dimensão - Satisfação com os Colegas

A dimensão satisfação com os colegas de trabalho refere-se ao contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho. Esta dimensão foi avaliada por cinco variáveis, (v1) satisfação com o espírito de colaboração dos colegas de trabalho, (v2) satisfação com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim, (v3) satisfação com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho, (v4) satisfação com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho, e (v5) satisfação com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. Os resultados de todas as variáveis desta dimensão são observados no Gráfico 14.

Gráfico 13: Dimensão Satisfação com os Colegas



Fonte: Dados da Pesquisa

Quando questionados sobre a satisfação dos docentes com o espírito de equipe (v1), 71% dos dados obtidos encontraram-se no intervalo de parcialmente satisfeito a totalmente satisfeito, entretanto 12% responderam que estão totalmente satisfeitos com a cooperação entre os seus colegas de trabalho, enquanto que 5% mostraram-se totalmente insatisfeitos. Ao serem questionados sobre o tipo de amizade que os colegas demonstram por você (v2), a maioria das respostas, 62%, concentrou-se no intervalo parcialmente satisfeito e totalmente satisfeito, 13% parcialmente insatisfeito com o tipo de amizade demonstrada pelos colegas de trabalho por eles, não registrando percentuais para totalmente insatisfeitos.

Ao se indagar sobre o relacionamento com os colegas de trabalho (v3), observou-se um percentual de 65% dos dados concentrados no intervalo de parcialmente satisfeito e totalmente satisfeito com o relacionamento com os colegas, 24% no intervalo de totalmente insatisfeito a parcialmente insatisfeito. Deste percentual, 9% responderam está totalmente satisfeito com os relacionamentos no Campus.

Em relação ao quantitativo de amigos no instituto (v4), 89% das respostas estão aglutinadas no intervalo de parcialmente satisfeito a totalmente satisfeito, em contrapartida 3% dos docentes revelaram estarem parcialmente insatisfeito neste quesito.

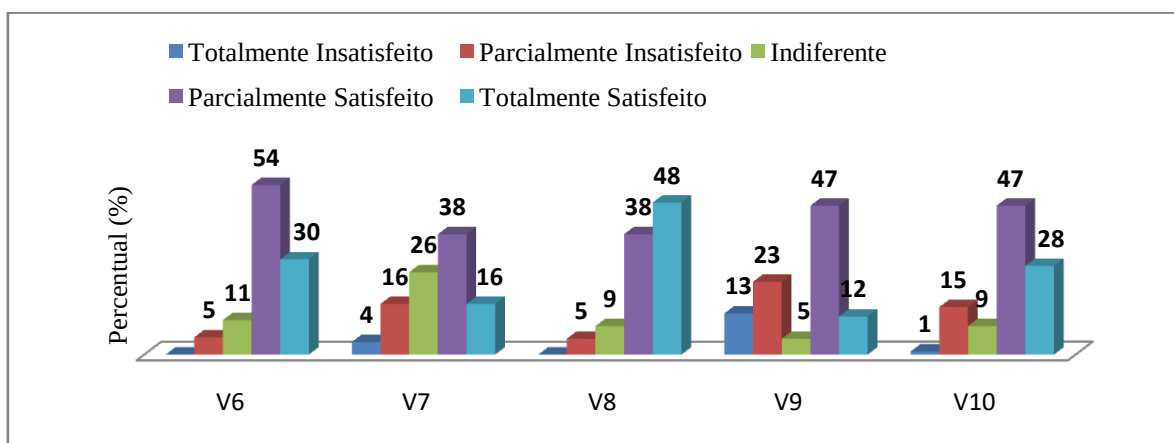
Analisando a variável que trata da confiança que se possa ter em seus colegas de trabalho (V5), os dados revelaram um percentual de 43% dos respondentes totalmente satisfeitos, em contrapartida 3% mostraram-se parcialmente insatisfeito com a confiança nos laços de amizade no ambiente organizacional. Os docentes do Campus não demonstraram insatisfação total.

Ao término da análise desta dimensão foi possível constatar que a grande maioria dos docentes do campus João Pessoa expressou satisfação com o relacionamento mantido com seus colegas de trabalho. Parcialmente satisfeitos e totalmente satisfeitos apresentou um bom percentual, conforme demonstra o gráfico 14, o que revela ser um ponto positivo e bastante relevante no que também diz respeito ao ambiente e clima organizacional.

4.3.2.2 Dimensão - Satisfação com o Salário

A dimensão satisfação com o salário refere-se ao contentamento dos trabalhadores com o que recebe como salário se comparando com o quanto o indivíduo trabalha. As variáveis que avaliaram esta dimensão foram: (v6) satisfação com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho, (v7) satisfação com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional, (v8) satisfação com o meu salário comparado ao custo de vida, (v9) satisfação com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês e (v10) satisfação com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão encontram-se no Gráfico 15.

Gráfico 14: Dimensão Satisfação com o Salário



Fonte: Dados da Pesquisa

A análise da variável v6 (satisfação com o salário comparado a quanto se trabalha) demonstrou que 84% dos dados concentraram-se no intervalo de parcialmente satisfeito e totalmente satisfeitos com a relação salário x trabalho, apresentando um percentual de 5% dos participantes como parcialmente insatisfeitos. Ao relacionar o salário com a capacidade profissional (v7) foi registrado um percentual de 54% dos dados no intervalo parcialmente

satisfeito e totalmente satisfeito, enquanto que 20% aglutinaram-se no intervalo de totalmente insatisfeito a parcialmente insatisfeito.

Quanto ao salário e custo de vida (v8), a maioria das respostas, 86% concentraram-se entre parcialmente satisfeito e totalmente satisfeito, sendo apenas registrado um percentual de 5% parcialmente satisfeitos. Por outro lado, 9% demonstraram totalmente insatisfeitos com essa relação.

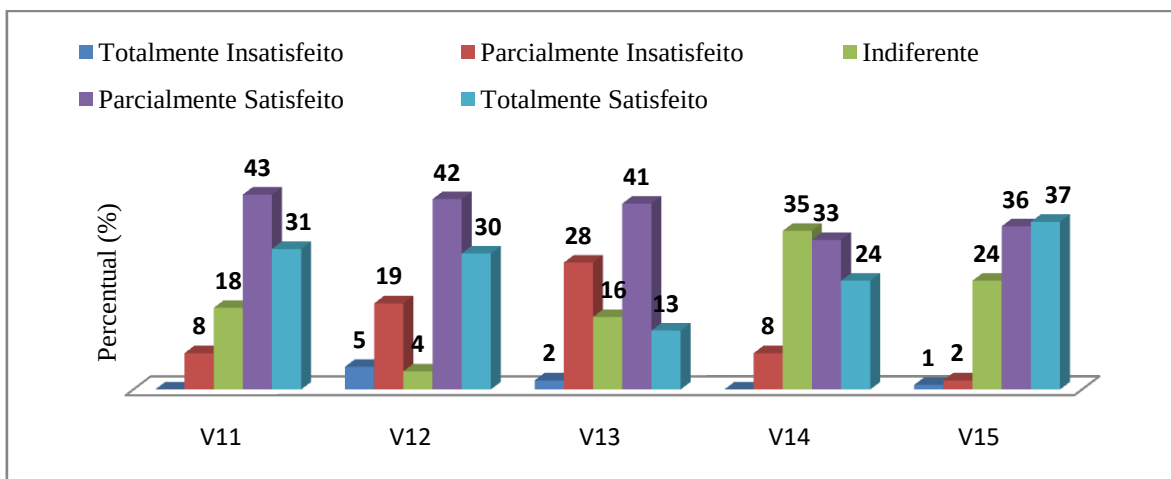
Ao analisar a variável v9 (quantia em dinheiro que recebe ao final de cada mês), a maioria dos respondentes, 59%, demonstrou estar parcialmente satisfeito/totalmente satisfeito, enquanto 36% do resultado concentraram-se no intervalo de parcialmente insatisfeito/totalmente satisfeito com esse quesito. Ao comparar o trabalho com o esforço dedicado a ele (v10), obteve-se o seguinte resultado: 75% parcialmente satisfeito a totalmente insatisfeito e 16% no intervalo totalmente insatisfeito a parcialmente insatisfeito, deste percentual, 1% afirmou que se sentem totalmente insatisfeito.

Apesar dos índices nesta dimensão demonstrarem a satisfação dos docentes nas variáveis apresentadas, alguns dados revelaram certa insatisfação dos profissionais em relação a quesito salário, conforme demonstra o gráfico 15.

4.3.2.3. Dimensão - Satisfação com a Chefia

A dimensão satisfação com a chefia avalia a percepção dos docentes em relação ao seu relacionamento com a sua chefia. A dimensão abrange cinco variáveis, (v11) com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor, (v12) com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho, (v13) com o entendimento entre mim e meu chefe, (v14) com a maneira como meu chefe me trata e (v15) a capacidade profissional de meu chefe. Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão encontram-se no Gráfico 16.

Gráfico 15: Dimensão Satisfação com a Chefia



Fonte: Dados da Pesquisa

A variável v11 examinou o nível de satisfação dos docentes do campus João Pessoa no que diz respeito ao modo como a chefia organiza o setor de cada entrevistado. A pesquisa revelou que a maioria, 74% encontram-se no intervalo de parcialmente satisfeita a totalmente satisfeita com a organização do setor, e 8% mostraram-se parcialmente insatisfeitos. Não foram apresentados índices para totalmente insatisfeitos.

Em relação ao interesse da chefia pelo trabalho dos docentes (v12), os dados configuraram um percentual de 72% aglutinados no intervalo de parcialmente satisfeitos e totalmente satisfeitos, enquanto que 5% dos participantes demonstraram estar totalmente insatisfeitos. Um percentual de 4% dos docentes não se mostrou nem satisfeitos, nem insatisfeitos com atenção da chefia pelo trabalho docente.

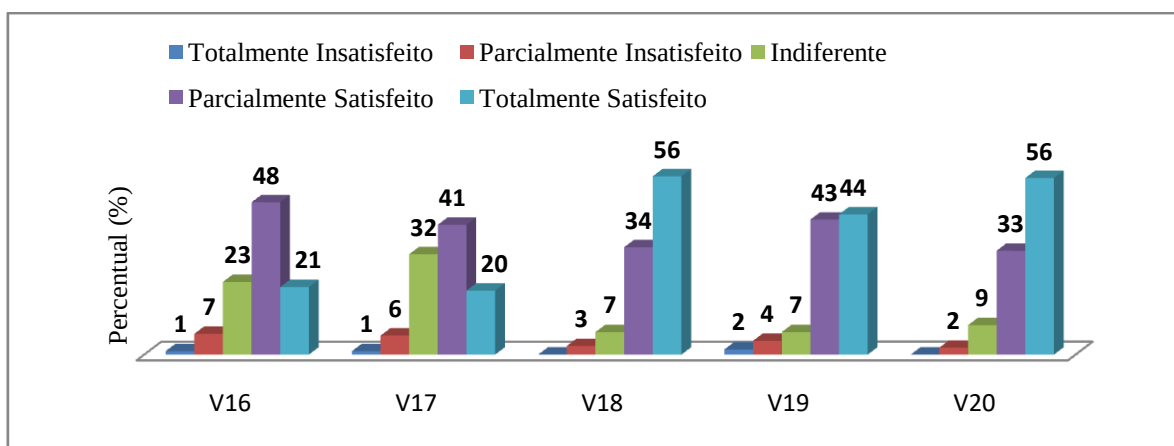
Quando questionados sobre o seu relacionamento com a chefia (v13), um percentual de 54% dos participantes indicaram satisfação (parcialmente e totalmente) com o trato com a chefia, em oposição a 30% de insatisfação (parcialmente e totalmente). No que diz respeito ao tratamento da chefia com o docente (v14), 57% indicara satisfação (parcialmente e totalmente) ao tratamento recebido pela chefia, enquanto 8% inclinaram-se parcialmente insatisfeitos.

No que diz respeito à capacidade profissional da chefia (v15), os dados revelaram que 73% das respostas encontram-se no intervalo de parcialmente satisfeito a totalmente satisfeito, 1% registraram insatisfação total e 2% de insatisfação parcial. É possível, a partir dos índices apresentados, constatar nesta dimensão o bom relacionamento que os docentes do Campus João Pessoa matem com suas respectivas chefias, o que é salutar para a manutenção de um clima organizacional prazeroso.

4.3.2.4 Dimensão - Satisfação com a Natureza do Trabalho

A dimensão Natureza do Trabalho examina o interesse despertado pelas atividades docentes e foi analisada pelas seguintes variáveis: satisfação com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam (v16), satisfação com a capacidade de meu trabalho me absorver (v17), satisfação com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço (v18), satisfação com as preocupações exigidas pelo meu trabalho (v19) e satisfação com a variedade de tarefas que realizo (v20). Os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão encontram-se no Gráfico 17.

Gráfico 16: Dimensão Satisfação com a Natureza do Trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

A variável v16 retratou o nível de satisfação dos participantes em relação ao interesse que as tarefas docentes despertam em cada um. Obteve-se o seguinte resultado: 69% satisfeitos (parcialmente e totalmente) e 8% no intervalo de parcialmente a totalmente insatisfeitos, deste percentual 1% demonstrou insatisfação total a esse questionamento.

Ao analisar a capacidade de absorção do trabalho (v17), constatou-se que 61% das respostas concentraram-se no intervalo de parcialmente satisfeito a totalmente satisfeitos, sendo deste percentual 20% indicaram satisfação total com esse nível de absorção do trabalho. Um percentual de 32% de indiferença foi registrado nesta variável.

Em relação à variável v18, oportunidade de fazer o tipo de trabalho que realiza, a maioria expressiva, 90% indicou estarem satisfeito (parcialmente e totalmente) com as oportunidades no trabalho docente, enquanto que 3% mostraram-se parcialmente insatisfeitos. Quando indagados sobre as preocupações exigidas pelo trabalho docente (v19), observou-se

que 87% encontram-se satisfeitos (parcialmente e totalmente) com essas preocupações, em oposição a 6% de insatisfação (parcialmente e totalmente).

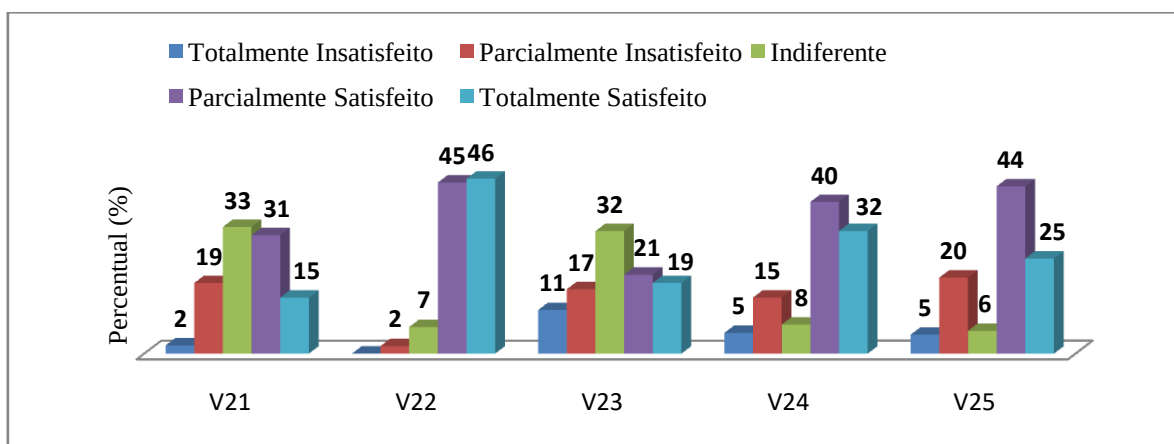
No que diz respeito à variedade de tarefas que os docentes realizam (v20), 89% dos dados encontra-se no intervalo parcialmente satisfeito a totalmente satisfeito, entretanto 2% mostraram-se parcialmente insatisfeitos a polivalência no desenvolvimento das atividades docentes.

