

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS



**CURSO DE CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
GESTÃO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**BEM-ESTAR NO TRABALHO, COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO DE
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM SUA ATIVIDADE: um estudo
exploratório**

Cirene de Souza Vespasiano

**BELO HORIZONTE
2016**

Cirene de Souza Vespasiano

**BEM-ESTAR NO TRABALHO, COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO DE
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM SUA ATIVIDADE: UM
ESTUDO EXPLORATÓRIO**

Projeto de Intervenção apresentado a Faculdade de Educação da (UFMG), como requisito parcial para obtenção do certificado no Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.

Orientador: André de Carvalho Bandeira Mendes

**Belo Horizonte
2016**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

**BEM-ESTAR NO TRABALHO, COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO DE
SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS COM SUA ATIVIDADE: um
estudo exploratório**

Cirene de Souza Vespasiano

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade especialização, defendido junto ao Programa de Gestão de Instituições Federais de Ensino Superior - Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - aprovado pela banca examinadora, constituída pelos professores:

Orientador: André de Carvalho Bandeira Mendes – Mestre em Estudos do Lazer / Interdisciplinar

Prof. Dr. Eucídio Pimenta Arruda – FAE / UFMG

Prof. Dra. Antônia Vitória Soares Aranha – FAE / UFMG

Belo Horizonte

2016

Dedico este trabalho aos meus colegas de trabalho da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas que possibilitaram a realização deste estudo.

Ao Professor Claudio Santiago Dias Junior, Chefe do Departamento de Sociologia, Departamento no qual trabalho, que me apoiou na realização do curso, bem como na orientação para o tratamento de dados do questionário aplicado.

Ao André Carvalho pela orientação dedicada, competente e amável.
Todos me ajudaram muito!

RESUMO

O objetivo deste estudo exploratório e proposta de intervenção foi apreender o trabalho dos técnico-administrativos da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – FAFICH, sob o ponto de vista dos parâmetros como, o bem-estar, o comprometimento e satisfação. Tais fatores têm sido, contemporaneamente, abordados em estudos da psicologia positiva, referencial utilizado no presente trabalho. Esses fatores, ainda que divirjam na forma de compreensão entre distintas epistemologias e correntes de pensamento, são passíveis de mensuração, identificação e análise por meio de instrumentos que envolvem escalas ligadas a identificação dos mesmos. A ideia central foi relacionar o Bem-Estar no Trabalho, Comprometimento e Satisfação com a atividade, como fatores importantes para o cotidiano laboral na faculdade. Neste estudo, em um primeiro momento, foi realizada a descrição do contexto de trabalho e a revisão bibliográfica dos conceitos delimitados para análise. Após esse momento foi utilizado um questionário de mensuração disponibilizado on-line, aonde, após a coleta de dados, foi executada a análise e interpretação à luz do referencial pertinente ao instrumento escolhido. Tal escolha se deu conforme as particularidades do objeto de estudo e as ferramentas para obter informações que permitissem responder a questão sobre quais elementos podem levar a satisfação no trabalho. Este questionário, respondido por dezenove participantes, consiste na Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo, Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo, Escala de Comprometimento Organizacional Normativo, que foram validadas, estatisticamente, por Siqueira em 1995, e a Escala Normativa validada em 2000. Ainda recorreu-se a Escala de Bem-Estar no Trabalho, validada por Pachoal e Tamayo em 2008, e a Escala de Satisfação no Trabalho validada por Siqueira, também em 1995. Os resultados obtidos revelaram que Bem-Estar na atividade dos funcionários tem sido proporcionado em função de um comprometimento via satisfação com chefia, colegas e natureza do trabalho, não consistindo em satisfações com a carreira de técnico-administrativos em si e nem com projetos profissionais e sociais coletivamente mais amplos, caracterizando a instituição como um local aonde não está sendo possível a construção de metas organizacionais, com a prevalência de valores e satisfações circunscritos à relações interpessoais. Após a realização desta pesquisa é notado claramente que devem ser executados estudos posteriores sobre está hipótese que emerge dos resultados obtidos no presente estudo, bem como envolver o público docente, que também é protagonista na unidade em foco.

