

Aspectos Sociais e Desempenho no Trabalho de Funcionários da Educação Pública:

Um estudo sobre o desenho do trabalho

Resumo

No Brasil, as escolas públicas possuem um histórico de falta de recursos e de estrutura, esta situação afeta as relações sociais e o desempenho dos funcionários neste contexto. Toda literatura pesquisada ressalta a importância das relações sociais para o desempenho e saúde do trabalhador. Esta pesquisa teve o objetivo de analisar como o Aspecto Social, presente na escala WDQ, se relaciona com a percepção de desempenho dos funcionários da SEDF. Os resultados encontrados vão ao encontro dos resultados dos autores pesquisados, indicando uma correlação significativa entre os fatores analisados. Também se verifica que o fator que mais se relacionou com a percepção do desempenho, o "Feedback" não foi tão bem avaliado pelos participantes. Os resultados encontrados dão base para possíveis intervenções no campo. Ainda assim, reconhece-se a necessidade de uma replicação do questionário, devido ao baixo número de participantes desta pesquisa e pela possibilidade de analisar mais variáveis.

Palavras - Chave: aspecto social, desempenho, educação, desenho do trabalho

Social Aspects and Work Performance of Public Education Officials: A study on the work design

Abstract

In Brazil, public schools have a history of lack of resources and structure, this situation affects social relations and the performance of employees in this context. All researched literature highlights the importance of social relations for the performance and health of the worker. This research had the objective of analyzing how the Social Aspect, present in the WDQ scale, is related to the perception of performance of SEDF employees. The results found are in agreement with the results of the authors, indicating a significant correlation between the analyzed factors. It is also verified that the factor that was most related to the perception of performance, the "Feedback" was not as well evaluated by the participants. The results found provide a basis for possible interventions in the field. Nevertheless, it is recognized the need for a replication of the questionnaire, due to the low number of participants in this research and the possibility of analyzing more variables.

Key words: social aspect, performance, education, work design

Aspectos Sociales y Desempeño en el Trabajo de los funcionarios de la Educación Pública: Un estudio sobre el diseño del trabajo

Resumen

En Brasil, las escuelas públicas tienen una historia de falta de recursos y estructura, esta situación afecta las relaciones sociales y el desempeño de los empleados en este contexto. Toda la literatura investigada destaca la importancia de las relaciones sociales para el desempeño y la salud del trabajador. Esta investigación tuvo como objetivo analizar cómo el Aspecto Social, presente en la escala WDQ, está relacionado con la percepción del desempeño de los empleados de SEDF. Los resultados encontrados coinciden con los resultados de los autores investigados, lo que indica una correlación significativa entre los factores analizados. También se verifica que el factor que más se relacionó con la percepción de rendimiento, el "Feedback" no fue evaluado por los participantes. Los resultados encontrados proporcionan una base para posibles intervenciones en el campo. Sin embargo, se reconoce la necesidad de replicar el cuestionario, debido al bajo número de participantes en esta investigación y la posibilidad de analizar más variables.

Palabras clave: aspecto social, rendimiento, educación, diseño del trabajo

*Revista seleccionada: Psicologia Ciência e Profissão.

Autor: Daniel Reis Jaccoud

Orientadora: Fabiana Queiroga

Brasília/DF

Junho de 2017.

Introdução

O contexto de trabalho gera diversos impactos nos seus profissionais, podendo ser fonte de realização ou de sofrimento e angústias. A partir da Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar realizada pelo IBGE (2012) com escolas de Ensino Fundamental em todo país, pode-se traçar um panorama do contexto escolar atual no Brasil. A pesquisa realizada pelo IBGE traça diferenças quantitativas entre escolas públicas e privadas, e entre as diferentes regiões do país.

Na seção da pesquisa do IBGE referente às características do ambiente escolar, percebe-se que existem diferenças significativas tanto entre as regiões do país quanto entre escolas públicas e privadas. As escolas públicas da região Centro-Oeste são as que menos oferecem bibliotecas, e as escolas da região Norte são as que menos oferecem laboratórios de informática, sendo que a região Sul é a que mais oferece em ambos os casos. A diferença de escolas particulares e públicas se torna evidente ao analisar os espaços para atividades físicas, e a quantidade de escolas em área de risco para a violência. A quantidade de escolas particulares que possuem quadra de esportes, vestiários, pistas de corrida ou piscinas é sempre maior que a de escolas públicas. Além disto, a quantidade de escolas em áreas consideradas violentas é sempre maior para as escolas públicas.