Portanto, desprende-se dos dados analisados nesta dimensão um alto grau de satisfação em relação à Natureza do Trabalho, porém a variável v17 chama atenção visto que o índice de indiferença nesta variável superou as demais, o que demonstra um bom percentual de docentes (32%) mostra-se indiferentes a capacidade de absorção do trabalho.

4.3.2.5 Dimensão - Satisfação com as Promoções

Essa dimensão avalia a satisfação dos docentes em relação às promoções recebidas ao longo dos anos de trabalho no Instituto. As variáveis encontradas nela são: (v21) satisfação com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa, (v22) satisfação com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido, (v23) satisfação com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal, (v24) satisfação com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa e (v25) satisfação com o tempo de espera por uma promoção nesta empresa. O gráfico 18 apresenta os resultados de todas as variáveis contidas nesta dimensão.

Gráfico 17: Dimensão Satisfação com as promoções



Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados obtidos na variável v21 demonstraram que 46% encontram-se satisfeitos (parcialmente e totalmente) com o quantitativo de promoções recebidas no Instituição, 2% dos dados revelaram insatisfação total e 33% dos docentes mostraram-se indiferentes a proposição. No tocante às garantias que o Instituto oferece a quem é promovido (v22), os índices encontrados foram que 91% das respostas concentradas no intervalo de parcialmente satisfeitos a totalmente satisfeitos, 2% parcialmente insatisfeitos e 7% indiferentes.

Em se tratando da maneira como o IFPB realiza promoções do seu corpo docente (v23) observou-se que 39% do resultado concentraram-se no intervalo de parcialmente satisfeito a totalmente satisfeito, 28% insatisfação (parcial e total) e 32% nem satisfeito, nem insatisfeito. Consequente, as oportunidades de promoção ou ascensão (v24) apresentaram um índice expressivo de satisfação, 72% (parcial e total) e 20% de insatisfação (total e parcial) e um pequeno percentual de 8% de indiferença.

A última variável analisada nesta dimensão (v25) aborda o tempo de espera por uma promoção. Conforme os dados apresentados, 69% da população pesquisada estão no intervalo de totalmente satisfeita a parcialmente satisfeita com o tempo de espera, enquanto 5% demonstraram insatisfação total. Mostraram-se indiferentes a essa proposição um percentual de 6% dos participantes.

Nesta dimensão foi possível perceber com base nos respondentes que a maioria dos respondentes, exceto a variável v21, está satisfeita com as Promoções no seu ambiente organizacional, possivelmente relacionado ao fato da instituição ser um órgão público e não haver a promoção hierárquica propriamente dita, no que se caracterizaria ascensão. A promoção hierárquica ou ascensão é inconstitucional aos órgãos públicos, ocorrendo no âmbito público apenas a progressão funcional, fato esse que possibilita ao servidor o aumento do seu padrão remuneratório sem a mudança de cargo.

4.3.3 Análise Fatorial Exploratória das Dimensões da QVT

A partir da Análise Fatorial - AF foi possível identificar as correlações entre as trinta e uma variáveis com cada uma das nove dimensões do questionário proposto para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Para a análise estatística foi utilizado o programa estatístico SPSS v.20 (Statistical Package for the Social Sciences), e foi necessário seguir os passos mencionados no quadro 8 do capítulo 3. Calculou-se o Alfa de Cronbach para saber se o

questionário utilizado na pesquisa é confiável, considerando sua consistência interna, cujas informações são apresentadas no quadro 13.

Quadro 13: Alfa de Cronbach

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based Standardized Items	N of Items
,807	,805	26

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Segundo Streiner (2003), o alfa de Cronbach é o coeficiente de correlação interclasses. é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, sofrendo alterações conforme a população ao qual foi aplicado a pesquisa.

O resultado do alfa de Cronbach demonstrado no quando 11 é o resultado final para as 26 variáveis, excluídas as variáveis v7, v13, v12, v14 e v18 que melhor será detalhado a diante, indicando que este estudo tem uma alta confiabilidade, podendo assim ser utilizado. O quadro 14 demonstra os valores do alfa de Cronbach em cada uma das 26 variáveis, resultando em variáveis com alto grau de confiabilidade.

Quadro 14: Alfa de Cronbach por variável

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
v1 ,847	v30 ,803	v4 ,798	v28 ,794
v9 ,817	v11 ,802	v27 ,798	v16 ,794
v10 ,810	v22 ,801	v29 ,797	v15 ,793
v19 ,805	v21 ,801	v2 ,796	v25 ,792
v20 ,804	v23 ,801	v31 ,795	v6 ,791
v1 ,847	v3 ,800	v17 ,795	v5 ,783
v26 ,804	v8 ,799	v24 ,794	

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Prosseguindo a análise, a fim de identificar se a utilização do método da análise fatorial seria adequada, foi realizado o cálculo do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Os resultados obtidos a partir da análise do KMO estão demonstrados no quadro 15. Esses resultados indicam que a aplicação da análise fatorial nesse estudo é válida e satisfatória, pois segundo Favero (2009), apenas os valores para a estatística KMO iguais ou inferiores a 0,60 indicam que a análise fatorial pode ser inadequada, fato não registrado em nossa amostra visto que o seu KMO foi de 0,730.

Quadro 15: KMO e Test de Bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,730
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2634,345
	Df	325
	Sig.	0,000

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

O teste de esfericidade de Bartlett é uma forma de examinar a matriz correlação e verificar a adequabilidade da análise fatorial, ele tem o objetivo de avaliar a hipótese de que a matriz das correlações pode ser a matriz identidade com determinante igual a 1. O teste indicou que a hipótese de que as respostas dos itens são independentes pode ser rejeitada ($\chi^2=2634,345$; valor $p<0,001$) pois a correlação entre algumas variáveis é estatisticamente significativa.

Segundo Favero (2009), se a matriz de correlação for igual à matriz identidade, isto sinaliza que as interrelações entre as variáveis são iguais a 0. Se a hipótese nula não for rejeitada, mostra que não é adequado o uso da análise fatorial, e se a hipótese nula for rejeitada, indica que existem correlações significativas entre as variáveis originais (FAVERO, 2009).

Como a análise fatorial é baseada nas correlações entre as variáveis, calculou-se, primeiramente, a matriz de correlação. Na primeira tentativa, ao analisar a matriz de correlação de anti-imagem verificou-se valores abaixo de 0,50 em sua linha diagonal, o que não seria indicado para a realização da análise fatorial. Portanto decidiu-se pela exclusão das variáveis v7 (o trabalho exige polivalência) e v13 (clareza e flexibilidade das regras e rotinas da organização) que apresentavam valores abaixo de 0,50, pois conforme (Schawb, 2007), escores abaixo desse patamar devem ser removidos da amostra e a análise fatorial deve ser realizada novamente. Após uma nova análise, uma nova matriz de correlação foi gerada, conforme consta o quadro 16, indicando assim a associação de cada uma das 26 variáveis observadas, bem como a influência entre elas. Também foram excluídas da AF as variáveis v12 (conhecimento e obediência as normas estabelecidas pela organização), v14 (horários de descansos semanais permite convivência familiar) e v18 (instituição apresenta boa imagem perante a comunidade) por apresentarem comunalidades abaixo do valor mínimo aceitável. Essa extração de variáveis é melhor explicada no quesito comunalidades.

Quadro 16: Matriz de Correlações

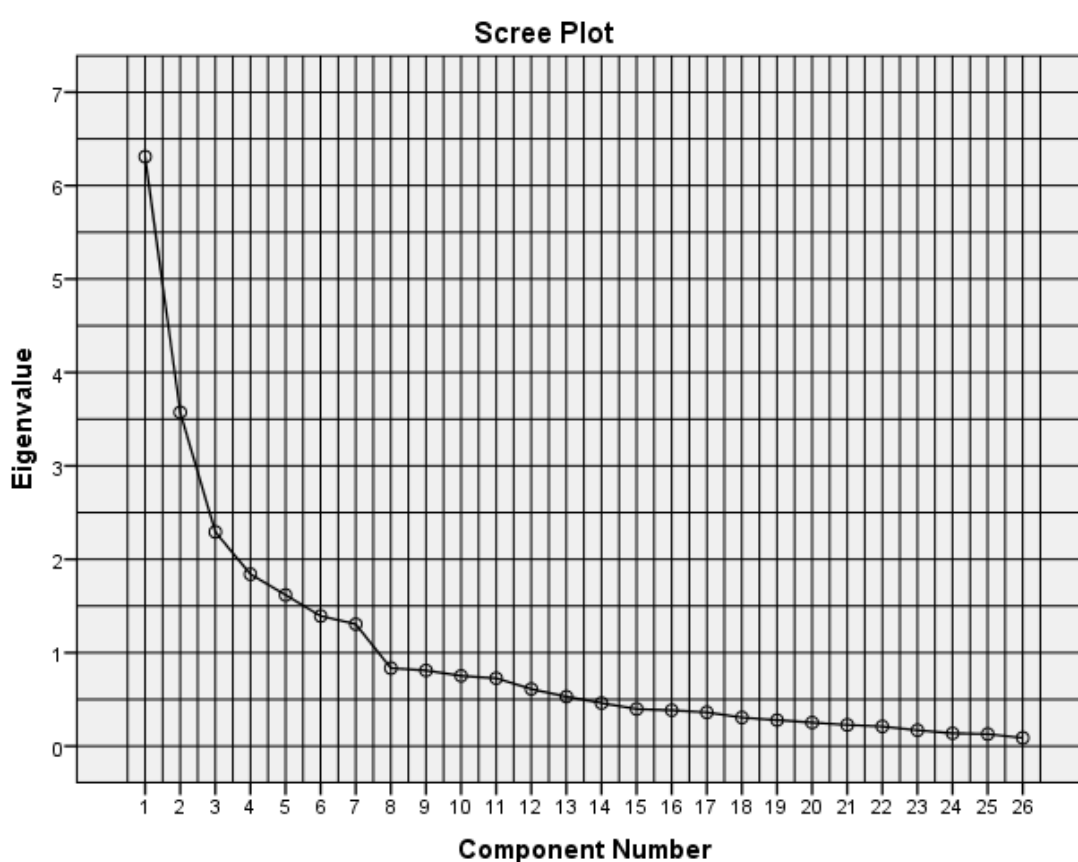
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q8	Q9	Q10	Q11	Q15	Q16	Q17	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31
Q1	1,000	-,346	-,145	-,339	-,505	-,322	-,072	,151	,001	-,103	-,736	-,703	-,601	-,004	,018	-,032	-,043	-,270	-,490	-,504	-,191	-,064	-,058	-,106	-,173	-,099
Q2	-,346	1,000	,511	,418	,479	,367	,078	-,101	-,087	,132	,224	,327	,247	-,172	-,023	,031	,022	,256	,303	,269	,206	,248	,148	,166	,159	,215
Q3	-,145	,511	1,000	,559	,509	,392	,031	,047	-,062	,176	,081	,145	,044	,098	,184	-,028	,180	,057	,055	,041	,117	,099	,199	,143	,212	,120
Q4	-,339	,418	,559	1,000	,596	,487	,167	-,028	-,140	,001	,356	,338	,246	,088	,057	,017	,240	-,101	,034	,014	,122	,170	,115	,072	,191	,157
Q5	-,505	,479	,509	,596	1,000	,461	,212	-,200	-,011	,232	,424	,443	,441	,196	,249	,258	,383	,150	,293	,369	,192	,322	,335	,327	,325	,365
Q6	-,322	,367	,392	,487	,461	1,000	,243	-,125	-,014	,240	,352	,411	,282	,128	,146	,193	,321	,247	,280	,158	,170	,136	,156	,132	,219	,291
Q8	-,072	,078	,031	,167	,212	,243	1,000	-,269	,305	,318	,129	,119	,150	,329	,421	,328	,386	,087	,064	-,010	-,008	,255	,304	,421	,212	,310
Q9	,151	-,101	,047	-,028	-,200	-,125	-,269	1,000	-,366	-,504	-,123	-,252	-,130	-,246	-,099	-,236	-,243	-,142	-,170	-,158	,124	-,018	-,056	-,122	-,116	-,110
Q10	,001	-,087	-,062	-,140	-,011	-,014	,305	-,366	1,000	,519	-,044	,005	-,004	,086	,311	,136	,269	-,092	-,176	-,087	-,344	,041	,314	,214	,230	,171
Q11	-,103	,132	,176	,001	,232	,240	,318	-,504	,519	1,000	,004	,130	,010	,212	,260	,324	,417	,291	,125	,257	,030	,169	,203	,226	,103	,129
Q15	-,736	,224	,081	,356	,424	,352	,129	-,123	-,044	,004	1,000	,806	,662	,099	-,039	,135	,015	,268	,550	,541	,198	,122	,126	,154	,048	,202
Q16	-,703	,327	,145	,338	,443	,411	,119	-,252	,005	,130	,806	1,000	,702	,048	-,059	,170	,064	,234	,507	,457	,087	,167	,079	,109	,034	,156
Q17	-,601	,247	,044	,246	,441	,282	,150	-,130	-,004	,010	,662	,702	1,000	-,006	-,062	,130	,108	,208	,434	,505	,186	,150	,118	,151	,070	,198
Q19	-,004	-,172	,098	,088	,196	,128	,329	-,246	,086	,212	,099	,048	-,006	1,000	,430	,423	,351	,019	,075	,021	-,017	,096	,134	,226	,065	,021
Q20	,018	-,023	,184	,057	,249	,146	,421	-,099	,311	,260	-,039	-,059	-,062	,430	1,000	,465	,296	-,076	-,097	-,039	-,040	,099	,336	,211	,218	,157
Q21	-,032	,031	-,028	,017	,258	,193	,328	-,236	,136	,324	,135	,170	,130	,423	,465	1,000	,255	,141	,204	,157	,064	,125	,216	,101	,105	,351
Q22	-,043	,022	,180	,240	,383	,321	,386	-,243	,269	,417	,015	,064	,108	,351	,296	,255	1,000	-,008	,010	,037	,080	,249	,181	,211	,085	,080
Q23	-,270	,256	,057	-,101	,150	,247	,087	-,142	-,092	,291	,268	,234	,208	,019	-,076	,141	-,008	1,000	,736	,639	,385	,039	,043	,151	-,018	,056
Q24	-,490	,303	,055	,034	,293	,280	,064	-,170	-,176	,125	,550	,507	,434	,075	-,097	,204	,010	,736	1,000	,717	,456	,104	,117	,096	-,037	,171
Q25	-,504	,269	,041	,014	,369	,158	-,010	-,158	-,087	,257	,541	,457	,505	,021	-,039	,157	,037	,639	,717	1,000	,405	,312	,264	,300	,082	,206
Q26	-,191	,206	,117	,122	,192	,170	-,008	,124	-,344	,030	,198	,087	,186	-,017	-,040	,064	,080	,385	,456	,405	1,000	,171	,188	,059	,030	-,002
Q27	-,064	,248	,099	,170	,322	,136	,255	-,018	,041	,169	,122	,167	,150	,096	,099	,125	,249	,039	,104	,312	,171	1,000	,446	,581	,032	,224
Q28	-,058	,148	,199	,115	,335	,156	,304	-,056	,314	,203	,126	,079	,118	,134	,336	,216	,181	,043	,117	,264	,188	,446	1,000	,468	,394	,542
Q29	-,106	,166	,143	,072	,327	,132	,421	-,122	,214	,226	,154	,109	,151	,226	,211	,101	,211	,151	,096	,300	,059	,581	,468	1,000	,209	,248
Q30	-,173	,159	,212	,191	,325	,219	,212	-,116	,230	,103	,048	,034	,070	,065	,218	,105	,085	-,018	-,037	,082	,030	,032	,394	,209	1,000	,567
Q31	-,099	,215	,120	,157	,365	,291	,310	-,110	,171	,129	,202	,156	,198	,021	,157	,351	,080	,056	,171	,206	-,002	,224	,542	,248	,567	1,000

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Verificada a adequação da amostra a análise fatorial, determinou-se então a técnica de extração dos fatores e os números de fatores a serem extraídos. Considerando o critério de Kaise e o da variância acumulada foi utilizado o método dos componentes principais, conforme pode ser observado na figura 8 e o quadro 17, respectivamente.