Palavras-chave: bem estar; comprometimento com o trabalho; valores; análise institucional; escalas de avaliação.

LISTA DE SIGLAS

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

FAFICH – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas

IFES – Instituições Federais de Educação Superior

BES – Bem-Estar Subjetivo

BEP – Bem-Estar Psicológico

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E CONTEXTO DA UNIDADE EM ESTUDO.....	08
2. REFERENCIAL TEÓRICO	09
2.1. Bem-Estar	10
2.1.1. Bem-Estar Subjetivo.....	10
2.1.2. Bem-Estar Psicológico.....	11
2.2. Bem-Estar no Trabalho.....	12
2.3. Satisfação no Trabalho.....	13
2.4. Comprometimento com o Trabalho.....	14
3. OBJETIVOS.....	14
3.1. Objetivo Geral.....	14
3.2. Objetivos Específicos.....	15
4. METODOLOGIA	15
4.1. Procedimentos de Coleta e Análise de Dados.....	15
4.1.1. Tratamento dos Dados Obtidos.....	16
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	17
5.1. Bem-Estar no Trabalho.....	17
5.2. Comprometimento Organizacional.....	19
5.3. Satisfação no Trabalho.....	21
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
6. BIBLIOGRAFIA	26
7. APENDICE - QUESTIONÁRIO.....	27

1. Apresentação e contexto da Unidade em estudo

Este estudo exploratório e proposta de intervenção pretende apreender o trabalho dos técnicos administrativos da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – FAFICH - sob o ponto de vista de parâmetros como, o bem-estar, o comprometimento e a satisfação. Estes fatores são importantes na perspectiva de análise da subjetividade que envolve, também, elementos que influem na auto-avaliação e percepção de si, fatores contribuintes para o desempenho satisfatório de suas atividades no contexto laboral.

Nos últimos anos, os funcionários técnicos-administrativos da unidade têm relatado suas inquietações sobre suas atividades de trabalho, em reuniões, em conversas informais e por meio de correio eletrônico. Na maioria das vezes se queixam da falta de reconhecimento e da valorização de seu trabalho.

Treinamentos que nem sempre refletem as necessidades reais do dia-a-dia da atividade, equipamentos que nem sempre estão em condições de uso (às vezes tem-se o equipamento, mas falta uma manutenção em tempo hábil), grande volume de trabalho em decorrência da falta de funcionários, intensificação do trabalho com a exigência contemporânea de versatilidade e flexibilidade, sem repercussão nos vencimentos, ponto eletrônico, dentre outras.

No caso dos vencimentos, os funcionários avaliam que a retribuição pecuniária feita em função do exercício de sua atividade, não reflete sua produtividade e quantidade de trabalho. Os funcionários reconhecem que esta questão ultrapassa a gestão da universidade, já que, tanto a gestão de remuneração quanto a gestão de contratação de pessoal dependem da administração federal. Apesar deste reconhecimento este é um problema que certamente impacta na a atividade laboral, sendo tema de discussões, ainda que informais e por vezes carregadas de conflitos intra-pessoais.

Esse contexto gera inquietações e daí a necessidade em se diagnosticar o seu bem-estar, comprometimento e satisfação no trabalho desses profissionais.

A proposta de se acessar a atividade do funcionário pelo viés do Bem-Estar, vem dessa dicotomia queixas no cotidiano de trabalho x exercício da atividade apesar das queixas.

Trata-se de compreender as atividades de trabalho, enquanto realidade efetiva que os sujeitos fazem no seu cotidiano.

É uma proposta na qual o funcionário desvenda sua atividade junto com o pesquisador, caracterizando-se como pesquisa ação, tal como proposto por Tripp (2005): “pesquisa-ação é

uma forma de investigação-ação que utiliza técnicas de pesquisa consagradas para informar a ação que se decide tomar para melhorar a prática” atendendo critérios comuns a outros tipos de pesquisa acadêmica, revendo pelos seus pares o procedimento, significância, originalidade, validade.