Nota-se, portanto, uma diferença acentuada entre os ambientes públicos e privados, especialmente no que diz respeito à infraestrutura, gerando consequências, também, ao ambiente de trabalho dos profissionais. As particularidades do ambiente escolar devem ser evidenciadas, pois geram consequências diretas sobre a qualidade do trabalho dos profissionais, e sobre as atividades que estes podem desenvolver.

A pesquisa realizada por Franco e cols. (2007) analisou os dados obtidos pela prova de matemática do Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB). Seus resultados mostraram

que 39% da variância da Proficiência em Matemática encontra-se entre escolas, enquanto que em países europeus e nos EUA essa variação é em torno de 20%. Esse resultado indica que no Brasil a variação de notas entre os alunos da mesma escola é baixa, enquanto a diferença entre escolas de diferentes regiões é alta.

Os autores também evidenciam que políticas associadas ao aumento da média escolar, estão também, associadas ao aumento da desigualdade dentro da escola, pois estas práticas geram maiores impactos nos alunos de nível socioeconômico mais elevado. Como exemplo, foi observado que a prática dos professores de passar dever de casa aumenta o desempenho médio da escola ao mesmo tempo em que aumenta a diferença de nota entre os alunos da mesma escola, sugerindo que as diferenças de aprendizado entre alunos de diferentes classes sociais ocorram devido ao que eles aprendem fora do ambiente escolar. Os autores concluem mostrando que o clima acadêmico exerce grande influência no desempenho do aluno, e sugerem que as políticas de qualidade em educação, no Brasil, precisam ser acompanhadas por políticas de equidade dentro do próprio ambiente escolar.

No contexto brasileiro da educação é comum a falta de valorização do profissional, condições precárias de trabalho e ritmo de trabalho acelerado. Nos resultados da pesquisa realizada por Coutinho, Magro e Budde (2011) percebe-se que as principais fontes de sofrimento para os professores em seu contexto de trabalho são: desgaste gerado pela grande jornada e carga de trabalho, insegurança em relação aos contratos e as relações hierarquizadas e competitivas. Devido à grande carga de trabalho, se torna comum que as horas do dia que seriam destinadas ao lazer acabem sendo utilizadas para trabalho. O uso de tempo extra para a correção de provas e trabalhos ou para a preparação das próximas aulas acaba gerando um impacto na saúde do profissional.

A partir da pesquisa realizada por Mazon e Leite (2013) é possível ver que os aspectos afetivos e relacionais estão intimamente ligados com o sentido do trabalho para o profissional da área de educação. Os autores concluem que fica em evidência que o reconhecimento do profissional por parte da chefia, companheiros e sociedade são essenciais na construção de sentido do seu trabalho. Estes aspectos mostram que apesar das diversas fontes de sofrimento existentes no contexto da educação no Brasil, o reconhecimento e as interações sociais são fatores que exercem grande influência nos indicadores de saúde desta classe profissional, o que impacta diretamente no desempenho dos profissionais.

Os estudos apresentados têm como ponto em comum o destaque para o impacto que variáveis contextuais do ambiente social, cultural e econômico exercem no desempenho do professor. Assim, parece relevante que as pesquisas não se limitem a analisar a nota dos alunos em avaliações seriadas para determinar o desempenho do professor, pois estes dados não fornecem informações suficientes para gerar intervenções que atuem no resultado real de seu trabalho. As principais características do trabalho docente podem ser medidas e avaliadas a partir da aplicação de escalas psicológicas voltadas para o ambiente trabalho, nesta pesquisa optou-se pelo uso da Escala de Desenho do Trabalho.

No trabalho de Morgeson e Humphrey (2006), foi desenvolvida a Escala de Desenho do Trabalho, também conhecido como WDQ (Work Design Questionnaire, ou em português, Questionário de Desenho do Trabalho), visando contemplar os aspectos do trabalho que historicamente não foram estudados em profundidade. Os autores identificaram 18 fatores que descrevem o Desenho do Trabalho, separados em três grandes categorias: Motivacional, Social e Contextual.