A partir da figura 8 é possível perceber que o incremento da variância explicada se torna estável a parti do sétimo fator. Assim, foram eleitos 7 fatores principais que apresentaram autovalor superior a 1. Pela regra de Kaiser, os fatores só podem ser extraídos com valor *eigenvalue* acima de 1.

Figura 8: Scree Plot



Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Hair (2009) ressalta que pelo critério da variância acumuladaa porcentagem da variância explicada deve ser superior a 60% para que seja aceitável. O quadro 17 demonstra os percentuais de variância explicada por cada fator antes e após a rotação, indicando também os fatores com autovalores (Initial Eingenvlues) superiores a 1. Após a exclusão das variáveis mencionados anteriormente, sete fatores foram selecionados, em que, a porcentagem da variância explicada resultante foi de 70,505%, indicando que as 26 variáveis restantes, não métricas do questionário, podem ser explicadas pelos sete componentes, visualizados no quadro 17.

Quadro 17: Total da variância explicada

Component	Valores iniciais			Valores após a rotação dos fatores		
	Autovalores	% de variância explicada	% de variância explicada acumulada	Autovalores	% de variância explicada	% de variância explicada acumulada
1	6,310	24,268	24,268	3,770	14,499	14,499
2	3,573	13,742	38,010	2,920	11,231	25,730
3	2,292	8,817	46,827	2,759	10,610	36,340
4	1,840	7,078	53,905	2,504	9,630	45,969
5	1,618	6,222	60,127	2,179	8,379	54,349
6	1,393	5,356	65,483	2,131	8,196	62,544
7	1,306	5,022	70,505	2,070	7,961	70,505
8	,835	3,213	73,718			
9	,810	3,116	76,833			
10	,753	2,894	79,728			
11	,727	2,796	82,523			
12	,611	2,352	84,875			
13	,530	2,040	86,915			
14	,461	1,772	88,687			
15	,397	1,527	90,214			
16	,384	1,477	91,691			
17	,361	1,390	93,081			
18	,306	1,178	94,259			
19	,279	1,071	95,330			
20	,252	,968	96,298			
21	,228	,875	97,174			
22	,210	,809	97,983			
23	,170	,652	98,635			
24	,137	,527	99,162			
25	,129	,497	99,659			
26	,089	,341	100,000			

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Outra medida importante da Análise Fatorial são as comunalidades que segundo Favero (2009) é a variância comum compartilhada entre as variáveis das variáveis. O quadro 18 ilustra a proporção da variância de uma variável observada explicada pelos fatores extraídos. Os valores mais elevados indicam uma maior proporção de variância da variável observada explicada pelos fatores.

Quadro 18: Comunalidades

Initial Extraction			Initial Extraction		
v1	1,000	,719	v18	1,000	,316
v2	1,000	,642	v19	1,000	,650
v3	1,000	,712	v20	1,000	,565
v4	1,000	,760	v21	1,000	,577
v5	1,000	,711	v22	1,000	,535
v6	1,000	,545	v23	1,000	,805
v8	1,000	,512	v24	1,000	,835
v9	1,000	,611	v25	1,000	,800
v10	1,000	,753	v26	1,000	,612
v11	1,000	,790	v27	1,000	,776
v12	1,000	,415	v28	1,000	,717
v14	1,000	,433	v29	1,000	,712
v15	1,000	,832	v30	1,000	,711
v16	1,000	,812	Q31	1,000	,705
v17	1,000	,712			

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Figueiredo Filho e Silva Júnior (2010) ressaltam que uma vez constatado pelo pesquisador alguma comunalidade abaixo de 0,50, a variável deverá ser excluída e uma nova análise fatorial deve ser realizada. Portanto para um bom ajuste do modelo, o quadro 18 demonstra que as variáveis v12 (conhecimento e obediência as normas estabelecidas pela organização), v14 (horários de descansos semanais permite convivência familiar) e v18 (instituição apresenta boa imagem perante a comunidade) e com isso, corroborando também com o que indica Schawb (2007) que as variáveis que apresentam comunalidades inferiores ao patamar 0,5 devem ser excluídas da análise, essas variáveis foram excluídas da AF. O quadro 19 apresenta as comunalidades das variáveis após a exclusão das variáveis mencionadas anteriormente.

Quadro 19: Comunalidades

Initial Extraction			Initial Extraction		
v1	1,000	,728	v19	1,000	,655
v2	1,000	,640	v20	1,000	,596
v3	1,000	,722	v21	1,000	,643
v4	1,000	,772	v22	1,000	,568
v5	1,000	,730	v23	1,000	,802
v6	1,000	,546	v24	1,000	,836
v8	1,000	,501	v25	1,000	,802
v9	1,000	,609	v26	1,000	,602
v10	1,000	,756	v27	1,000	,772
v11	1,000	,794	v28	1,000	,708
v15	1,000	,842	v29	1,000	,715
v16	1,000	,834	v30	1,000	,690
v17	1,000	,705	v31	1,000	,764

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Encontrando-se os ajustes nas comunalidades, segue-se com o próximo passo - rotação dos fatores. Nesta pesquisa foi adotado o método Varimax para realizar a rotação dos fatores. Esse método tem o objetivo de minimizar o número de variáveis com altas cargas sobre o fator, reforçando a interpretação dos fatores (FAVERO, 2009)

Após a rotação dos fatores as cargas fatoriais foram realocadas. A alocação dessas variáveis a um determinado fator é feita a partir de suas cargas fatoriais quando elas são superiores a 0,5. O quadro 20 apresenta a matriz dos componentes rotacionados e nele é possível observar as variáveis agrupadas por cargas elevadas entre os fatores. Os fatores são os que apresentam variáveis com cargas mais elevadas.

Quadro 20: Matriz de componentes rotacionados

Rotated Component Matrix							
	1	2	3	4	5	6	7
v1	-,793						
v2		,657					
v3		,840					
v4		,780					
v5		,635					
v6		,605					
v8							
v9					-,732		
v10					,744		
v11					,791		
v15	,887						
v16	,876						
v17	,816						
v19				,796			
v20				,695			
v21				,715			
v22				,503			
v23			,863				
v24			,786				
v25			,704				
v26			,659				
v27						,858	
v28							,595
v29						,800	
v30							,791
v31							,832

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Através do método da análise fatorial, surgiu o resultado de sete fatores associados à qualidade de vida no trabalho dos docentes do IFPB. Conforme quadros 21, as variáveis que apresentam maior carga fatorial são aquelas que melhor definem a qualidade de vida no trabalho, dentre aquelas consideradas no estudo (os itens do questionário). É possível observar que a partir da extração de fatores as dimensões Uso e Desenvolvimento de Capacidades e Características pertinentes ao Trabalho e Constitucionalismo, do modelo inicial, não foram incluídas no modelo proposto. A variável que trata da polivalência (Uso e Desenvolvimento de Capacidades) foi excluída da análise a partir dos parâmetros adotados para análise e variável v8, da mesma dimensão, aglutinou-se na nova dimensão Relevância Social na Vida e no Trabalho. Em se tratando do Constitucionalismo, a população pesquisada, não percebeu essa dimensão como pertencente a uma avaliação de QVT.

Quadro 21: Resumo dos Fatores Extraído

COMPONENTE	VARIÁVEIS	VARIÂNCIA EXPLICADA	CARGA FATORIAL	FATORES
1	v1 Carga horária de trabalho provoca fadiga e estresse	14,499%	,793	TRABALHO E VIDA SOCIAL
	v15 Seus horários de descansos semanais lhe permitem uma boa relação e convivência com seus familiares		,887	
	v16 A carga horária de trabalho diário permite que haja momentos de lazer, ou que possa realizar a prática de exercícios físicos		,876	
	v17 A jornada de trabalho diária permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse por excesso de trabalho ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo		,816	
	v2 O uso de tecnologia atende as necessidades do seu trabalho		,657	
2	v3 Fatores como a limpeza e a organização existentes em seu ambiente de trabalho permitem que você realize suas tarefas com mais aconchego e praticidade (facilidade).	11,231%	,840	CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE
	v4 As condições ambientais existentes no seu trabalho como a iluminação, ruídos, a temperatura, entre outros aspectos são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar no trabalho.		,780	
	v5 A instituição oferece meios para exercer sua atividade com presteza e qualidade		,635	
	v6 Seu trabalho é valorizado e reconhecido		,605	
	v23 O salário que recebe, faz com que você possa viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive		,863	
3	v24 O salário que recebe é compatível com a sua contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação	10,610%	,786	COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA
	v25 Em relação aos adicionais valores ao seu salário, como por exemplo: incentivos a qualificação, progressões funcionais, entre outras, são considerados adequados		,704	
	v26 Os benefícios como alimentação, transporte, auxílio saúde, etc., são justos ao seu trabalho		,659	

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Quadro 22: Resumo dos Fatores Extraído

COMPONENTE	VARIÁVEIS	VARIÂNCIA EXPLICADA	CARGA FATORIAL	FATORES
4	v8 Você tem liberdade de expressar suas ideias, criatividade e opiniões na resolução de problemas no desempenho de suas atividades	9,630%	,796	RELEVÂNCIA SOCIAL NA VIDA E NO TRABALHO
	v19 A instituição apresenta uma boa imagem perante a comunidade		,695	
	v20 Você tem orgulho de fazer parte desta instituição		,715	
	v21 A instituição tem práticas de responsabilidade social		,503	
	v22 Você se sente motivado a participar de projetos oferecidos pela instituição		,796	
5	v9 Você é discriminado (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho	8,379%	-,732	INTEGRAÇÃO SOCIAL
	v10 Você possui um bom relacionamento com sua equipe de trabalho		,744	
	v11 Você possui um bom relacionamento com sua chefia imediata		,791	
6	v27 O instituto oferece oportunidades de crescimento profissional	8,196%	,858	CONHECIMENTO E OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO
	v29 O instituto incentiva a qualificação		,800	
	v28 Os treinamentos são contínuos no instituto		,595	
7	v30 A circulação de informações é feita de forma eficaz no instituto	7,961%	,791	COMUNICAÇÃO
	v31 Você tem conhecimento das metas e objetivos do instituto		,832	

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Conforme os dados do quadro 21, o Fator 1 reuniu quatro variáveis, pertencentes às dimensões do modelo de Walton (Trabalho e o Espaço Total de Vida Social e Condições de Trabalho). A dimensão Trabalho e o Espaço Total de Vida Social foi predominante e contribuiu com três variáveis, v15 (Seus horários descansos semanais lhe permitem uma boa relação e convivência com seus familiares), v16 (A carga horária de trabalho diário permite que haja momentos de lazer, ou que possa realizar a prática de exercícios físicos) e v17 (A jornada de trabalho diária permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse por excesso de trabalho ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo). Observa-se também que a dimensão Condições de Trabalho apresentou uma variável, v1 (Carga horária de trabalho provoca fadiga e estresse), proveniente da dimensão Condições de Trabalho e Saúde (do modelo inicial) o que contribui entender que a população estudada percebe que a fatores que provocam fadiga e estresse repercutem no melhor aproveitamento dos seus momentos de lazer. A variância explicada para este fator é 14,499%; e a variável v15 apresentou a maior carga fatorial (0,887), onde expressou a maior correlação entre o fator e suas variáveis. Trabalho e Vida Social foi a nomenclatura adotada para esse fator.

O Fator 2 (Condições de Trabalho) agrupou cinco variáveis que se mostraram semelhantes ao que correspondente a dimensão do modelo de Walton. Este fator está associado às variáveis v2 (O uso de tecnologia atende as necessidades do seu trabalho), v3 (Fatores como a limpeza e a organização existentes em seu ambiente de trabalho permitem que você realize suas tarefas com mais aconchego e praticidade), v4 (As condições ambientais existentes no seu trabalho como a iluminação, ruídos, a temperatura, entre outros aspectos são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar no trabalho), v5 (A instituição oferece meios para exercer sua atividade com presteza e qualidade) e v6 (Seu trabalho é valorizado e reconhecido). A variância explicada neste fator somou 11,231% do total de 70,505% atingida pelo modelo de análise fatorial elaborado. A variável v3 apresentou a maior carga fatorial. Por apresentar correspondência com o modelo de Walton a nomenclatura do Fator 2 permaneceu “Condições de Trabalho”.

O Fator 3 reuniu quatro variáveis também semelhantes ao que corresponde a dimensão Compensação Justa e Adequada do modelo de Walton, ficando essa mesma nomenclatura no fator. As variáveis associadas ao fator foram: v23 (O salário que recebe, faz com que você possa viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive), v24 (O salário que recebe é compatível com a sua contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação), v25 (O salário que recebe é compatível com a sua contribuição, responsabilidade, esforço,

experiência, habilidade e qualificação) e v26 (Os benefícios como alimentação, transporte, auxílio saúde, etc., são justos ao seu trabalho). A variância explicada neste fator foi de 10,610% e a variável v23 expressou a maior carga fatorial.

O Fator 4 agrupou cinco variáveis pertencentes às dimensões dos modelos de Zhu Long (Características pertinentes ao Trabalho) e Walton (Relevância Social na Vida e no Trabalho). A dimensão de Zhu Long contribui neste fator com a variável v8 (Você tem liberdade de expressar suas ideias, criatividade e opiniões na resolução de problemas no desempenho de suas atividades) e a de Walton com quatro variáveis, v19 (A instituição apresenta uma boa imagem perante a comunidade), v20 (Você tem orgulho de fazer parte desta instituição), v21 (A instituição tem práticas de responsabilidade social) e v22 (Você se sente motivado a participar de projetos oferecidos pela instituição). Foi atribuído a mesma nomenclatura da dimensão de Walton (Relevância Social na Vida e no Trabalho), tendo em vista que a maioria das variáveis no fator foi da dimensão do modelo de Walton. Ainda vale ressaltar que a v8, que trata da liberdade de expressar ideias, criatividade e opiniões na resolução de problemas, mesmo não sendo advinda da dimensão Relevância Social na Vida e no Trabalho, foi percebida uma relação pelos respondentes. As variáveis v8 e v22 apresentaram as maiores cargas fatoriais (0,796, ambas) e a variância explicada neste fator foi de 9,630%.

O Fator 5 reuniu as variáveis que explicam as dimensões dos modelos de Walton (Integração Social na Organização) e do modelo de Fernandes (Relação Chefe-Funcionário), sendo fator nomeado como a nomenclatura Integração Social. Apresentaram-se neste fator as seguintes variáveis: v9 (Você é discriminado social, racial, religiosa, sexual, entre outros, no seu trabalho), v10 (Você possui um bom relacionamento com sua equipe de trabalho) e v11 (Você possui um bom relacionamento com sua chefia imediata). A variância explicada neste fator foi de 8,379%. A variável com maior impacto no fator foi a variável v11.

O Fator 6 foi composto pelas variáveis v27 (O instituto oferece oportunidades de crescimento profissional) e v29 (O instituto incentiva a qualificação), ambas correspondentes a dimensão Conhecimento e Oportunidades de Crescimento, junção dos modelos de Walton e Sirgy Lee. A nomenclatura adotada para este fator foi Oportunidades de Crescimento, tendo variância explicada de 8,196% e v27 apresentou a maior carga fatorial (0,858).

Por fim, o fator 7 agrupou três variáveis, duas da dimensão do modelo de Fernandes (Comunicação) a variável v30 (A circulação de informações é feita de forma eficaz no instituto) e v31 (Você tem conhecimento das metas e objetivos do instituto) e a v28 (Os treinamentos são contínuos no instituto), do modelo de Walton (Oportunidades de

Crescimento e Segurança). A variância explicada neste fator foi de 7,961% e a variável v31 expressou a maior carga fatorial.