Sabe-se que o trabalhador para exercer suas funções ultrapassa a simples prescrição de suas funções, ele imprime sua marca, sua criatividade, sua singularidade. O exercício da atividade de trabalho cotidiana ultrapassa a pura execução, ela implica um “uso de si” do trabalhador que no seu cotidiano está em constante reelaboração da atividade frente às condições diárias para efetivação de suas tarefas.

Ao trabalhar, o funcionário “usa” suas capacidades, os recursos disponíveis, fazendo escolhas para gerir suas funções rumo a um trabalho requerido.

Nesse sentido se faz urgente considerar o trabalho do funcionário em suas condições concretas de realização. Assim foi escolhido, como local de pesquisa e intervenção, a FAFICH, alocada na UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais, que conta em seu corpo técnico com 96 Técnico-administrativos em Educação, carreira inerente ao ensino superior das universidades federais e demais IFES – Instituições Federais de Ensino Superior.

Apesar de não ser o cerne desse trabalho, o saber dos funcionários pode contribuir na sistematização de novos conhecimentos que poderão subsidiar a organização da atividade laboral. Esperamos também, instrumentalizar ações efetivas no dia-a-dia laboral que sejam efetivas qualitativamente tanto para o funcionário quanto para a universidade.

2. Referencial Teórico

Pretendemos abordar a atividade de trabalho dos funcionários pelo viés da Psicologia Positiva que adota uma investigação das experiências subjetivas positivas, dos traços positivos do ser humano e das instituições que proporcionam estes traços.

Deve ser distinguida, nesse momento, a Psicologia Positiva da perspectiva positivista de Comte, que constituem epistemes e práticas distintas, ainda que por vezes alguns estudos nessa vertente da psicologia usem recursos que podem ser lidos como oriundos de paradigmas positivistas.

No escopo de conhecimentos da psicologia positiva temos o conceito de resiliência, termo originalmente usado pela física e tomado nesta abordagem como uma forma de metáfora

explicativa enquanto capacidade de superação de crises dos indivíduos em situações adversas (NUNES, 2007).

A Psicologia Positiva, conforme pode ser analisado, tem como objeto de estudo o funcionamento saudável e adaptativo do ser humano (NUNES, 2007, p.4):

“interessando-se pelos traços psicológicos e experiências consideradas positivas tais como otimismo, satisfação, bem-estar, felicidade, gratidão, esperança, resiliência, empatia. Martin Seligman, um dos expoentes da Psicologia Positiva, chama a atenção para essa mudança de foco, defendendo que, sem deixar de lado ter como objeto de estudo a patologia e seu tratamento, a psicologia deve abrir espaço para o estudo das habilidades positivas do ser humano redirecionando o enfoque para a promoção da qualidade de vida.”

2.1. Bem-Estar

O trabalho do funcionário foi abordado com uma visão que envolve estudos sobre o bem-estar (ALBURQUERQUE E TRÓCCOLI, 2004); (SIQUEIRA E PADOVAM, 2008), em especial o bem-estar no trabalho.

Ao abordarem o Bem-Estar, as pesquisas atuais têm se organizado em duas perspectivas: o bem estar heudônico e o bem estar eudemônico. A primeira, denominada heudônica, atua sob a ótica do estado subjetivo de felicidade. A outra perspectiva do bem-estar, a eudemônico, investiga o potencial humano.

As atuais concepções científicas sobre o Bem-Estar adotam duas abordagens tradicionais: o subjetivo e o psicológico (SIQUEIRA, PADOVAN, 2008). Para além dessas duas abordagens Siqueira e Padovam também introduzem a concepção de bem-estar no ambiente de trabalho. Nossa proposta é acessar o Bem-Estar a partir dessa concepção.

2.1.1. Bem-Estar Subjetivo

O Bem-Estar Subjetivo (BES) tem como referência a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas. Como proposta de acessá-lo, aborda-se o relato do indivíduo sobre sua vida, pelo viés subjetivo, a respeito de suas expectativas, valores, emoções (SIQUEIRA E PADOVAM, 2008).