Tradicionalmente a categoria motivacional é a mais pesquisada, possuindo um referencial teórico mais extenso do que as outras categorias. Os autores da escala optaram por

recortar esta categoria em dois grupos, um que analisa as características da tarefa e outro com as características de conhecimento. Os fatores envolvidos nas características da tarefa são compostos por: autonomia, variedade de tarefas, significância da tarefa, identidade da tarefa e feedback da atividade. Já os fatores das características de conhecimento são: complexidade do trabalho, processamento de informações, solução de problemas, variedade de habilidades e especialização.

As outras duas categorias apesar de terem sido menos exploradas até o momento, também se mostram muito importantes para compreender o Desenho do Trabalho. Estas categorias são compostas por quatro fatores cada. O Aspecto Social se forma a partir dos fatores: suporte social, interdependência, interação fora da organização e feedback dos outros. Já o Aspecto Contextual se compõe com estes fatores: ergonomia, demandas físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos. A ideia central na proposta de avaliação de Morgeson e Humphrey (2006) é poder entender como se dá a relação entre as características do trabalho nas configurações organizacionais e pessoais. O desempenho no trabalho e sua complexidade. Esta é uma escala que vem se tornando mais conhecida e diferentes países estão envolvidos nos estudos acerca de sua validade.

Na Colômbia foi realizada uma validação para a versão em espanhol do questionário WDQ, pesquisa conduzida por Bayona, Caballer e Peiró (2015) envolvendo 831 participantes de diferentes profissões. Seus resultados mostram que a estrutura de 21 fatores do questionário WDQ em espanhol apresenta bons índices de consistência interna, sendo que o aspecto Contextual ficou com o menor acordo interno, entre 0,50 e 0,70, os demais aspectos ficaram acima de 0,70. Estes resultados validam a confiança de que o instrumento acessa as características do trabalho no contexto de língua espanhola, assim como o original no contexto de língua inglesa, evidenciando, então, a generalização da escala para diferentes culturas.

Alguns resultados obtidos nesta pesquisa realizada na Colômbia se mostram interessantes, devido a algumas semelhanças culturais Latino-americanas que o país mantém com o Brasil. O primeiro ponto a ser destacado é de que 14% da satisfação com o trabalho foi influenciado pelos aspectos sociais, e 19% da performance percebida foi influenciada pelos aspectos do conhecimento. O segundo ponto foi a importância que a coletividade possui para os trabalhadores colombianos, indicando que a tomada de atitude autônoma de um trabalhador pode ser vista com negatividade, gerando uma preferência por ações coletivas no contexto institucional. Espera-se que os resultados de uma aplicação destes fatores no Brasil possuam maior semelhança com os resultados apresentados pela Colômbia do que com os EUA, que possui uma cultura mais individualista.

No capítulo acerca de conceitos e teorias sobre performance escrito por Sonnentage Frese (2002) pode-se observar que a performance é analisada como um conceito multidimensional. Seus estudos ocorrem em três perspectivas: as características individuais influenciando a performance; aspectos situacionais influenciando a performance; e por fim, a manutenção da performance ao longo do tempo. Estas perspectivas não se negam, pelo contrário, elas possibilitam a composição de uma teoria mais robusta, que analisa seu objeto de estudo a partir de diferentes ângulos, permitindo diferentes intervenções. Assim, os principais pontos estudados são: quais pessoas possuem as melhores performances; em quais situações eles têm melhor performance; e analisam a performance como um processo, para que seja possível a manutenção ao longo do tempo. Portanto, se fazem necessárias: as práticas de seleção de pessoas, treinamento e experiência; delimitação de funções; e estabelecimento de metas, feedbacks, intervenções e modificações de comportamento.