Esta etapa da análise mostrou que as correlações das variáveis (cargas fatoriais) com os sete fatores encontrados foram moderadas ou fortes, sendo satisfatório adotar que a QVT, no Campus João Pessoa do IFPB, e pode ser explicada e analisada pelo agrupamento das 26 variáveis nos 7 fatores que foram renomeados, segundo a distribuição das variáveis nos fatores.

Após a análise das cargas fatoriais das variáveis em cada fator encontrado, foi calculado o peso de cada variável para cada fator a partir da matriz de coeficientes (pesos das variáveis nos fatores), conforme o resultado ilustra-se no quadro 23.

Quadro 23: Coeficiente de pontuação de componentes

	COMPONENT						
	1	2	3	4	5	6	7
v1	-,235	-,007	,051	,048	-,035	,049	,002
v2	-,071	,259	,080	-,198	,092	,016	,032
v3	-,134	,360	,022	-,047	,011	-,038	-,017
v4	,057	,289	-,144	,028	-,087	-,014	-,065
v5	,050	,185	-,030	,044	-,029	,033	,016
v6	,001	,212	,030	,068	,019	-,125	,015
v8	,030	-,039	-,058	,168	,039	,105	,004
v9	-,042	,004	-,001	,030	-,373	,091	,051
v10	,028	-,079	-,128	-,107	,369	,038	,093
v11	-,111	,081	,119	-,036	,397	-,010	-,080
v15	,290	-,074	-,067	,042	-,069	-,008	-,008
v16	,282	-,022	-,093	-,014	,044	-,020	-,053
v17	,272	-,080	-,084	-,003	-,034	,043	-,008
v19	,021	-,033	-,001	,399	-,103	-,026	-,133
v20	-,048	,001	-,014	,304	-,068	-,051	,073
v21	,005	-,083	,097	,344	-,074	-,159	,106
v22	-,037	,121	-,035	,168	,102	,097	-,211
v23	-,102	-,001	,374	-,029	,108	-,075	-,005
v24	,038	-,048	,285	,033	-,009	-,073	,009
v25	,051	-,088	,230	-,059	,023	,100	,019
v26	-,116	,060	,289	,077	-,190	,044	-,029
v27	-,007	-,014	-,026	-,055	-,064	,492	-,131
v28	-,047	-,055	,022	-,015	-,062	,214	,256
v29	-,002	-,054	-,027	-,048	,010	,428	-,047
v30	-,033	,032	-,021	-,051	,004	-,134	,444
v31	,007	-,053	,010	-,010	-,056	-,063	,454

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Segundo HO (2013), os pesos das variáveis sinalizam a importância na composição dos fatores, quanto mais próximo de zero o valor do peso da variável (em módulo) estiver, menor será sua contribuição para o fator e quanto mais distante de zero (o valor em módulo), maior será a influência daquela variável para o fator.

Nesse contexto, para o fator 1 (Trabalho e Vida Social) a variável v15 apresentou a maior importância com o peso 0,290 e a variável v1 menor importância com o peso de 0,235. Assim a variável com maior influência na qualidade de vida no trabalho dos docentes participantes foi a que trata dos horários de descanso semanais com a boa relação e convivência com os familiares. O menor impacto na QVT foi a variável que trata da fadiga e estresse relacionada à carga horária de trabalho.

No fator 2 (Condições de Trabalho e Saúde) a variável v3 apresentou a maior influência com peso igual a 0,360. Esta variável aborda a relação dos fatores de limpeza e organização com a praticidade na realização das tarefas docentes. Em relação à variável com menor impacto no fator, verificou-se que a v5 apresentou o menor peso (0,185) tratando de assuntos pertinentes sobre a disponibilização, por parte do Instituto, de meios para que se possa exercer as atividades docentes com qualidade e presteza (v5).

No que diz respeito ao fator 3 (Compensação Justa e Adequada), percebe-se que a v23 teve o maior impacto com um peso de 0,374. Enquanto que a variável que expressou menor importância foi a v25 com peso de 0,230. Portanto a questão do salário recebido proporcionar vida digna revelou entre os docentes sua maior importância, e assuntos pertinentes aos adicionais valores ao salário (incentivo a qualificação, progressões funcionais, entre outros), apresentou-se com menos importância dentro deste fator.

O fator 4 (Relevância Social na Vida e no Trabalho) apresentou as variáveis de maior e menor importância a v19 e v8, respectivamente. A variável v19 abordou a imagem que o Instituto apresenta perante a comunidade com peso de 0,399 e a v8 tratou sobre a liberdade de expressar idéias, criatividade e opiniões na resolução dos problemas no desempenho das atividades docentes com o menor peso registrado no fator de 0,168.

Em se tratando do fator 5 (Integração Social), o maior peso encontrado (0,397) foi registrado na variável v11 que aborda o relacionamento docente x chefia imediata, sendo essa variável a mais importante no fator. Enquanto a variável v10 apresentou o menor peso (0,369) e versou sobre o bom relacionamento docente x equipe de trabalho, demonstrando assim o menor impacto do fator.

O fator 6 (Conhecimento e Oportunidades de Crescimento) apresentou apenas duas variáveis, sendo a v27 com o maior peso (0,492) e consequentemente o maior impacto no fator e a v29 com a menor importância e peso (0,428). A variável v27 abordou as oportunidades de crescimentos ofertados pelo Instituto e a v29 a questão de incentivos a qualificação.

Finalizando a relação fator x peso, o fator 7 (Comunicação) apresentou a variável v31 com o maior peso (0,454) e foi a que mais impactou tratando do conhecimento das metas e objetivos do Instituto, enquanto que a v28 (peso de 0,256) teve menor importância no fator abordando a continuidade dos treinamentos ofertados pelo Campus.

4.3.4 A Análise Fatorial das Dimensões de Satisfação no Trabalho

Seguindo o mesmo princípio da análise fatorial do modelo de QVT, e os passos relacionados no quadro 8 do capítulo 3 com a utilização, também, do SPSS v.20, foi possível identificar as correlações das vinte e cinco variáveis com cada uma das cinco dimensões do modelo de satisfação.

Inicialmente, calculou-se o Alfa de Cronbach a fim de conferir a confiabilidade do questionário utilizado na pesquisa, considerando sua consistência interna, cujas informações são apresentadas no quadro 24. O Alfa de Cronbach relacionado abaixo foi obtido após a retirada da variável v1 a partir da análise da diagonal da matriz anti-imagem, explicada posteriormente.

Quadro 24: Alfa de Cronbach

RELIABILITY STATISTICS		
Cronbach's Alpha Based		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,918	,918	23

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

O resultado do alfa de Cronbach do questionário referente à Satisfação no Trabalho indicou a alta confiabilidade do questionário. Para melhor detalhar, o quadro 25 apresenta os valores do alfa de Cronbach em cada uma das 24 variáveis, resultando em variáveis com alto grau de confiabilidade.

Quadro 25: Alfa de Cronbach por variável

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
v2 ,915	v8 ,913	v15 ,913	v21 ,912
v3 ,913	v9 ,914	v16 ,910	v22 ,917
v4 ,912	v10 ,911	v17 ,917	v23 ,914
v5 ,913	v12 ,915	v18 ,914	v24 ,916
v6 ,918	v13 ,918	v19 ,916	v25 ,917
v7 ,917	v14 ,915	v20 ,910	

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Após o cálculo do Alfa de Cronbach, foi realizado o cálculo do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para identificar se a utilização do método da análise fatorial seria adequada,. Os resultados obtidos a partir da análise do KMO estão demonstrados no quadro 26. O resultado do KMO indicou que a aplicação da análise fatorial no estudo da Satisfação Profissional é válida e satisfatória.

Quadro 26: KMO e Test de Bartlett

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,847
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	3294,189
Df	253
Sig.	0,000

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

O teste de esfericidade de Bartlett indicou que a hipótese de que as respostas dos itens são independentes pode ser rejeitada ($\chi^2=3268,644$; valor $p<0,001$) pois a correlação entre algumas variáveis é estatisticamente significativa, sendo assim adequada à análise fatorial. Em seguida, calculou-se a matriz de correlação, demonstrada no quadro 27, indicando a associação de cada uma das 24 variáveis observadas, e a influência entre elas.

O quadro 27 corresponde a matriz de correlação gerada após a análise da matriz de correlação anti-imagem, quando foi excluído da análise a variável v1 pois em sua linha diagonal apresentou valor abaixo de 0,50, respaldando assim a exclusão desta variável da nossa amostra e realizada uma nova AF, conforme recomenda Schawb (2007) e Figueiredo Filho e Silva Júnior (2010). Portanto, após uma nova análise, foi gerada uma nova matriz de correlação indicando a associação de cada uma das 24 variáveis observadas, bem como a influência entre elas.

Quadro 27: Matriz de Correlação

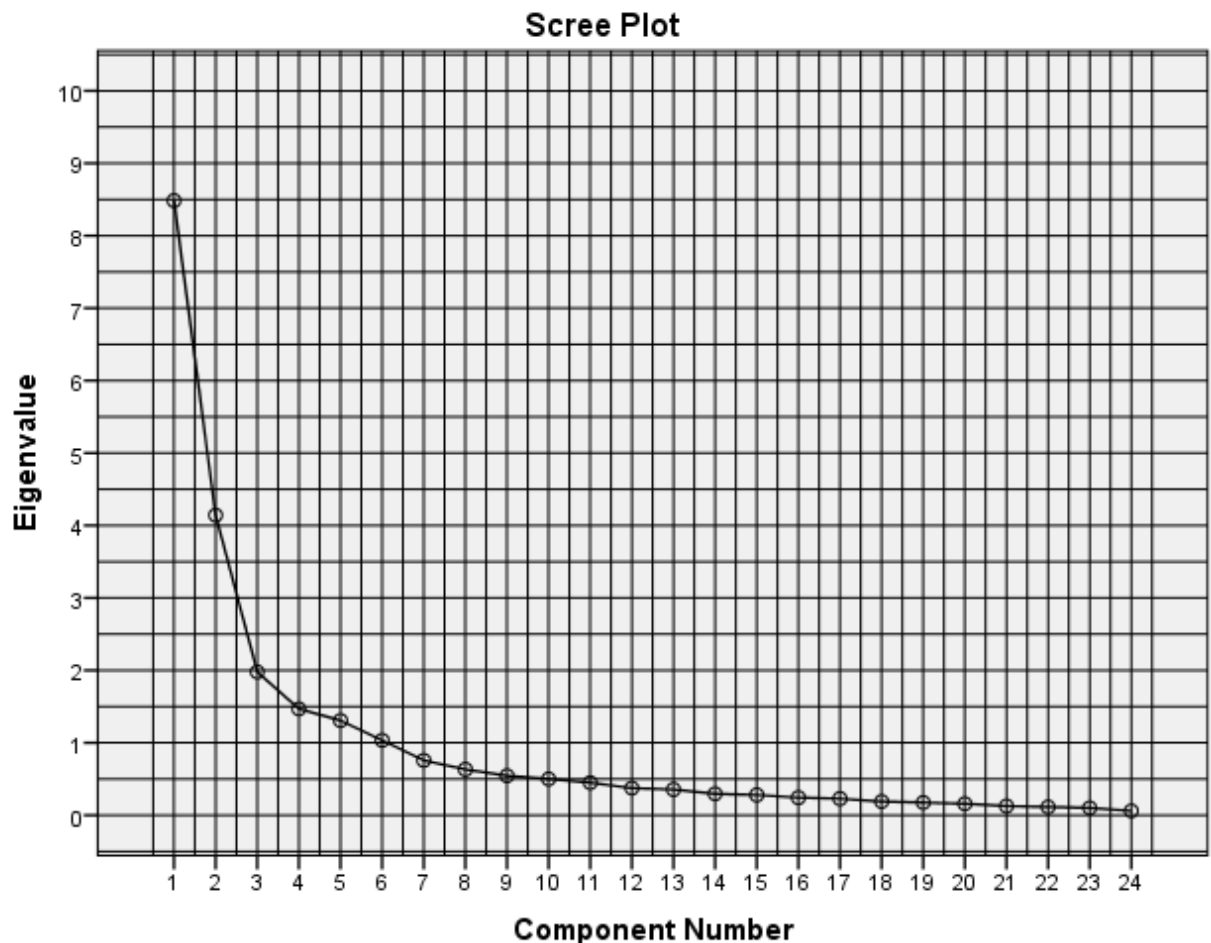
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25
S1	1,000	,342	,050	,065	,233	,253	,066	,002	,255	,297	,148	,108	-,074	,190	,083	,038	,138	,142	-,044	,168	,120	-,001	,053	,418	-,052
S2	,342	1,000	,322	,391	,192	,481	,383	,132	,709	,507	,239	,030	,200	,432	,066	,344	,296	,209	,638	,342	,148	,641	,202	,440	,506
S3	,050	,322	1,000	,725	,294	,295	,271	,285	,472	,681	,394	,342	,032	,307	,375	,689	,425	,347	,259	,630	,302	,127	,222	,453	,185
S4	,065	,391	,725	1,000	,394	,260	,379	,390	,433	,621	,443	,368	,108	,302	,385	,661	,435	,330	,410	,599	,365	,324	,359	,380	,359
S5	,233	,192	,294	,394	1,000	,009	-,022	,834	,287	,389	,317	,678	,099	,085	,743	,534	,052	,456	,148	,514	,802	,079	,496	,104	,155
S6	,253	,481	,295	,260	,009	1,000	,323	,025	,349	,385	,183	-,084	,343	,582	-,059	,191	,487	,072	,407	,190	-,019	,282	,040	,478	,327
S7	,066	,383	,271	,379	-,022	,323	1,000	,056	,394	,276	,358	,047	,432	,463	,034	,205	,396	,267	,518	,221	,015	,460	,349	,364	,380
S8	,002	,132	,285	,390	,834	,025	,056	1,000	,267	,390	,286	,673	,203	,140	,772	,571	,089	,384	,200	,486	,829	,125	,418	,015	,115
S9	,255	,709	,472	,433	,287	,349	,394	,267	1,000	,544	,382	,157	,115	,509	,191	,433	,274	,353	,541	,499	,256	,430	,239	,348	,375
S10	,297	,507	,681	,621	,389	,385	,276	,390	,544	1,000	,295	,434	,005	,386	,438	,679	,416	,366	,339	,711	,341	,278	,215	,395	,201
S11	,148	,239	,394	,443	,317	,183	,358	,286	,382	,295	1,000	,332	,113	,280	,206	,395	,296	,490	,195	,380	,284	,117	,338	,196	,165
S12	,108	,030	,342	,368	,678	-,084	,047	,673	,157	,434	,332	1,000	,044	,041	,800	,577	,037	,494	-,008	,490	,627	-,071	,381	,037	-,072
S13	-,074	,200	,032	,108	,099	,343	,432	,203	,115	,005	,113	,044	1,000	,495	,117	,133	,273	,154	,260	,096	,274	,340	,354	,181	,387
S14	,190	,432	,307	,302	,085	,582	,463	,140	,509	,386	,280	,041	,495	1,000	,096	,281	,563	,316	,406	,354	,182	,340	,212	,434	,320
S15	,083	,066	,375	,385	,743	-,059	,034	,772	,191	,438	,206	,800	,117	,096	1,000	,588	,035	,493	,023	,563	,784	-,002	,423	,045	-,051
S16	,038	,344	,689	,661	,534	,191	,205	,571	,433	,679	,395	,577	,133	,281	,588	1,000	,290	,484	,259	,772	,551	,215	,312	,235	,177
S17	,138	,296	,425	,435	,052	,487	,396	,089	,274	,416	,296	,037	,273	,563	,035	,290	1,000	,177	,289	,265	,184	,294	,167	,458	,213
S18	,142	,209	,347	,330	,456	,072	,267	,384	,353	,366	,490	,494	,154	,316	,493	,484	,177	1,000	,142	,544	,526	,141	,609	,318	,162
S19	-,044	,638	,259	,410	,148	,407	,518	,200	,541	,339	,195	-,008	,260	,406	,023	,259	,289	,142	1,000	,275	,074	,686	,228	,355	,711
S20	,168	,342	,630	,599	,514	,190	,221	,486	,499	,711	,380	,490	,096	,354	,563	,772	,265	,544	,275	1,000	,580	,249	,393	,345	,265
S21	,120	,148	,302	,365	,802	-,019	,015	,829	,256	,341	,284	,627	,274	,182	,784	,551	,184	,526	,074	,580	1,000	,155	,540	,083	,147
S22	-,001	,641	,127	,324	,079	,282	,460	,125	,430	,278	,117	-,071	,340	,340	-,002	,215	,294	,141	,686	,249	,155	1,000	,268	,277	,704
S23	,053	,202	,222	,359	,496	,040	,349	,418	,239	,215	,338	,381	,354	,212	,423	,312	,167	,609	,228	,393	,540	,268	1,000	,329	,378
S24	,418	,440	,453	,380	,104	,478	,364	,015	,348	,395	,196	,037	,181	,434	,045	,235	,458	,318	,355	,345	,083	,277	,329	1,000	,273
S25	-,052	,506	,185	,359	,155	,327	,380	,115	,375	,201	,165	-,072	,387	,320	-,051	,177	,213	,162	,711	,265	,147	,704	,378	,273	1,000

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Verificada a adequação da amostra a análise fatorial, determinou-se então a técnica de extração dos fatores e os números de fatores a serem extraídos. Considerando o critério de Kaise e o da variância acumulada foi utilizado o método dos componentes principais, conforme pode ser observado na figura 9 e no quadro 28, respectivamente.