O conceito de BES acaba por englobar assim dois conceitos específicos: julgamentos globais de satisfação com a vida, e experiências emocionais positivas e negativas. O nível de bem-estar subjetivo é adequado quando há um nível maior de satisfação com a vida, aliado a uma maior frequência de experiências emocionais positivas e baixa frequência de experiências emocionais negativas (DIENER & COLS, 1999, apud SIQUEIRA E PADOVAM, 2008).

De maneira geral, a satisfação com a vida engloba avaliações de longo prazo do indivíduo em domínios como por exemplo o casamento, o trabalho. São avaliações gerais da vida feitas por cada um.

Já os afetos positivos e afetos negativos (emoções e humores) são as avaliações dos eventos que acontecem na vida do indivíduo, de forma persistente, Diener et al. (1999) citam como afetos positivos: a alegria, a afeição, e o orgulho. Como afetos negativos, emoções e humores como vergonha, culpa, tristeza, raiva e ansiedade.

Esses estudos têm demonstrado que o bem-estar subjetivo procura compreender a interação complexa envolvendo a cultura, a personalidade, as cognições, as metas e recursos, o ambiente do indivíduo.

Diener et al. (1999) indicam que as medições do bem-estar subjetivo visam avaliar estados a longo prazo, não afetos momentâneos.

2.1.2 - Bem-Estar Psicológico

O conceito de Bem-Estar Psicológico (BEP) aparece como crítica ao conceito de Bem-Estar Subjetivo (BES) - satisfação geral com a vida e afetos positivos e negativos - que em tese se traduz em o indivíduo ter felicidade. O conceito de Bem-Estar Psicológico tem como base, formulações construídas sobre formulações psicológicas do desenvolvimento humano e dimensionadas em capacidades para enfrentamento da vida (SIQUEIRA E PADOVAM, 2008).

Ryff (1989 - apud SIQUEIRA E PADOVAM, 2008, p. 205), aponta que uma abordagem do funcionamento psicológico positivo tem sua conceituação advinda de diversas teorias clássicas da psicologia.

" (...) entre outras, as que tratam particularmente dos fenômenos da individuação (Jung, 1933), auto-realização (Maslow, 1968), maturidade (Allport, 1961) e completo funcionamento (Rogers, 1961). Também foram utilizadas nesse mesmo intento, visões teóricas sobre desenvolvimento humano (Erickson, 1959; Neugarten, 1973), incluindo-se nesse domínio o uso das formulações sobre estágios de desenvolvimento, bem como as descrições de mudanças na personalidade nas fases adulta e de velhice. A lado de todas essas vertentes, também foram utilizadas as proposições relativas a saúde mental (Jahoda, 1958), aplicadas para justificar o conceito de bem-estar como ausência de doença e fortalecer o significado de saúde psicológica."

Foi Ryff também que integrou estas diversas perspectivas psicológicas, em seis dimensões: auto-aceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal, cujas definições são as seguintes:

Auto-Aceitação: aspecto central da saúde mental; revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade. Atitude positiva sobre si .

Relacionamento positivo com outras pessoas: sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar, manter amizade e identificação com o outro.

Autonomia: capacidade interna de avaliação e uso de padrões internos de auto-avaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.

Domínio do ambiente: capacidade de escolha ou criação - pelos indivíduos - de ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.

Propósito de vida: capacidade de saber encontrar direção, significados para a vida.

Crescimento pessoal: crescimento e aprimoramento pessoal, abertura para novas experiências, capacidade de vencer desafios em diferentes fases da vida.

2.2. Bem-Estar no Trabalho

Siqueira e Padovam, (2008) esclarecem que não há concepções claras sobre o conceito de Bem-Estar no Trabalho.

Esses autores propõem um **conceito integrado** (grifo nosso) pelos componentes **Satisfação no Trabalho, Envolvimento com o Trabalho, Comprometimento Organizacional Afetivo** (grifo nosso), conceitos esses já consagrados no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho: satisfação e envolvimento (como vínculos positivos com o

trabalho); comprometimento afetivo (como vínculo com a organização). Esses conceitos são assim definidos na literatura (APUD SIQUEIRA E PADOVAM, 2008):

Satisfação no trabalho: "(...) um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou experiências de trabalho" (LOCK, 1976, p. 1.300)

Envolvimento com o trabalho: "(...) grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima" (LODAHL & KEJNER, 1965, p.25).