Bendassolli (2012) realizou uma revisão de literatura científica acerca do conceito de Desempenho. Seu principal objetivo foi abordar o tema como um constructo em si mesmo, ou seja, analisar os aspectos que constituem o desempenho no trabalho. Uma das teorias mais

recentes é a do Desempenho Adaptativo, que analisa o desempenho como uma ação situacional e adaptativa. Nesta teoria o desempenho é estudado a partir de oito categorias que avaliam: a resolução de situações problema, aprendizagem relacionada a praticas do trabalho e adaptabilidade interpessoal, cultural e física. Seu objetivo é analisar o desempenho como algo dinâmico, que traz novos problemas e demanda novas soluções constantemente, portanto o indivíduo deve estar sempre se adaptando as demandas do trabalho.

Neste artigo, também foi feita uma análise das três principais linhas atuais de investigação. A primeira linha de pesquisa se volta para os “preditores individuais e situacionais do desempenho”, aprofundando-se na análise da estabilidade do indivíduo, experiência, motivação, auto-eficácia e características do cargo. A segunda linha de pesquisa foca nos “aspectos dinâmicos do desempenho”, ou seja, o modo como o desempenho do indivíduo se modifica ao longo do tempo. Por fim, a terceira linha de pesquisa se dedica no estudo de categorias profissionais específicas.

Ainda segundo Bendassolli (2012) pode-se ver que o acervo de literatura acadêmica sobre desempenho no cenário nacional ainda é modesto, se concentrando na dimensão avaliativa do desempenho e não em sua característica de constructo psicossocial. O autor divide o cenário brasileiro em três temas: os estudos multiníveis; relação entre suporte a aprendizagem e suporte a transferência e desempenho; e investigações acerca de problemas de desempenho. Com isso constata-se que existem diversas maneiras de avaliar o desempenho, que podem focar nos aspectos individuais, situacionais, resultados, processo ou auto-avaliação.

A escala de auto-avaliação de desempenho utilizada nesta pesquisa foi elaborada por Andrade, Queiroga e Valentini (2016), e analisa um de dois dos principais aspectos do desempenho. O primeiro é o aspecto comportamental, e o segundo são os resultados

organizacionais, esta escala se refere apenas ao aspecto comportamental. O aspecto comportamental se refere a ações realizadas pelo sujeito, com o objetivo de executar determinada tarefa, que está envolvida na meta da organização que este está inserido. Enquanto o segundo aspecto, o “resultado”, se refere às consequências destas ações, frequentemente contabilizadas de maneira quantitativa. Vale ressaltar que os resultados alcançados no trabalho não dependem apenas das ações do trabalhador, existem diversas variáveis que podem influenciar o resultado final, como a situação econômica do país e a demanda pelo serviço ou produto, entre outros.

Como não são todos os comportamentos do trabalhador que causam impacto no resultado final, os autores fazem uma diferenciação dentro do aspecto comportamental do desempenho, gerando o desempenho voltado para a tarefa, e o desempenho contextual. Estes dois novos aspectos visam categorizar os tipos de comportamentos que podem ser emitidos pelo trabalhador. O primeiro, “desempenho voltado para a tarefa”, se refere às atividades técnicas esperadas para o cumprimento da tarefa, este aspecto pode variar muito de um tipo de trabalho para outro, e se relaciona com habilidades que podem ser aprendidas. Já o segundo, “desempenho contextual”, se refere ao ambiente social e psicológico que permeia diferentes áreas da organização, nos indicando aspectos de pró-atividade, personalidade e motivação, este aspecto não costuma variar muito em diferentes tipos de trabalho.

Na presente pesquisa o foco é o contexto escolar público e os diversos agentes que nele atuam. O objetivo principal do estudo é analisar como os aspectos sociais do desenho de trabalho estão relacionados com a autopercepção de desempenho dos agentes escolares.

Método

Participantes

Esta pesquisa foi realizada com 236 funcionários da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEDF) cujo perfil pode ser analisado na tabela a seguir.

Tabela 1.
Perfil dos Participantes.

Características	N	%
Sexo		
Masculino	74	31,5
Feminino	161	68,5
Estado Civil		
Solteiros	53	22,8
Casados	151	65,1
Divorciados	24	10,3
Viúvos	4	1,7
Cargo		
Agente	25	10,7
Monitor	10	4,3
Técnico	63	27,0
Analista	29	12,4
Professor	103	44,2
Orientador	3	1,3

A Tabela 1 nos mostra que a maioria dos participantes foi do sexo feminino (68,5%), casados (65,1%) e ocupam a função de professores (44,2%). É importante ressaltar que, nessa coleta, grande parte dos respondentes atua em unidades administrativas, ainda que ocupem formalmente o cargo de professores.