A figura 9 demonstra como o incremento da variância explicada se torna estável a parti do quinto fator. Assim, foram eleitos 5 fatores principais que apresentaram autovalor superior a 1. Pela regra de Kaiser, os fatores só podem ser extraídos com valor *eigenvalue* acima de 1.

Figura 9: Scree Plot



Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Corroborando com Hair (2009) a porcentagem da variância explicada foi superior a 60%, portanto considerado aceitável. O quadro 28 ilustra os percentuais de variância explicada por cada fator antes e após a rotação, indicando também os fatores com autovalores (Initial Eigenvalues) superiores a 1.

Quadro 28: Total da variância explicada

Component	Valores iniciais			Valores após a rotação dos fatores		
	Autovalores	% de variância explicada	% de variância explicada acumulada	Autovalores	% de variância explicada	% de variância explicada acumulada
1	8,435	36,673	36,673	8,435	36,673	36,673
2	4,138	17,992	54,665	4,138	17,992	54,665
3	1,900	8,263	62,928	1,900	8,263	62,928
4	1,436	6,242	69,170	1,436	6,242	69,170
5	1,036	4,504	73,674	1,036	4,504	73,674
6	,871	3,786	77,459			
7	,736	3,199	80,658			
8	,592	2,575	83,232			
9	,545	2,369	85,601			
10	,454	1,973	87,574			
11	,422	1,836	89,410			
12	,359	1,559	90,969			
13	,312	1,358	92,327			
14	,287	1,246	93,573			
15	,246	1,071	94,644			
16	,230	1,001	95,645			
17	,201	,872	96,517			
18	,188	,817	97,335			
19	,174	,755	98,089			
20	,154	,672	98,761			
21	,115	,502	99,263			
22	,103	,450	99,712			
23	,066	,288	100,000			

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Outro ponto importante na análise fatorial são as comunalidades que diz respeito à proporção da variância de uma variável observada explicada pelos fatores extraídos. Os valores mais elevados indicam uma maior proporção de variância da variável observada explicada pelos fatores. O quadro 29 demonstra as comunalidades das 24 variáveis analisadas.

Quadro 29: Comunalidades

	initial	extraction		initial	extraction
v2	1,000	,725	v14	1,000	,723
v3	1,000	,760	v15	1,000	,840
v4	1,000	,659	v16	1,000	,755
v5	1,000	,804	v17	1,000	,636
v6	1,000	,697	v18	1,000	,700
v7	1,000	,613	v19	1,000	,779
v8	1,000	,845	v20	1,000	,722
v9	1,000	,614	v21	1,000	,856
v10	1,000	,793	v22	1,000	,769
v11	1,000	,567	v23	1,000	,743
v12	1,000	,728	v24	1,000	,507
v13	1,000	,751	v25	1,000	,744

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

A partir dos dados expressos no quadro 29 é possível observar que a variável v21 obteve a maior proporção encontrada, 85,6% de sua variância explicada pelos fatores extraídos, sendo esta, a maior proporção encontrada no estudo. Para a rotação das variáveis de Satisfação no Trabalho também foi utilizado o método de rotação Varimax.

Após a rotação dos fatores e as cargas fatoriais superiores a 0,50 realocadas, observou-se que a variável v24 (satisfação com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho) apresentou carga fatorial 0,481. Embora a carga fatorial resulte em valor menor que 0,5, ela ainda é significativa, pois segundo Favero (2009) as cargas fatoriais devem ter no mínimo o valor de 0,3 para serem consideradas significativas. Assim, corroborando com Favero, embora a carga fatorial da variável v24 seja inferior que 0,5 ela ainda é significativa para análise.

O quadro 30 apresenta a matriz dos componentes rotacionados e nela é possível observar as variáveis agrupadas por cargas elevadas entre os fatores. Os fatores são os que apresentam variáveis com cargas mais elevadas.

Quadro 30: Matriz de componentes rotacionados

	ROTATED COMPONENT MATRIX				
	1	2	3	4	5
V2	-	-	,723	-	-
V3	-	,798	-	-	-
V4	-	,649	-	-	-
V5	,863	-	-	-	-
V6	-	-	-	,738	-
V7	-	-	-	-	,508
V8	,903	-	-	-	-
V9	-	-	,536	-	-
V10	-	,772	-	-	-
V11	-	-	-	-	,638
V12	,761	-	-	-	-
V13	-	-	-	,651	-
V14	-	-	-	,777	-
V15	,877	-	-	-	-
V16	-	,640	-	-	-
V17	-	-	-	,710	-
V18	-	-	-	-	,679
V19	-	-	,836	-	-
V20	-	,619	-	-	-
V21	,899	-	-	-	-
V22	-	-	,856	-	-
V23	-	-	-	-	,679
V24	-	-	-	,481	-
V25	-	-	,830	-	-

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

A partir dos dados do quadro 31 foi possível evidenciar a formação de cinco fatores associados à satisfação profissional dos docentes do IFPB. Esses cinco fatores juntos conseguem explicar 73% da variância original dos dados, portanto a representação das vinte e quatro variáveis por meio dos referidos cinco fatores latentes implica em uma pequena perda de variância de 27%. O referido quadro demonstra também que a reorganização das variáveis no modelo proposto, bem como ilustra as cargas fatoriais das variáveis em seus respectivos fatores. A variável que apresenta a maior carga fatorial em cada fator é aquela que melhor definem a satisfação no trabalho dos docentes do Campus I do IFPB.

Quadro 31: Resumo dos Fatores Extraídos

COMPONENTE	VARIÁVEIS	VARIÂNCIA EXPLICADA	CARGA FATORIAL	FATOR
1	v5 Satisfação com o salário comparado com o quanto trabalha	20,802%	,863	SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO
	v8 Satisfação com o salário comparado com a capacidade profissional		,903	
	v12 Satisfação com o com o salário comparado ao custo de vida		,761	
	v15 Satisfação com a quantia em dinheiro que se recebe ao final de cada mês		,877	
	v21 Satisfação com o salário comparado com os esforços no trabalho		,899	
2	v3 Satisfação com o número de vezes que foi promovido	15,718%	,798	SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES
	v4 Satisfação com as garantias que o Instituto oferece a quem é promovido		,649	
	v10 Satisfação com a maneira como o Instituto realize promoções de seu pessoal		,772	
	v16 Satisfação com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão no Instituto		,640	
	v20 Satisfação com o que se espera por uma promoção no Instituto		,619	
3	v2 Satisfação com o modo como o chefe organiza o trabalho no setor	15,156%	,726	SATISFAÇÃO COM A CHEFIA
	v9 Satisfação com o interesse da chefia pelo meu trabalho		,536	
	v19 Satisfação com o entendimento entre mim e meu chefe		,836	
	v22 Satisfação com a maneira como meu chefe me trata		,856	
	v25 Satisfação com a capacidade profissional do meu chefe		,830	
4	v6 Satisfação com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	11,847%	,738	SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS
	v13 Satisfação com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço		,651	
	v14 Satisfação com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho		,777	
	v17 Satisfação com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho		,710	
	v24 Satisfação com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho		,481	
5	v7 Satisfação com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	8,690%	,508	SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO
	v11 Satisfação com a capacidade de meu trabalho me absorver		,638	
	v18 Satisfação com as preocupações exigidas pelo meu trabalho		,679	
	v23 Satisfação com a variedade de tarefas que realize		,679	

A partir dos dados obtidos no quadro 31, o Fator **1** reuniu cinco variáveis, pertencentes à dimensão Satisfação com o Salário da EST de Siqueira. A variância explicada para este fator é 20,802% e as variáveis que compuseram esse fator foram: v5 (Satisfação com o salário comparado com o quanto trabalha), v8 (Satisfação com o salário comparado com a capacidade profissional), v12 (Satisfação com o com o salário comparado ao custo de vida), v15 (Satisfação com a quantia em dinheiro que se recebe ao final de cada mês) e v21 (Satisfação com o salário comparado com os esforços no trabalho). A variável v8 apresentou a maior carga fatorial (0,903), onde expressou a maior correlação entre o fator e suas variáveis. A nomenclatura do fator permaneceu Satisfação com o Salário.

O fator **2** reuniu todas as variáveis que compuseram a dimensão de Siqueira (Satisfação com as promoções), permanecendo assim a mesma nomenclatura no fator. A variável v3 (Satisfação com o número de vezes que foi promovido) apresentou a maior correlação entre o fator e suas variáveis. A variância explicada para este fator foi 15,718%, e além da variável v3, este fator é composto pelas variáveis v4 (Satisfação com as garantias que o Instituto oferece a quem é promovido), v10 (Satisfação com a maneira como o Instituto realiza as promoções de seu pessoal), v16 (Satisfação com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão no Instituto) e v20 (Satisfação com o tempo de espera por promoções no Instituto).

Em relação ao fator **3** a variância explicada foi 15,156% e a variável v22 apresentou a maior carga fatorial (0,856). Este fator agrupou todas as variáveis da dimensão Satisfação com a Chefia, sendo composto pelas variáveis v2 (Satisfação com o modo como meu chefe organiza o trabalho no setor), v9 (Satisfação com o interesse do chefe pelo meu trabalho), v19 (Satisfação com o entendimento entre mim e meu chefe), v22 (Satisfação com a maneira como meu chefe me trata) e v25 (Satisfação com a capacidade com a capacidade profissional do meu chefe),

No fator **4** apresentou uma variável da dimensão Satisfação com a Natureza do Trabalho (v13) e quatro variáveis da dimensão Satisfação com os Colegas (v6, v14, v17 e v24). Mesmo apresentando uma variável da dimensão Satisfação com a Natureza do Trabalho – NT decidiu-se, então, adotar a nomenclatura Satisfação com os Colegas, visto que a variável v13 (satisfação com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço) é também entendido como parâmetro que contribui com o nível de satisfação dos colegas. A variável que apresentou a maior carga fatorial foi a v14 (0,777).

No que concerne o fator 5 a variância explicada foi de 8,690%, apresentado quatro variáveis da dimensão Satisfação com a Natureza do Trabalho, v7 (Satisfação com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam), v11 (Satisfação com a capacidade de meu trabalho me absorve), v18 (Satisfação com as preocupações exigidas pelo meu trabalho) e v23 (Satisfação com a variedade de tarefas que realizo). A maior carga fatorial (0,679) foi expresso pelas variáveis v18 e v23.

Após esta etapa da análise foi possível perceber que as correlações das variáveis (cargas fatoriais) com os cinco fatores encontrados foram consideradas fortes, sendo satisfatório adotar que o nível de Satisfação no Trabalho no Campus João Pessoa do IFPB, e pode ser explicado e analisado pelo agrupamento das 24 variáveis nos 5 fatores que continuaram com as mesmas nomenclatura da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira pois suas variáveis casaram com fatores proposto, com exceção de uma única variável, v6.

Depois de análise das cargas fatoriais das variáveis em cada fator encontrado, foi calculado o peso de cada variável cada fator a partir da matriz de coeficientes (pesos das variáveis nos fatores), conforme é demonstrado no quadro 32.

Quadro 32: Coeficiente de pontuação de componentes

	COMPONENT				
	1	2	3	4	5
v2	-,016	,084	,231	-,055	-,129
v3	-,066	,272	-,089	,003	,022
v4	-,036	,187	,019	-,061	,061
v5	,213	-,048	,049	-,037	-,079
v6	,016	,015	-,044	,351	-,221
v7	-,103	-,047	,043	,056	,299
v8	,253	-,082	,042	,036	-,160
v9	-,035	,137	,146	-,083	-,022
v10	,012	,244	-,009	,022	-,158
v11	-,111	,079	-,072	-,077	,412
v12	,147	,024	-,074	-,028	,029
v13	,137	-,308	-,001	,353	,008
v14	,026	-,056	-,072	,356	-,047
v15	,212	-,019	-,045	,023	-,081
v16	,065	,169	-,019	-,020	-,062
v17	-,026	,041	-,145	,330	-,020
v18	-,020	-,008	-,065	-,061	,404
v19	-,009	-,002	,291	-,087	-,061
v20	,038	,159	-,001	-,046	,007
v21	,236	-,112	,003	,064	-,057
v22	,014	-,069	,314	-,087	-,045
v23	,034	-,157	,038	-,052	,396
v24	-,094	,083	-,063	,142	,124
v25	,005	-,095	,303	-,100	,035

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Os pesos das variáveis indicam o nível de importância na composição dos fatores, ou seja quanto mais próximo de zero estiver o valor do peso da variável (em módulo), menor será sua influência no fator e quanto mais distante de zero (o valor em módulo), maior será a sua contribuição daquela variável para o fator. (HO,2013)

Portanto, para o fator **1** (Satisfação com o Salário) a variável v8 apresentou a maior importância com o peso 0,253 e a variável v12 menor importância com o peso de 0,147. Assim a variável com maior influência na Satisfação no Trabalho dos docentes participantes no Campus João Pessoa foi a que trata da satisfação com o salário comparado a sua capacidade profissional. O menor impacto na Satisfação no Trabalho foi a variável que trata do salário comparado com o custo de vida. A variância explicada neste fator foi 36,673%.

No fator 2 (Satisfação com as Promoções) a variável v3 apresentou a maior influência. Esta variável abordou o quantitativo de promoções recebidas no Instituto. Em relação à variável com menor impacto no fator, verificou-se que a v20 apresentou o menor peso (0,159). Essa variável reportou ao tempo de esperar dos docentes por promoção no Instituto.

Em relação ao fator 3 (Satisfação com a Chefia), a variável v22 apresentou a maior representatividade com peso igual 0,314, abordando a maneira como a chefia trata o docente. Enquanto, o menor peso (0,146) foi revelado na variável v9, discorrendo sobre o interesse da chefia com os docentes subordinados.

O fator 4 (Satisfação com os Colegas) apresentou como variáveis de maior e menor importância a v14 e v24, respectivamente. Portanto a quantidade de amigos entre os colegas de trabalho revelou entre os docentes sua maior importância, e a confiança que se possa ter nos colegas de trabalho apresentou-se com menos importância dentro deste fator.

Em se tratando do fator 5 (Satisfação com a Natureza do Trabalho), a variável v11 apresentou o maior peso com valor igual a 0,397. Esta variável abordou a capacidade que o trabalho tem em absorver o docente. Em relação ao menor peso, a variável que tratou do grau de interesse que as tarefas despertam nos participantes (v7) obteve um peso de 0,299, demonstrando assim o menor impacto do fator.