Comprometimento organizacional afetivo: "(...) um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos" (MOWDAY, STEERS & PORTER, 1979, P. 225).

A partir desses conceitos Siqueira e Padovam (2008) avaliam que é necessário avançar para além dessas concepções, propondo para análise do bem-estar no trabalho, a satisfação e o comprometimento na formulação de um conceito integrado.

2.3. Satisfação no Trabalho

Satisfação no trabalho tem sido apontada como um vínculo positivo com o trabalho e

têm sido definidas como aspectos específicos deste vínculo as satisfações que se obtêm nos relacionamentos com as chefias e com os colegas de trabalho, as satisfações advindas do salário pago pela empresa, as oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão da empresa e finalmente, das satisfações com as tarefas realizadas. (Siqueira e Padovam, 2008, p.209).

Neste estudo uma definição que vem ao encontro de nossos objetivos é a de Locke (1969, APUD MARQUEZE E MORENO, 2005): a satisfação no trabalho é resultado da avaliação que o trabalhador faz de sua atividade ou realização de seus valores por meio dessa atividade, proporcionando uma emoção positiva de bem-estar.

Locke (1976, APUD MARQUEZE E MORENO, 2005) afirma que a satisfação no trabalho é um estado emocional do indivíduo, possuindo dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento (insatisfação). Locke ressalta que a satisfação no trabalho ultrapassa a individualidade já que possui causas localizadas em dois grandes grupos: condições do trabalho e agentes do trabalho, que devem ser analisados em suas inter-relações.

Nesse sentido a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo, quanto para a organização, daí a necessidade de abordar o tema pelo viés do ambiente,

condições de trabalho e avaliação pessoal do trabalhador, procurando identificar os fatores determinantes da satisfação no contexto laboral.

2.4. Comprometimento com o Trabalho.

Envolvimento ou comprometimento com o trabalho pode ser abordado como um estado de fluxo (CSIKSZENTMIHALYI, 1997, 1999, APUD SIQUEIRA E PADOVAM, 2008). Estado de fluxo compreendido, no caso da atividade de trabalho, como a capacidade de encarar metas que exigem respostas apropriadas, desencadeando no sujeito que trabalha envolvimento e transformação da atividade em experiência positiva.

Comprometimento organizacional afetivo é a ligação positiva do sujeito que trabalha com seu gestor; com os objetivos da organização e do reconhecimento de que a ligação com a organização repercute positivamente em sua vida.

O bem-estar no trabalho baseia-se nas relações do sujeito que trabalha com a organização na qual está inserido e estas lhe trazem vivências positivas e prazerosas. Se as relações não são positivas, o contrário se estabelece e o sujeito que trabalha experimenta sensações negativas e de desprazer, fazendo com que o trabalhar seja uma experiência negativa no seu cotidiano (SIQUEIRA E PADOVAM, 2008).

Demo (2003) observa que grande parte dos estudos sobre comprometimento tem adotado a definição clássica de Mowday, Porter e Steers (1982), segundo a qual o vínculo do trabalhador com a organização é construído pela internalização de normas, valores e regras da instituição.

Neste estudo pretendemos, como propõe Siqueira e Padovam (2008), observar entre os funcionários o bem-estar no trabalho, através de um instrumento que lhes proporcionem relatar sua satisfação e comprometimento com o trabalho, em um estudo exploratório.

3. Objetivos

3.1. Objetivo Geral

Verificar o bem-estar, comprometimento e satisfação no trabalho dos funcionários técnicos administrativo da FAFICH.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar o bem-estar dos funcionários;
- Identificar o comprometimento organizacional dos funcionários;
- Identificar a satisfação no trabalho dos funcionários.

4. Metodologia

Esta proposta consistiu em um estudo exploratório, cujo meio utilizado foi um questionário de mensuração, aplicado por Traldi (2009), que consiste na Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo, Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo, Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (validadas por Siqueira em 1995 e a Escala Normativa em 2000). Escala de Bem-Estar no Trabalho (validada por Pachoal e Tamayo em 2008), Escala de Satisfação no Trabalho (validada por Siqueira em 1995).