Instrumentos

Os participantes responderam um questionário contendo dois instrumentos. Inicialmente eles responderam a versão reduzida da escala de autopercepção de desempenho desenvolvida por Andrade, Queiroga e Valentini (2016). Os itens são respondidos em uma escala de frequência de 1 = nunca a 5 = sempre. Em seguida foi apresentado o WDQ que contém 77

itens respondidos em uma escala likert, variando de 1 a 5 (sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente). Os itens do WDQ avaliam quatro dimensões: Características da Tarefa; Características do Conhecimento; Aspecto Social; Aspecto Contextual. A presente pesquisa utilizou apenas a dimensão do Aspecto Social que por sua vez é composta por 4 fatores: Suporte; Independência; Interação; e Feedback.

Procedimentos

Os pesquisadores agendaram as visitas às sedes e às escolas previamente, de modo que os responsáveis pelas instituições informavam seus funcionários sobre a realização da coleta de dados. Durante as visitas cada funcionário da SEDF recebeu um documento contendo os dois questionários e o TCLE, os pesquisadores estavam presentes durante toda a aplicação.

Análise de Dados

A partir dos questionários respondidos calculou-se a média e o desvio padrão de cada variável e de cada item dos questionários. Também foi feita a correlação (r de Pearson) entre os fatores de suporte social e a autopercepção de desempenho. Para tanto foi utilizado o pacote estatístico “IBM SPSS Statistics 22.0”.

Resultados

Os resultados obtidos nesta pesquisa mostram que no máximo quatro participantes deixaram de responder cada item. A média geral da variável de Autopercepção de Desempenho foi alta, de 4,34, com um desvio padrão relativamente pequeno de 0,52. Já a média do Aspecto Social percebido pelos participantes não foi tão alto, ficou próximo da medianacom 3,34, e com um desvio padrão de 0,66.

Com relação aos itens da escala de Autopercepção do Desempenho, é possível notar que as médias dos funcionários foram altas em todos os itens. O primeiro item “Executo

adequadamente tarefas difíceis” ficou com a menor média de 4,14 e o item 10 “Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas” com a maior média de 4,68. A variação das respostas, observadas pelo desvio padrão entre os itens, também foi pequena. Observou-se que a amplitude desse indicador foi de 0,57 no item 10 “Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas” até 0,89 no item 4 “Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades” que foi o item com maior variação de respostas.

Já com relação aos itens do Aspecto Social da Escala de Desenho do Trabalho, a variação das médias foi maior. O item 13 “O trabalho exige gastar muito tempo com pessoas de fora da minha instituição” obteve a menor média (2,31) enquanto que o item 2 “Eu tenho a oportunidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho” alcançou a melhor avaliação entre os participantes (4,46). A variação do desvio padrão dos itens desse fator foi de 0,10 no Item 3 “Eu tenho a oportunidade de encontrar com outras pessoas em meu trabalho” até 1,50 no item 14 “O trabalho inclui a interação com pessoas que não pertencem a minha instituição”.

A média e o desvio padrão dos fatores da dimensão Aspecto Social podem ser visualizadas na tabela a seguir.

Tabela 2.
Médias e Desvio Padrão por fatores do Aspecto Social.

Fatores	N	Média	Desvio Padrão
Suporte	234	4,18	0,76
Independência	232	3,12	0,97
Interação	233	2,84	1,22
Feedback	232	2,79	1,13

A partir dos dados fornecidos pela Tabela 2, verifica-se que entre os fatores que compõe o Aspecto Social, os fatores “Feedback” e “Interação” apresentaram as menores médias, e os maiores desvios padrões. Já o fator “Suporte”, por outro lado, foi o que obteve maior média e menor desvio padrão. Estes resultados apontam que, na opinião dos

participantes, seu lugar de trabalho os possibilita construir relações de amizade e ainda que as pessoas se importam umas com as outras. Por outro lado, ao se observar média modesta no fator sobre feedback, nota-se que os respondentes estão indicando dificuldade em dar e receber retorno sobre o desempenho no trabalho.