4.3.5. Análise da Correlação das Dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação no Trabalho

Para avaliar a correlação entre as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação no Trabalho foi realizado o cálculo da correlação pelo meio de aplicação do teste de Spearman. A escolha do coeficiente de correlação de Spearman foi devido à amostra não obedecer a uma distribuição normal, necessitando, portanto, de testes não paramétricos. O resultado do teste de Kolmogorov-Smirnov comprovou a não distribuição normal dos dados ($p > 0,05$).

A análise foi realizada a partir das sete dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho (ST) que juntas construíram a Matriz de Correlação apresentada no 33.

A Matriz de Correlação é uma matriz bi-dimensional que reuni todos os coeficientes de correlação (r) dos pares envolvidos na análise. Seu tamanho é definido pelo número de

variáveis envolvidas, podendo se apresentar pelos gráficos de dispersão ou pelos valores de (r), como usado nesta pesquisa.

Quadro 33: Matriz de Correlação

		Satisfação no Trabalho - ST				
		Fator 1 ST	Fator 2 ST	Fator 3 ST	Fator 4 ST	Fator 5 ST
Qualidade de Vida no Trabalho - QVT	Fator 1 QVT	,324**	,142	,123	,030	,214**
	Fator 2 QVT	,020	,151*	,080	-,182*	,133
	Fator 3 QVT	,662**	,108	,032	-,187*	,014
	Fator 4 QVT	,053	,064	,437**	,278**	,104
	Fator 5 QVT	,104	,092	,254**	,206**	,084
	Fator 6 QVT	,039	,009	,086	,367**	,035
	Fator 7 QVT	,052	,347**	,165*	,001	,084

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Para avaliar qualitativamente, este estudo, quanto à intensidade, adotou-se a conversão Callegari-Jacques (2007, p. 90) que aponta para a classificação, conforme quadro 34. Portanto, quanto mais perto de 1 (em módulo) maior o seu grau de dependência estatística linear entre as variáveis e quanto mais próximo de zero, menor é a força dessa relação.

Quadro 34: Avaliação qualitativa do grau de correlação entre duas variáveis

r	Correlação é dita
0	Nula
0 – 0,3	Fraca
0,3 – 0,6	Regular
0,6 – 0,9	Forte
0,9 – 1	Muito forte
1	Plena ou perfeita

Fonte: Callegari-Jacques (2007)

O quadro 35 ressalta as correlações significativas e suas magnitudes segundo a conversão de Callegari-Jacques. As correlações não exibidas no quadro foram as que não

demonstraram significância conforme o teste de Spearman. As correlações significativas no nível 0,01 são sinalizadas com dois asteriscos (**), e as com nível 0,05 são sinalizadas com um asterisco (*). Vale ressaltar que o nível de significância (p) representa o grau do erro da correção: $p < 0,01$ indica que apenas em 1% dos casos, esta correlação entre dois fatores podem ocorrer o acaso, reforçando a confiabilidade do índice de correlação alcançado; $p < 0,05$, apenas 5%.

Quadro 35: Significância e Graus das Correlações

		Satisfação no Trabalho – ST				
		Fator 1 ST	Fator 2 ST	Fator 3 ST	Fator 4 ST	Fator 5 ST
Qualidade de Vida no Trabalho – QVT	Fator 1 QVT	,324**	-	-	-	,214**
	Fator 2 QVT	-	,151*	-	-,182*	-
	Fator 3 QVT	,662**	-	-	-,187*	-
	Fator 4 QVT	-	-	,437**	,278**	-
	Fator 5 QVT	-	-	,254**	,206**	-
	Fator 6 QVT	-	-	-	,367**	-
	Fator 7 QVT	-	,347**	,165*	-	-

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Infer-se a partir dos dados extraído que, em nosso grupo de estudo, os sete fatores extraídos e renomeados a partir da distribuição de suas variáveis da Qualidade de Vida no Trabalho apresentou relação com todos os fatores extraídos da Satisfação no Trabalho. Essas correlações apresentaram-se nas magnitudes forte, regular e fraca. No total foram encontrado um correlação forte (positiva), quatro correlações moderadas (positivas) e oito correlações fracas (positivas e negativas). Como o objetivo geral da pesquisa é avaliar os fatores da qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos professores, compreendendo como esses se relacionam com a satisfação profissional, seguiremos com as análises das correlações das sete dimensões de QVT em relação à Satisfação no Trabalho.

Dimensão 1 QVT – Trabalho e Vida Social

O resultado do teste de Spearman, nesta dimensão, apresentou correlações significativas com as dimensões Satisfação com o Salário (1 ST) e Satisfação com a Natureza do Trabalho (5 ST), com coeficientes de correlação 0,324 e 0,214, respectivamente. As duas correlações apresentaram significância de 99%. Os dados apresentados demonstraram que as relações de trabalho na vida do docente possuem uma ligação direta (regular) com a satisfação deste público com as questões salariais, ou seja, o processo dinâmico e interativo da organização do trabalho e vida social reflete na percepção da satisfação dos participantes em relação as suas questões pecuniárias. Quando relacionada à Natureza do Trabalho (5 ST), o fator 1 QVT apresentou uma ligação direta, mesmo de maneira fraca, e significativa. Entende-se, portanto que os docentes percebem que as relações trabalho, tempo com os familiares, lazer e balanceamento da jornada de trabalho repercutem de forma direta em sua satisfação com que recebem em relação ao quanto trabalha, com a sua competência e ao seu esforço, bem como ao custo de vida, entre outros aspectos relacionados ao salário.

Dimensão 2 QVT – Condições de Trabalho e Saúde

Este fator apresentou correlações consideradas fracas, porém significantes. Os dados extraídos nos permitem concluir que as condições de trabalho e saúde possuem uma relação direta com a satisfação com promoções (2 ST) e com a satisfação com os colegas (4 ST), ou seja, aspectos como condições ambientais, limpeza e organização no ambiente de trabalho, bem como o reconhecimento e valorização do trabalho docente proporcionam uma relação, diretamente, com a satisfação que os docentes têm com suas promoções e relacionamento com os colegas. Assim, o ambiente físico e organizacional pode refletir em vários aspectos na vida dos servidores, inclusive nos seus relacionamentos interpessoais, pois segundo Negeliski e Lautert (2011) o ambiente de trabalho favorece estímulos para ocorrência de stress ocupacional que por sua vez poderá estabelecer relações interpessoais permeadas por conflitos

Dimensão 3 QVT – Compensação Justa e Adequada

A maior correlação encontrada no estudo expressou-se nesta dimensão, além dessa, ocorreram ainda duas outras correlações, porém de magnitude fraca. A maior correlação (0,662), conforme os critérios adotados nesta pesquisa, foi de magnitude forte com o fator de

Satisfação com o Salário (1 ST). O resultado corrobora com o que se esperava na relação destas duas dimensões, uma vez que elas avaliam aspectos organizacionais com semelhantes características relacionadas à satisfação com o salário e às políticas salariais do Instituto, bem como o contentamento dos docentes em relação à remuneração se comparado com o quanto trabalha e com os esforços que realiza na sua função. Portanto, neste grupo a relação com as questões salariais é algo julgado com relevância, percebendo-se assim a magnitude da sua correlação forte. Vale ressaltar que segundo Rueda et al (2014), esses dois constructos partilham de aspectos bem semelhantes, porém mantendo cada um suas especificidades.

A outra correlação na dimensão 3 QVT foi com o fator referente à Satisfação os Colegas (-0,187), porém esta se apresentou de maneira indireta. Para otimizar a análise dos dados e possibilitar melhor compreensão na relação forte observada entre Compensação Justa e Adequada e Satisfação com o Salário, o quadro 36 ilustra as correlações existentes entre as variáveis nestas duas dimensões.

Quadro 36: Correlações nas dimensões 3 QVT e 1 ST

		Compensação Justa e Adequada – 3 QVT			
		V23	V24	V25	V26
Satisfação com o Salário – 1 ST	V5	,655**	,715**	,735**	,295**
	V8	,652**	,731**	,679**	,360**
	V12	,670**	,672**	,547**	,356**
	V15	,685**	,742**	,617**	,429**
	V21	,563**	,693**	,665**	,358**

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Observa-se a partir dos dados que exceto a variável v26 do fator 1ST, todas as outras estabelecem com o fator 3 QVT ligações consideradas fortes. A maior correlação entre elas expressou-se na combinação das variáveis v15 e v24 de QVT e ST, respectivamente. Assim, esta relação demonstrou que os docentes do Campus I percebem mais fortemente que quanto mais o seu salário é compatível com suas contribuições e responsabilidades mais eles se sentem satisfeitos com a quantia percebida ao fim de cada mês.

Dimensão 4 QVT – Relevância Social na Vida e no Trabalho

Relevância Social na Vida e no Trabalho apresentou duas correlações, sendo uma considerada moderada e a outra, fraca com a escala de Satisfação no Trabalho, porém ambas com significância de 99%.

A correlação moderada, também a maior apresentada nesta dimensão (0,437), foi com o Fator 3 ST que trata da Satisfação com a Chefia. Enquanto que a ligação com o fator 4 ST foi considerada fraca (0,278) e diz respeito com a Satisfação com os Colegas de Trabalho. Dessa forma, foi possível constatar que a percepção dos docentes referente ao desempenho do Instituto perante a sociedade, bem como questões sobre responsabilidade social repercutem diretamente na satisfação deste público em relação aos seus relacionamentos com Chefia e com os Colegas de trabalho. Com isso, Santos *et al* (2018) afirmam que o trabalho deve ser uma atividade social que traga satisfação para a pessoa e eleve a sua autoestima em participar de uma organização, fato este que repercute também na construção de relacionamentos mais saudáveis.

Dimensão 5 QVT – Integração Social

Esta dimensão apresentou coeficientes que apesar de significativos, também são considerados fracos. As correlações encontradas com 5 QVT foram com os fatores 3 ST (0,254) e 4 ST (0,206) que tratam, respectivamente, do Relacionamento com os Colegas e com a Chefia. Compreende-se então que a satisfação com os relacionamentos tanto com a chefia como com os colegas é inerente às questões relativas da Integração Social na QVT, pois esses elementos interferem diretamente, no caso do nosso grupo de estudo, no dia a dia dos docentes. O resultado das correlações existentes nesta dimensão validou o que já se esperava visto que as dimensões avaliam os relacionamentos interpessoais existentes na organização.

Dimensão 6 QVT – Conhecimento e Oportunidade de Crescimento

Conhecimento e Oportunidade de Crescimento, como já explicitando anteriormente, diz respeito às questões relativas às oportunidades oferecidas pelo Instituto a fim de promover o crescimento profissional, bem como as estratégias de incentivo a busca de qualificação. Esta dimensão apresentou uma única correlação, porém de significância 99%, considerada como

moderada. O resultado obtido nesta correlação ressalta que para os docentes do Campus I a satisfação com o relacionamento com suas chefias influencia diretamente no seu crescimento profissional, sendo assim um ponto de discussão por parte da gestão do Campus, bem como novas análises a cerca desta influência, visto que o docente busca constantemente novos conhecimentos que contemplem a sua profissão, devido à especificidade de suas atribuições. Assim, a gestão tem um papel importante nesse processo de formação continuada dos docentes, uma vez que o desenvolvimento destes profissionais está amplamente relacionado ao ambiente no qual eles fazem parte, portanto os relacionamentos com suas chefias exercem influência, conforme consta nos dados obtidos, no conhecimento e oportunidades de crescimento.

Dimensão 7 QVT – Comunicação

A dimensão referente à comunicação apresentou duas correlações, uma regular e a outra fraca. A relação regular e também a mais significativa das duas correlações, apresentando assim uma significância de 99%, foi com o fator referente à Satisfação com as Promoções (0,347). A outra correlação, considerada fraca, foi em relação à satisfação com a Chefia. A partir da análise desta dimensão foi possível entender quanto mais à comunicação for eficaz no Campus, mais os docentes estarão satisfeitos com as questões pertinentes as promoções e com o relacionamento que mantém com suas chefias. Portanto, quando a comunicação não é realizada de forma efetiva dentro do Campus, poderão surgir problemas que prejudiquem o ambiente organizacional, bem como questões pertinentes a divulgação e acesso as promoções realizadas dentro do Instituto.

4.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente capítulo avaliou o níveis de qualidade de vida no trabalho e satisfação no trabalho na percepção dos docentes de um Instituto de Educação Federal. De acordo com a percepção desses docentes foram identificadas variáveis que tiveram um alto percentual de respostas positivas quanto aos dois constructos. Os dados coletados no estudo referente aos dois constructos foram analisados por meio de uma análise exploratória, realizada em duas etapas: análise descritiva, com base em medidas e gráficos; e em seguida pela análise fatorial exploratória.

Através dos gráficos e medidas descritivas das variáveis demográficas examinadas, o estudo proporcionou um esboço do perfil docente do Instituto, onde verificou que a maioria são mulheres (53,55%). Existe certo equilíbrio entre Doutores e Mestres, dentre os quais 48,1% de doutores e 40,4% mestres, havendo um percentual menor de especialistas, 8,7% e 2,7% com pós doutorado, a faixa etária de maior preponderância dos docentes foi entre 31 a 40 anos de idade (42,1%). Dentre as modalidades de ensino existentes no Campus, constatou-se que a atuação dos docentes em cursos de graduação (apenas) concentram o maior percentual 35,5% encontrado e que 90% do público entrevistado estão vinculados ao Regime de Dedicação Exclusiva.

De acordo com os resultados obtidos, os pontos negativos da QVT na percepção dos docentes são em relação à Comunicação, especificadamente na variável v30 que tratou da eficácia da circulação das informações no Campus, enquanto que as demais dimensões apresentaram percentual positivo. Na Satisfação no Trabalho o ponto negativo apresentou-se na dimensão Satisfação com as Promoções nas variáveis v21 e v23 que tratam do número de vezes que já foi promovido e a maneira como o Instituto realiza as promoções docentes, respectivamente. Em ambas variáveis os percentuais de insatisfação e indiferença superaram a satisfação, não sendo percebido assim satisfação na maioria dos participantes em relação a esses quesitos.

No que tange a análise fatorial e às relações das dimensões dos modelos de QVT de Walton, Sirgy Lee, Zu Long e Fernandes, foi possível reduzir a 26 variáveis em sete fatores, com variância explicada total de 70,505%, associados à qualidade de vida no trabalho, caracterizados como: Trabalho e Vida Social; Condições de Trabalho e Saúde; Compensação Justa e Adequada; Relevância Social na Vida e no Trabalho; Integração Social; Conhecimento e Oportunidade de Crescimento; e Comunicação. Em se tratando da Escala de Satisfação no Trabalho a redução foi em 24 variáveis em cinco fatores, com variância explicada total de 73,674%, que por apresentarem semelhança com EST mantiveram a mesma nomenclatura: Satisfação com os Colegas; Satisfação com o Salário; Satisfação com a Chefia; Satisfação com a Natureza do Trabalho; e Satisfação com as Promoções.

A partir da análise fatorial da QVT foi necessário a exclusão das variáveis v7, v13, v14 e v18 e o fator 1 (Trabalho e Vida Social) foi o que mais influenciou na percepção dos docentes do IFPB com 14,499% da variância explicada, seguida do fator 2, Condições de Trabalho (11,231%).

Em Satisfação no Trabalho excluiu-se a variável v1 a partir da análise da diagonal da matriz anti-imagem. Após a extração de fatores a Satisfação com o Salário (20,802%) foi o fator que mais impactou na percepção dos participantes, seguindo da Satisfação com as Promoções.

Em relação ao peso da variável, ou seja, o nível de importância na composição dos fatores, a v27 que trata das oportunidades de crescimento profissional foi a variável que apresentou maior peso (0,492) e as variáveis v28 (Os treinamentos são contínuos no instituto) e v22 (Você se sente motivado a participar de projetos oferecidos pela instituição), com pesos iguais a 0,168, apresentaram o menor peso na Qualidade de Vida no Trabalho.