4.1. Procedimentos de coleta e análise de dados

Para analisarmos os dados obtidos, utilizamos o modelo de pesquisa proposto por Traldi(2009), adaptado de Demo (2008,p.112. 113).

Variáveis de Pesquisa

Variável	Classificação	Fatores/Bases	Descrição
Comprometimento Organizacional	Independente	Afetivo	A identificação do colaborador com os objetivos e valores da organização
		Normativo	Sentimento de obrigação de permanecer na organização desencadeado pelas pressões advindas das normas e valores organizacionais
		Calculativo	Permanência motivada pela análise entre os custos e benefícios associados à saída da organização
Bem-Estar no Trabalho	Dependente	Afetos Positivos	Vivência de humores positivos acerca do trabalho
		Afetos Negativos	Vivência de humores negativos acerca do trabalho
		Realização	Correspondência entre os planos que a pessoa fez para sua vida e as atividades desenvolvidas no trabalho

Variáveis de Pesquisa

Variável	Classificação	Fatores/Bases	Descrição
Satisfação no Trabalho	Dependente	Chefia	Entendimento com a chefia, maneira de tratamento e capacidade profissional da chefia identificada pelo colaborador
		Natureza do Trabalho	Grau de interesse pelas tarefas, variedade e capacidade de absorção do colaborador
		Colegas	Sentimento de colaboração, amizade e confiança entre os colaboradores
		Salário	Relação do valor recebido com a quantidade de trabalho, capacidade profissional e esforço dispensado pelo colaborador
		Promoções	Quantidade, maneira de realização e oportunidades

O questionário de mensuração proposto por Traldi (2009) foi enviado via correio eletrônico para 71(setenta e um) funcionários da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas que possuíam correio eletrônico registrado no Setor de Pessoal. A coleta de dados só foi possível após o término da greve dos funcionários-técnicos administrativos, ocorrida em outubro de 2016. Este fato foi um ponto negativo para a disponibilidade dos funcionários responderem ao questionário, já que havia muito trabalho retido devido a paralisação.

O questionário foi encaminhado com a informação sobre o objetivo da pesquisa e seus critérios para preenchimento. Seu envio se deu em 26/10/2015 e, como havia um link para preenchimento do questionário, alguns funcionários me indagaram se não havia perigo de vírus eletrônico. Por esse motivo, em 12/11/2015, reenviei o questionário com a informação de que o link não se tratava de vírus e, em 30/11/2015, a pesquisa online foi fechada, obtendo-se 19 questionários respondidos de forma espontânea e anônima.

4.1.1. Tratamento dos dados obtidos.

Dos dezenove funcionários que responderam ao questionário, doze (63,2%) são do sexo feminino e sete (36,8%) do sexo masculino. A maioria dos funcionários ocupam o cargo de Assistente em Administração (63,2%), seguidos de Bibliotecário (10,5%), Auxiliar Administrativo (10,5%) e outros (15,8%).

Os funcionários em sua maioria possuem curso superior. A escolaridade dos funcionários é a seguinte: Curso Superior Completo (10,5%); Especialização (57,9%); Mestrado (21,1%); Ensino Médio (10,5%).