Ao se analisar a correlação entre os fatores, observou-se que o feedback é uma das variáveis do Aspecto Social que mais se associa à Autopercepção de Desempenho. Esses dados podem ser visualizados na Tabela 3.

Tabela 3.

Correlações Bivariadas entre os fatores do Aspecto Social e a Autopercepção de Desempenho.

Variáveis	Suporte	Independência	Interação	Feedback	Desempenho
Suporte	1				
Independência	0,21*	1			
Interação	0,21*	0,35**	1		
Feedback	0,37*	0,26**	0,28**	1	
Desempenho	0,21*	0,21**	0,21**	0,31**	1

Nota: * $p < 0,01$; ** $p < 0,001$

Como podem ser observadas, as correlações entre os fatores do Aspecto Social da escala WDQ e da Autopercepção do Desempenho são todas significativas, ainda que sua magnitude não seja tão elevada. Entre os fatores do Aspecto Social, percebe-se que o fator “Feedback” foi o que mais se correlacionou com a Autopercepção do Desempenho, obtendo uma correlação significativa, forte e direta de $r = 0,31$ ($p < 0,001$), enquanto que nos demais a correlação foi de $r = 0,21$ ($p < 0,001$) ou ($p < 0,01$).

Esse dado ressalta, portanto, que as características sociais presentes no ambiente de trabalho estão associadas à maneira como o indivíduo percebe o seu próprio desempenho no trabalho. Entre as características dessa dimensão, o feedback recebido pelos chefes e colegas

parecer exercer ainda mais influência na maneira como as pessoas percebem seu desempenho. Esses resultados serão discutidos na sessão a seguir.

Discussão

A literatura pesquisada indica a importância das relações sociais no contexto de trabalho. A necessidade da presença do “desempenho contextual”, que se refere ao ambiente social e psicológico no trabalho, quando se analisa os comportamentos relevantes para o desempenho, assim como descrito por Andrade, Queiroga e Valentini (2016). Também se verifica que as interações sociais no ambiente de trabalho impactam nos indicadores de saúde dos profissionais do ambiente escolar, como indicado por Mazon e Leite (2013). Assim como Bayona, Caballer e Peiró (2015) apontam a importância que a coletividade possui para os trabalhadores colombianos.

Os dados coletados nesta pesquisa mostram que as relações sociais no contexto de trabalho influenciam o desempenho dos trabalhadores, indo ao encontro dos resultados apresentados pelos autores pesquisados. Os resultados mostram que é importante saber, dos outros, como eles percebem seu comportamento no trabalho. Isso também afeta positivamente a maneira como eu mesmo percebo o trabalho que estou fazendo. Por mais que os dados aqui analisados se refiram a própria percepção do indivíduo sobre seu desempenho, estas são informações relevantes para o entendimento do seu contexto de trabalho.

Por fim, é importante ressaltar que o fator encontrado que mais se associa à percepção do desempenho, o “Feedback”, não foi tão bem avaliado entre os participantes. Portanto, as análises feitas já apontam aspectos que podem ser melhorados neste contexto, dando embasamento teórico e estatístico para possíveis intervenções.

Considerações Finais

A partir da realização desta pesquisa podemos confirmar o que os autores pesquisados descrevem. Contudo a amostra que foi utilizada é muito pequena dentro do universo de funcionários da SEDF, portanto considera-se necessária a replicação desta pesquisa no mesmo campo, abrangendo um número maior de participantes. Os questionários utilizados em campo extrapolam os objetivos desta pesquisa, uma replicação do mesmo questionário em uma amostra maior seria capaz de analisar mais variáveis que impactam o cotidiano destes funcionários, gerando um embasamento maior para possíveis intervenções e políticas públicas.

Referências

Andrade, J. Queiroga, F. e Valentini, F. (2016). Desempenho no trabalho: Escala de avaliação geral por meio de autopercepções. Puentes-Palacios

Bayona, Caballer e Peiró (2015). The work design questionnaire: Spanish version and validation. *JournalofWorkandOrganizationalPsychology*, volume (31), No. 3, 187–200.