Ao repotarmos a Satisfação no Trabalho o maior peso encontrado foi na variável v11 (Satisfação com a capacidade de meu trabalho me absorver) e o menor na que aborda a satisfação com a confiança que se possa ter com os colegas de trabalho (v24). Assim, essas variáveis exercem os maiores e menores pesos nas dimensões que as agruparam e consequentemente maior e menor influência sobre a percepção de QVT e de Satisfação no Trabalho dos docentes do Campus I.

Ao correlacionarmos as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação no Trabalho foi observado que as variáveis que as compõem não são independentes, ou seja, existe uma relação entre os dois constructos estudados. As ligações apresentadas no estudo foram significativas e de magnitudes forte, moderada e fraca. Portanto, conclui-se que a partir das análises realizadas todas as dimensões do modelo proposto para a Qualidade de Vida no Trabalho matem uma relação com a Satisfação profissional desses docentes, visto que elas apresentem coeficientes de correlação, inclusive um de magnitude forte entre as dimensões Compensação Justa e Adequada (QVT) e Satisfação com o Salário (ST).

5. CONCLUSÃO

Este capítulo apresenta as conclusões gerais sobre os dados coletados na pesquisa e as recomendações para novos estudos.

5.1 CONCLUSÃO

Analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação no Trabalho é algo complexo e grandioso, pois envolvem a tendência de resultado de um determinado grupo frente a diversas variáveis. Conforme o modelo adotado (QVT ou ST), como forma de avaliação, os resultados poderão apresentar-se de formas diferentes, pois a percepção é mutável e dinâmica para cada entrevistado. Assim, percebe-se que para situações específicas de um determinado tipo de trabalho ou atividades, dimensões específicas podem ser associadas no intuito da construção de um modelo mais adequado.

Neste contexto, buscou-se através deste estudo construir uma visão panorâmica a respeito dos dois constructos, qualidade de vida no trabalho e satisfação no trabalho, em um Instituto de Educação Federal, especificadamente no Campus I – João Pessoa. Para alcance dos objetivos, fez-se necessário introduzir as temáticas, fundamentá-las, em seguida explicitar os procedimento metodológico para a execução da pesquisa e por fim discorrer sobre os resultados obtidos, com suas respectivas conclusões. Os dados coletados no estudo foram analisados por meio de uma análise exploratória e teste de correlação de Spearman.

A partir dos dados obtidos constatou-se, a cerca da QVT, que os docentes do Instituto Federal da Paraíba, Campus I, percebem em sua grande maioria que as dimensões avaliadas são satisfatórias, exceto a dimensão Comunicação que expressou um percentual de discordância elevado resultando um descontentamento desses profissionais em relação à eficácia da circulação da Comunicação no Campus.

Em relação à Satisfação no Trabalho os níveis de satisfação nas dimensões propostas foram elevados, com exceção em duas variáveis da dimensão Satisfação com as Promoções. A maioria dos docentes, nesta dimensão, não se demonstrou satisfeito com as questões relativas ao número de vezes que foram promovidos e a maneira como o Instituto realiza as promoções desses profissionais.

Ao realizarmos o teste de correlação de Spearman foi possível constatar que todas as dimensões do modelo proposto para a Qualidade de Vida no Trabalho matem uma ligação

com a Satisfação profissional desses docentes, visto a significância e magnitudes dos coeficientes de correlação. Uma correlação forte foi registrada entre as dimensões Compensação Justa e Adequada (QVT) e Satisfação com o Salário (ST), reforçando ainda mais a semelhança entre essas dimensões, reforçando a questão que uma remuneração adequada se faz necessária para a satisfação desses profissionais diante a execução do seu trabalho.

Observou-se também que ao investigar detalhadamente as correlações, foi possível perceber que o fator Satisfação com os Colegas da EST apresentou mais ligações com os fatores de QVT. Esse dado nos leva a entender que os parâmetros adequados da QVT refletem facilmente nos relacionamentos interpessoais dos docentes do Campus I.

Portanto constata-se que em nosso público alvo a melhora dos aspectos relativos à QVT eleva de forma direta a satisfação profissional dos docentes, ou seja, a Qualidade de Vida no Trabalho é primordial para manter a satisfação destes profissionais elevada. Ao promover o bem-estar dos docentes no Campus, a gestão estará subsidiando uma melhora nos níveis de satisfação profissional que consequentemente refletirá em um melhor desempenho de suas atividades docentes.

Assim, diante do que foi discutido, pode-se observar que os objetivos desta pesquisa foram alcançados. O quadro 37 detalha esses objetivos, bem como as ações que resultaram em cumprimento.

Quadro 37: Objetivos geral e específicos da pesquisa

NATUREZA DO OBJETIVO	DESCRIÇÃO	JUSTIFICATIVA
Objetivo Geral	Avaliar os fatores da qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos professores de um Instituto Federal de Educação, compreendendo como essa se relaciona com a satisfação profissional.	A partir do cumprimento dos objetivos específicos foi possível atingir o nosso objetivo geral, o que foi detalhado no capítulo 4, subitem 4.3.5, onde foram apresentados os resultados da correlação a partir do teste de correlação de Spearman. Foi realizada a análise de cada fator proposto pelo nosso modelo de QVT e sua relação com a satisfação no Trabalho. Todos os sete fatores da QVT relacionaram-se com os fatores proposto para a Satisfação no Trabalho dos Docentes do Campus I
Objetivo Específico 1	Identificar os fatores no ambiente organizacional presentes em um instituto federal de educação em relação à qualidade de vida no trabalho;	No capítulo 4, subitem 4.3.1 foi possível analisar descritivamente a percepção dos docentes a partir das dimensões propostas no Apêndice. A Análise Fatorial (subitem 4.3.3) reduziu os nove fatores existentes no apêndice já mencionado em sete. Esses sete fatores presentes no ambiente organizacional dos docentes do Campus I foram renomeados de acordo com as especificidade e assim melhor definiu a nossa população em relação à sua percepção frente à QVT .
Objetivo Específico 2	Mapear os fatores de satisfação e insatisfação no trabalho dos docentes de uma instituição de ensino público federal;	O subitem 4.3.2 do capítulo 4 desta dissertação mapeou os fatores (satisfação e insatisfação) a partir da análise da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira. Após a AF (subitem 4.3.4) foi possível perceber que os cinco fatores da escala permaneceram em nosso modelo, bem como foram mantidas suas nomenclaturas. O que reforçou a adequação do modelo proposto.
Objetivo Específico 3	Analisar a relação entre Satisfação Profissional e Qualidade de Vida no trabalho do corpo docente do instituto.	O teste de correlação de Spearman, capítulo 4, subitem 4.3.5, confirmou que existe relação entre os dois, mostrando assim sua significância e magnitude.

Fonte: Resultado da Pesquisa (2019)

Dessa forma, este estudo apresenta uma contribuição para a área organizacional, especificadamente no campo público, pois trará contribuições para o avanço nas discussões sobre a relação destas duas temáticas, visto que os resultados obtidos a partir desta pesquisa demonstram a relação entres estes dois constructos.

5.2 RECOMENDAÇÕES PARA NOVAS PESQUISAS

Novos estudos se fazem necessário, ainda que os coeficientes de correlação apresentados indiquem o quanto à qualidade de vida no trabalho e a satisfação estejam relacionados, estes resultados não permitem descrever que essa percepção é válida em outras profissões ou até mesmo em outro campo de trabalho. Dessa forma, estudos que explorem esta relação em outros ambientes organizacionais são indicados. Uma limitação do estudo diz respeito à análise ter sido realizada apenas com um tipo de cargo, os docentes. Uma análise mais aprofundada realizando uma comparação com outros cargos do instituto seria interessante, inclusive para embasar os resultados relacionados a essa área de atuação.

Sabendo-se então que a Qualidade de Vida no Trabalho, em sua essência é um tema discutido dentro de enfoque multidisciplinar, assim como a Satisfação no Trabalho também envolve qualquer profissão, diversas são as possibilidades de estudos. Sugerimos então, outros estudos que poderão ser realizados a partir das observações desta pesquisa:

- Avaliar a Comunicação no Campus I, visto que das dimensões avaliadas através do Apêndice D, essa foi a que apresentou certo descontentamento dos participantes;
- Analisar a percepção dos gestores frente à relação desses dois constructos;
- Comparar os níveis de satisfação em relação à QVT dos servidores do Instituto (Docentes x Técnicos Administrativos);
- Analisar a percepção dos Técnicos Administrativos em relação à QVT e Satisfação no Trabalho;
- Analisar esses dois constructos em outro Campus do IFPB comparando com os resultados obtidos no Campus I.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J.; SZNELWAR, L.; SILVINO, A.; SARMET, M., & PINHO, D. **Introdução à Ergonomia: Da prática à teoria**. São Paulo: Editora Blucher, 2009.

ALBUQUERQUE, V. A.; GOMES, M. L. B. . **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo a Percepção dos Servidores Técnicos Administrativos de uma Instituição de Ensino Superior, utilizando a Análise Fatorial (AF)**. In: XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2013, Salvador-BA. A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos. Rio de Janeiro: ABEPRO, 2013. p. 1-14.

AMORIM, M. R. C. G. **A satisfação e a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de Unidades Funcionais do ACES Dão Lafões**. 110 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade Católica Portuguesa, Viseu - Portugal, 2017.

AVANCI, L. T. A. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo**. 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, 2018.

BARROSO, B. O. **Para Além Do Sofrimento :Uma Possibilidade de re-significação do mal-estar docente**. 2008. 190 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, 2008.

BOAS, A.; MORIN, E. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 19, n. 2, p. 62-90, maio/ago.2017.

BOM SUCESSO, E. Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho. **Iesde Brasil S.a**, v. 1, n. 2001, p. 37-48, 2002.

BRANQUINHO, N. G. S. . Qualidade de Vida no Trabalho, bem-estar e mal-estar em professores da rede pública. 1ª. ed. Montes Claros: Unimontes, 2011. v. 1. 218p.

BRASIL. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 set. 2008a. p. 2100-2125.

_____. Lei nº 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 República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 dez. 2008b.

_____. Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 dez. 2012. p. 2100-2125.

_____. Lei nº 12.796 de 04 de abril de 2013. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 04 abr.v. 4, p. 2100-2125, 2013.

CAMPOS NETO, A. *et al.* Síndrome de Burnout e Consequências Neurocognitivas em Professores do IFMT – cuiabá: resultados preliminares. **Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão - JENPEX; Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão 2017**, Centro Universitário de Várzea Grande do IFMT, Campus Cuiabá, 2017.

CAVALCANTE, E. R. S. et al. Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em empresas de contabilidade e de computação. *In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*, 16., Bauru/SP, 2009. **Ensino de engenharia de produção: desafios, tendências e perspectivas**, v. 01. Bauru/SP, 2009. p. 01-10.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de vida no trabalho : fatores que influenciam as organizações**. SIMPEP, 8., Bauru, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**; e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro 3ªed., 2008.

CALLEGARI-JACQUES, Sidia M. **Bioestatística: princípios e aplicações**. Porto Alegre: ARTMED, 2007.

COSTA, I. C.; ROCHA, A. C. D. Percepções da morte e do morrer para residentes de medicina em um hospital terciário. **Revista Ciências em Saúde**. v. 7, n. 4. 2017.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **FAE BUSINESS**, v. 7, nov. 2003.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. **A qualidade de vida no trabalho no âmbito do Serviço Público: Conceitos e análises**. 2012. p. 39–49.

DAMÁSIO, B. F. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, p. 213–228, 2012.

DEFANTE, L. R. et al. Percepção dos trabalhadores e Qualidade de vida no trabalho e satisfação pessoal: um estudo em uma empresa processadora de alimentos. **1º Seminário Internacional de Integração e Desenvolvimento Regional**, Ponta Porã/MG, p. 1–15, 2013.

DINIZ, L. L.; GOMES, M. L. B. . Qualidade de vida no trabalho sob a ótica gerencial: um estudo em empresas de serviço. **CESET. Conforto, Eficiência e Segurança no Trabalho**, v. 01, p. 83-98, 2009.

DOMINIK, É. C. **A carreira docente EBTT: Aspectos Específicos e Legislação**. Bambuí 1ª ed., 2017

FAVERO, Luiz Paulo Lopes et al. **Análise de Dados - Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões**. São Paulo: [s.n.Elsevier]. 2009.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 1. ed. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Ana Cássia Mendes ; BRASIL, V.V. ; ZATTA, L.T. ; MORAES, Katarinne Lima ; SANTOS, L.F. ; BARBOSA, M.A. . Satisfação no trabalho e seus reflexos na qualidade de vida de docentes de ensino superior da área da saúde. **Saúde & Ciência em Ação** , v. 3, p. 27-47, 2017.

FERREIRA, D. B.; STEFANO, S. R. Qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de recursos humanos em empresas de grande porte na região de Guarapuava. **UNICENTRO -**

Revista Eletrônica Lato Sensu, v. Ed. 05, p. 1–17, 2008.

FIGUEIREDO, N. M. A. **Método e metodologia na pesquisa científica**. 2 ed. ed. São Caetano do Sul/SP: [s.n.Yendis].2007.

FILHO, V. M., GERGES, N. R. C, FIALHO, F. A. P. Design thinking, cognição e educação no século XXI.**Revista Diálogo Educacional**, V. 15, Ed. 45. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. p. 579-596, 2015.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Universidade Estadual do Ceará: [s.n.]. 2002.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público** – um programa para a agência nacional do petróleo, gás natural e biocombustíveis - anp. 2009. 140 f. ?Dissertação (Mestrado em Administração Pública e de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro/RJ,2009.

GARLET, V.; BEURON, T. A.; SCHERER, F. L. Qualidade de vida no serviço público: uma análise das ações de qualidade de vida no trabalho das instituições federais de ensino superior gaúchas. **Revista Estudos do CEPE**, n. 45, p. 109, 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: [s.n.Editora]. 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**.6. ed. São Paulo : Atlas, 2008.

GOMES, L.; BRITO, J. Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. **Estudos e Pesquisa em Psicologia**, v. Ano 6, n. 1, p. 49–62, 2006.

GONÇALVES, A. P. E. **Modelo Para Análise Da Percepção Da Qualidade De Vida No Trabalho : Setor De Extração E Beneficiamento De Rochas Ornamentais**. 2011. 147 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Estadual do Norte Fluminense - UENF, 2011.

GUIMARÃES, L. B. M. **Ergonomia: Tópicos Especiais - Qualidade de vida no trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: [s.n.Porto Alegre], 2004.

HAIR, J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. Tra ed. Porto Alegre: [s.n.Bookman]. 2009.

HERZBERG, F. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, v. 81, p. 87–96, 2003.

HO, R. **Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS**. CRC press, 2013

FIGUEIREDO-FILHO D.B, SILVA-JUNIOR J. A. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **Opinião Pública**, v. 16, p 160-185, 2010.

KLEIN, L. L. et al. Qualidade De Vida No Serviço Público: Uma Avaliação Em Uma Instituição De Ensino Superior. **READ**,Porto Alegre, v. 23, p. 317–344, 2017.

KUENZER, A. Z. A formação de professores para o ensino médio: velhos problemas, novos desafios. **Educação & Sociedade**, v. 32, p. 667–688, 2011.

LAU, R. S. M.; MAY, B. E. A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. **Human Resource Development Quarterly**, v. 9, n. 3, 1998.

LEE, D.-J.; SINGHAPAKDI, A.; SIRGY, M. J. Further Validation of a Need-based Quality-of-work-life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners. **Applied Research in Quality of Life**, v. 2, n. 4, p. 273–287, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MACHADO, J. K. M. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho na percepção dos funcionários: um estudo de caso numa empresa prestadora de serviço de eletricidade**. 2016. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

MACHADO, L. R. D. S. Saberes profissionais nos planos de desenvolvimento de institutos federais de educação. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, p. 352–375, 2011.