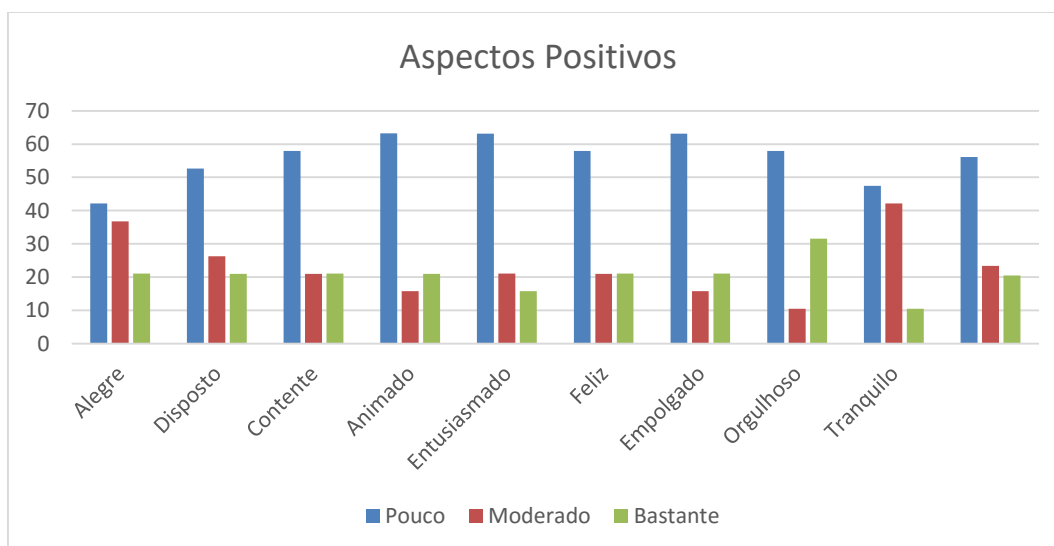
O tempo de trabalho na universidade dos funcionários que responderam ao questionário é o seguinte: de 0 a 10 anos – cinco, 26,3%; de 20 a 30 anos – dez, 52,6%; de 30 a 35 anos – três, 15,8% e Mais de 35 – um, 5,3%.

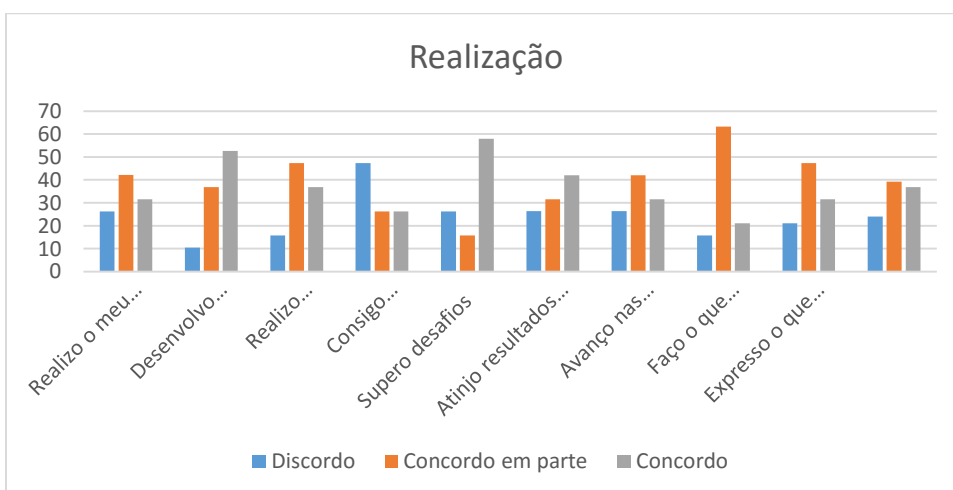
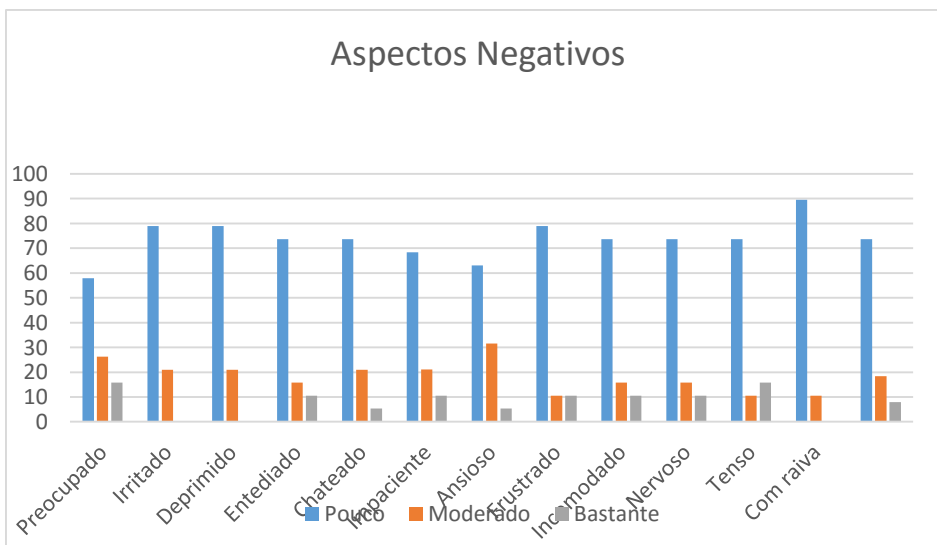
Com o objetivo de tornar os dados mais explícitos e facilitar a análise dos objetivos propostos, a escala de Likert, composta de cinco respostas do questionário, foi reagrupada em três respostas, agregando-se a resposta extrema na resposta relevante a sua extremidade, como por exemplo, “discordo totalmente” com “discordo”, mantendo-se a resposta neutra e reagrupando a outra extremidade, “concordo totalmente” com “concordo”.