Bendassolli (2011). Desempenho no Trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, volume (30), No. 68, 171-184.

Coutinho, M. Magro, M. e Budde, C. (2011). Entre o Prazer o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia Teoria e Prática*, volume (13) No. 2, 154-167. Retirado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v13n2/v13n2a12.pdf>

Franco, C., Ortigão, I., Albernaz, A., Bonamino, A., Aguiar, G., Alves, F., Sátyro, N.(2007). Qualidade e equidade em educação: reconsiderando o significado de “fatores intra-escolares”. *Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ., Rio de Janeiro*, v15, n.55, 277-298.

IBGE (2012). *Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar*. Retirado de:
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv64436.pdf>

Mazon, C. e Leite, L. (2013). O mal-estar em docente em gestores escolares. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, volume (65), No. 2, 304-318. Retirado de:
http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/97448/mazon_ccx_me_bauru.pdf?sequence=1

Morgeson, F. e Humphrey, S. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *JournalofAppliedPsychology*, volume (91) No. 6, 1321 – 1339.

Sonnentag, S. Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance

Theory. *Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag.

Anexos

Anexo1)

Escala do Aspecto Social do Desenho de Trabalho

Sobre as afirmativas a seguir, escolha um número para demonstrar o seu grau de concordância com relação ao seu trabalho, conforme a seguinte escala:

Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concordo totalmente

Características das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho					
1. Eu tenho a oportunidade de construir relações de amizade em meu trabalho.	1	2	3	4	5
2. Eu tenho a oportunidade de conhecer outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Eu tenho a oportunidade de encontrar com outras pessoas em meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. A pessoa que me supervisiona se preocupa com o bem-estar dos que trabalham para ela.	1	2	3	4	5
5. As pessoas com as quais trabalho se importam comigo.	1	2	3	4	5
6. As pessoas com quem eu trabalho são amigáveis.	1	2	3	4	5
7. O trabalho exige que eu realize minhas atividades antes que os outros terminem as suas.	1	2	3	4	5
8. Outros trabalhos dependem diretamente do meu.	1	2	3	4	5
9. A menos que meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser concluídos.	1	2	3	4	5
10. As atividades do trabalho, para serem completadas, são muito afetadas pelo trabalho de várias pessoas diferentes.	1	2	3	4	5
11. O meu trabalho depende do trabalho de muitas outras pessoas para sua realização.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho não pode ser feito a menos que outras pessoas façam o seu.	1	2	3	4	5
13. O trabalho exige gastar muito tempo com pessoas de fora da minha instituição.	1	2	3	4	5
14. O trabalho inclui a interação com pessoas que não pertencem a minha instituição.	1	2	3	4	5
15. No trabalho, eu frequentemente me comunico com pessoas que não trabalham na minha instituição.	1	2	3	4	5
16. O trabalho inclui um grande número de interações com pessoas de fora da minha organização.	1	2	3	4	5
17. Eu recebo muitas informações do meu chefe imediato e meus colegas sobre o meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
18. Outras pessoas da organização, como superiores e colegas, me fornecem informações sobre a efetividade do meu trabalho (por exemplo, quantidade e qualidade)	1	2	3	4	5
19. Eu recebo retorno sobre o meu desempenho no trabalho de outras pessoas na minha organização (por exemplo, superiores imediatos e colegas)	1	2	3	4	5

Anexo 2)

Escala de Avaliação sobre Desempenho

As sentenças apresentadas a seguir dizem respeito a algumas ações que possivelmente você realiza no seu dia-a-dia de trabalho. Por favor, reflita sobre suas tarefas e rotinas de trabalho e indique com que frequência você realiza os comportamentos descritos. Utilize a seguinte escala de resposta:					
1	2	3	4	5	
Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre	
1. Executo adequadamente tarefas difíceis.	1	2	3	4	5
2. Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela instituição.	1	2	3	4	5
4. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	1	2	3	4	5
5. Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais.	1	2	3	4	5
6. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	1	2	3	4	5
7. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	1	2	3	4	5
8. Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	1	2	3	4	5
9. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	1	2	3	4	5
10. Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas.	1	2	3	4	5