MARCONI, M.; LAKATOS. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. ed. São Paulo: [s.n. Atlas]. 2010.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. DE C. Satisfação no trabalho – uma breve. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69–79, 2005.

MARTINEZ, M.; PARAGUAY, A.; LATORRE, M. Relationship between psychosocial job satisfaction and health in white collar workers. **Revista de saude publica**, v. 38, n. 1, p. 55–61, 2004.

MARTINS, A. M. DE L. P. **Qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saliência das actividades em adultos trabalhadores**. 2010. 39 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) - Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

MELLO, K. B. DE; PEDRO, W. J. A. Gestão de programas de qualidade de vida no trabalho em instituições públicas de ensino superior. **Revista Ciências Humanas - Educação e Desenvolvimento Humano**, v. 10, n. 20, p. 89–99, 2017.

MELO, M. D. DA S. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho: o caso da polícia militar da cidade de João Pessoa - PB**. 2014. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Centro de Tecnologia da Universidade Federal da Paraíba (CT/UFPB), João Pessoa, PB, 2014.

MENEZES, K. D. N. B. **Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho: percepção dos profissionais de enfermagem no âmbito hospitalar**. 2014. 115 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

MILLONE, J. C.; ROWE, D. E. O.; SANTOS, M. G. Analisando possíveis influências entre Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional. In: Seminários em Administração SEMEAD, 21, São Paulo. 2018.

MORIN, E. M.; VILAS BOAS, A. A. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08–19, 2001.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20–30, 1983.

NEGELISKI, C.; LAUTERT, L. Estresse laboral e capacidade para o trabalho de enfermeiros de um grupo hospitalar. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.19, n. 3, 2011.

NUNES SOBRINHO, F. P. O Stress do professor do ensino fundamental: O enfoque da Ergonomia. In: LIPP, M. L. et al. (Org.). **O stress do professor**. 6. ed. Campinas: Papirus, 2008.

OLIVEIRA, P. M. DE; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 4, n. 1, p. 0–0, 2005.

OLIVEIRA FILHO, S. et al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do departamento de ciências administrativas da UFRN. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 3, p. 100–118, 2013.

OLIVEIRA, R. DE S.; SALES, M. A. Professor leigo: releituras sobre os saberes profissionais na Educação Profissional e Tecnológica. In: COLÓQUIO DOCÊNCIA E DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO BÁSICA : POLÍTICA, PRÁTICAS E FORMAÇÃO, 2., Salvador, 2015. **Anais do...** Salvador, 2015.

OLIVEIRA, R. DE S.; SALES, M. A.; SILVA, A. L. G. DA. PROFESSOR POR ACASO? A DOCÊNCIA NOS INSTITUTOS FEDERAIS Rosilene de Souza Oliveira ,. **Revista Profissão Docente on line**, v. 17, n. 37, p. 5–16, 2017.

ORLANDO, J.; NUNES, C. **Qualidade de Vida e Satisfação no Trabalho** : Um Estudo nas Empresas Hoteleiras de Fortaleza. 2003. 70 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, 2003.

PACHECO, E. M.; CALDAS, L.; SOBRINHO, M. D. Institutos federais de educação, ciência e tecnologia: limites e possibilidades. In: PACHECO, Eliezer; MORIGUI, Valter (org.). **Ensino técnico, formação profissional e cidadania: A revolução da educação profissional e tecnológica no Brasil**. p. 121, Porto Alegre: Tekne, 2012.

PIMENTA et al. E. N. (ORG.) ; KLEIN, L. F. (ORG.) ; ABDALLA, M. F. B. (ORG.) ; MARQUES, M. O. DE A. (ORG.) ; FALEIROS, M. L. (ORG.) ; LOPES, R. M. P. (ORG.) ; AZZI, S. (ORG.) , S. G. (ORG. . ; C. **Saberes Pedagógicos e atividade docente**, São Paulo: Cortez, 2012.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior. **Educação & Sociedade**, v. 36, n. 131, p. 493–513, 2015.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. DE. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico. [s.l: s.n. Rio Grande do Sul: Feevale]. 2013.

RAMOS, F. L. et al. Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR. **Cinergis**, v. 7, 2016.

REGO, A. Percepções de Justiça – Estudos de Dimensionalização com Professores do Ensino Superior. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001.

RIBEIRO, L. M. et al. Gestão de Pessoas no Governo do Estado de Minas Gerais : panorama histórico e evolutivo a partir da implantação do choque de gestão. In: **Congresso CONSAD de Gestão Pública**, 4., Brasília, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice

Hall, 2005.

ROCHA, L. O. ; GOMES, M. L. B. ; FARIAS, L. M. S. ; SILVA, J. M. N. . Análise da qualidade de vida no trabalho de funcionários de uma organização de saúde. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida (RBQV)** , v. 10, p. 1-20, 2018.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 15. ed. Petrópolis: [s.n.Editora Vozes].2016

ROSENSTOCK, K. I.V., SANTOS, S.R. ; FERREIRA, A.S.M. ; GUERRA, C. de S. . Satisfação com o reconhecimento profissional em equipes de Enfermagem na estratégia saúde da família em João Pessoa-PB. In: **VII Encontro Nacional de Gerenciamento em Enfermagem**, 2010, Gramado. Anais - **VII ENENGE**, 2010.

RUEDA, F. J. M.; DE LIMA, R. C.; RAAD, A. J. Qualidade De Vida E Satisfação No Trabalho: Relação Entre Escalas Que Avaliam Os Construtos. **Boletim de Psicologia**, v. LXIV, n. 141, p. 129–141, 2014.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SAMPAIO, R. ; MANCINI, M. C. Estudos de Revisão Sistemática: Um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Rev. bras. fisioter**, p. 83–89, 2007.

SANTANA, L. et al. Gestores escolares na rede pública em Minas Gerais: Fatores de satisfação no trabalho. **Educação em Revista**, v. 28, n. 1, p. 491–520, 2012.

SANTOS, et al. Qualidade de vida no trabalho: Percepção de satisfação dos funcionários de uma empresa de comércio. **Ciências Sociais em Perspectivas**, v17, n. 33, p. 47-67, 2018.

SCHAWB, A.J. Eletronic Classroom.[Online] Disponível em:
<<http://www.utexas.edu/ssw/eclassroom/schwab.html>> Acesso em: [22 jan. 2020]

SIQUEIRA, M. M. M. **Satisfação no trabalho**. p. 265–274.Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, p. 201–209, 2008.

TAVARES FILHO, J. P. **Estudo da satisfação no trabalho: uma aplicação na Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC**. 2008. 132 f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - UFSC, 2008.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23–35, 2001.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 9, n. 1, p. 35–58, 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: [s.n.Atlas] , 2016, v. 15

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando**

vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva. 2003

WIENERT, A. B. **Organizational Psychology**. Barcelona: Herder, 1985.

ZAGO, M. DE F. **Configuração e consolidação de institutos federais de educação, ciência e tecnologia**. 2018. 186 f. 186 Tese (Doutorado em Educação) - Centro de Ciências Humanas da Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP, 2018.

ZANARDI, E. et al. Correlações entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville/SC. **Produção Online - Revista Científica Eletrônica de Engenharia de Produção**, v. 15, n. 2, p. 573–600, 2015.

ZHU, S. L.; LONG, L. R. The treadmill effect on the utility of quality of working life. **International Conference on Management Science and Engineering 15th Annual Conference Proceedings, ICMSE**, n. 70671046, p. 934–938, 2008.

APÊNDICES

Apêndice A: Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezado Senhor (a),

Esta pesquisa intitulada “*Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Estudo de caso em uma instituição de ensino público federal*”, está sendo desenvolvida pela pesquisadora Andreia Cavalcanti de Oliveira, aluna da Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sob a orientação da Professora Maria de Lourdes Barreto Gomes.

O presente estudo tem como objetivo avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho por parte dos professores do Instituto Federal de Educação da Paraíba – IFPB compreendendo como essa influência a satisfação profissional.

Portanto, solicitamos a sua colaboração como respondente do questionário da pesquisa, assim como sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área e publicações em revistas científicas. Em caso de publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que a presente pesquisa não envolve riscos a sua saúde nem constrangimentos, pois o levantamento dos dados é feito através de um questionário considerando apenas a sua opinião sobre o tema abordado.

Esclarecemos ainda que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador (a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação na assistência que vem recebendo na Instituição.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu

consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa
ou Responsável Legal

Contato com o Pesquisador Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para a pesquisadora Andreia Cavalcanti de Oliveira

Endereço:

Universidade Federal da Paraíba

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

Centro de Tecnologia - Campus I, Bloco G

Cidade Universitária

João Pessoa, PB - Brasil.

CEP: 58051-970

Telefone: (83) 3216-7124

Telefone Pessoal: (83) 99676-9085

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário Lauro Wanderley - HULW - 4º andar.

Campus I - Cidade Universitária - Bairro Castelo Branco - CEP: 58059-900 - João Pessoa-PB

FAX (083) 32167522 CNPJ: 24098477/007-05 - Telefone: (83) 3216-7964 - E-mail: comitedeetica@hulw.ufpb.br

Atenciosamente,

Assinatura do Pesquisador Responsável

Apêndice B: Roteiro de observação

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (pontos passíveis apenas de observação)

1. Há trabalho monótono/repetitivo?
2. Carga de trabalho exaustiva?
3. As condições de trabalho são agradáveis?
4. O local de trabalho é limpo e organizado?
5. Há algum tipo de discriminação perceptível?
6. O instituto tem uma boa imagem perante a sociedade?
7. O instituto tem projetos sociais?
8. Há reconhecimento aparente do trabalho?

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL (pontos passíveis apenas de observação)

1. Clima organizacional?

Apêndice C: Questionário sócio demográfico e profissional

Sexo: _____ Idade: _____

1. () Masculino 2. () Feminino

Estado civil:

1. () Casado 2. () Solteiro 3. () Divorciado 4. () Viúvo 5. () União estável

Filhos:

1. () Sim 2. () Não Quantos? _

Regime de trabalho

1. () T-20 2. () T-40 3. () DE

Formação:

1. () Especialização 2. () Mestrado 3. () Doutorado 3. () Pós-doutorado

Área: _____

Possui cargo de Chefia (coordenação, direção ou outros):

1. () Sim 2. () Não

Possui atividade de ensino no (a):

1. () Ensino Integrado
2. () Ensino Técnico
3. () Graduação
4. () Pós-Graduação

Setor em que está vinculado:

Há quanto tempo está na Instituição:

1. () 01 a 02 anos
2. () 02 a 05 anos
3. () 05 a 10 anos
4. () mais de 10 anos

Renda familiar:

1. () 01 a 03 salários mínimos
2. () 04 a 06 salários mínimos
3. () 07 a 10 salários mínimos
4. () 10 a 15 salários mínimos
5. () acima de 15 salários mínimos

Reside em qual cidade:

Apêndice D: Questionário de qualidade de vida do trabalho

*Baseado nos Modelos de Walton, Sirgy Lee, Zu Long e Fernandes

Dimensões	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
Em relação às condições de trabalho e Saúde						
1 e 9	Sua carga horária de trabalho provoca fadiga e estresse.					
	Em relação ao uso de tecnologia, atende as necessidades do seu trabalho.					
	Fatores como a limpeza e a organização existentes em seu ambiente de trabalho permitem que você realize suas tarefas com mais aconchego e praticidade (facilidade).					
	As condições ambientais existentes em seu trabalho como a iluminação, ruídos, a temperatura, entre outros aspectos são favoráveis ao seu desempenho e bem-estar no trabalho.					
	A instituição oferece meios para exercer sua atividade com presteza e qualidade					
Em relação uso e desenvolvimento de capacidades e características pertinentes ao trabalho						
2 e 12	Você tem liberdade de expressar suas ideias, criatividade e opiniões na resolução de problemas no desempenho de suas atividades					
	Seu trabalho exige que você seja polivalente (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos).					
Em relação à Integração Social e Relacionamento com sua Chefia						
4 e 10	Você é discriminado (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho					
	Você possui um bom relacionamento com sua equipe de trabalho					
	Você possui um bom relacionamento com sua chefia imediata					
Constitucionalismo						
5	A organização observa e cumpre todos os direitos dos trabalhadores, previstos por lei.					
	Você conhece e obedece as normas estabelecidas pela organização.					
	As regras e rotinas da organização são claras, flexíveis e aceitáveis pelos colaboradores					

Em relação ao trabalho e o espaço total de vida social

6	Seus horários de descansos semanais lhe permitem uma boa relação e convivência com seus familiares					
	A carga horária de trabalho diário permite que haja momentos de lazer, ou que possa realizar a prática de exercícios físicos					
	A jornada de trabalho diária permite um bom descanso após as atividades, sem criar estresse por excesso de trabalho ou preocupações por muitas responsabilidades atribuídas ao seu cargo					
	Seu trabalho faz com que você, mesmo fora do horário de expediente pense nele ou se preocupe com o trabalho acumulado.					

Em relação à Relevância Social na Vida no Trabalho

7	A instituição apresenta uma boa imagem perante a comunidade					
	Você tem orgulho de fazer parte desta instituição					
	A empresa tem práticas de responsabilidade social					
	Seu trabalho é valorização e reconhecido					
	Você se sente motivado a participar de projetos oferecidos pela instituição					

Em relação à compensação justa e adequada

8	O salário que recebe, faz com que você possa viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.					
	O salário que recebe é compatível com a sua contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação.					
	Em relação aos adicionais valores ao seu salário, como por exemplo: incentivos a qualificação, progressões funcionais, entre outras, são considerados adequados.					
	Os benefícios como alimentação, transporte, auxílio saúde, etc., são justos ao seu trabalho.					

Em relação ao conhecimento e oportunidades de crescimento

3 e 13	O instituto oferece oportunidades de crescimento profissional					
	Os treinamentos são contínuos no instituto					
	O instituto incentiva a qualificação					

Em relação à comunicação

11	A circulação de informações é feita de forma eficaz no instituto					
	Você tem conhecimento das metas e objetivos do instituto					

DIMENSÕES

Walton (1973)	Fernandes (1996)
1. Condições de Trabalho	9. Saúde
2. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	10. Relação chefe-funcionário
3. Oportunidade de Crescimento e Segurança	11. Comunicação
4. Integração Social na Organização	Zhu Long (2008)
5. Constitucionalismo	12. Características do próprio trabalho
6. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Sirgy Lee (2008)
7. Relevância Social da Vida no Trabalho	13. Conhecimento
8. Compensação Justa e Adequada	

ANEXOS

ANEXO A: Escala de satisfação no trabalho (EST)

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta. Por favor, não deixe questões em branco.

No meu trabalho atual sinto-me...

1 = Totalmente Insatisfeito **2** = Parcialmente Insatisfeito **3** = Indiferente

4 = Parcialmente Satisfeito **5** = Totalmente satisfeito

	No meu trabalho atual sinto-me...	Totalmente insatisfeito	Parcialmente insatisfeito	Indiferente	Parcialmente satisfeito	Totalmente satisfeito
1.	com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.					
2.	com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.					
3.	com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.					
4.	com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.					
5.	com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.					
6.	com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.					
7.	com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.					
8.	com o meu salário comparado ao custo de vida.					
9.	com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.					
10.	com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.					
11.	com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.					
12.	com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.					
13.	com o entendimento entre mim e meu chefe.					
14.	com a maneira como meu chefe me trata.					
15.	a capacidade profissional de meu chefe.					
16.	com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.					

17.	com a capacidade de meu trabalho me absorver.
18.	com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
19.	com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
20.	com a variedade de tarefas que realizo.
21.	com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
22.	com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido
23.	com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.
24.	com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.
25.	com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.

DIMENSÕES	ITENS
Satisfação com os colegas	1 - 5
Satisfação com o salário	6 - 10
Satisfação com a Chefia	11 - 15
Satisfação com a natureza do trabalho	16 - 20
Satisfação com as promoções	21 - 25