Após esse reagrupamento, a porcentagem para cada item com suas respostas foi realizada, gerando gráficos para análise, de acordo com as categorias propostas no quadro variáveis de pesquisa, descrito no título anterior.

5. Resultados e Discussão

5.1. Bem-Estar no Trabalho





Acima estão representadas graficamente as respostas obtidas nos questionários respondidos quanto aos fatores “Afetos Positivos”, “Afetos Negativos” e “Realização”.

Os funcionários apresentaram o fator “Afetos Negativos”, como o mais expressivo acerca do bem-estar no trabalho, com a maioria das respostas significando “o trabalho tem me deixado... pouco”, acerca das vivências de humores negativos com a atividade.

Em segundo lugar ficou o fator “Afetos Positivos”, também com a resposta significando “o trabalho tem me deixado... pouco”, acerca das vivências de humores positivos com atividade.

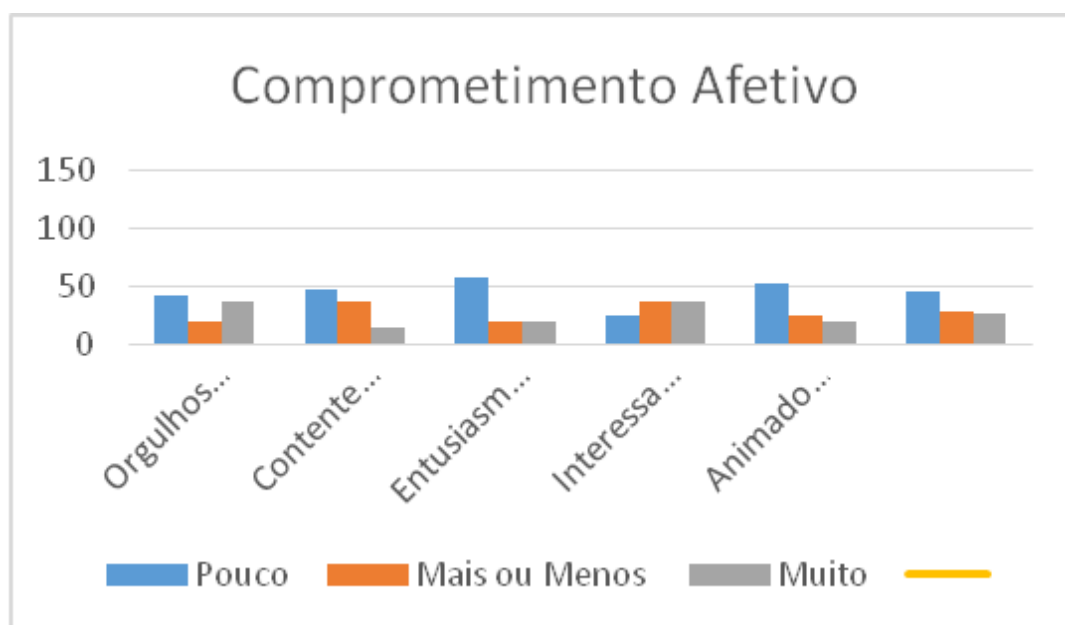
Já o fator realização variou nos itens de resposta, não demonstrando nenhuma opinião que fosse tendência.

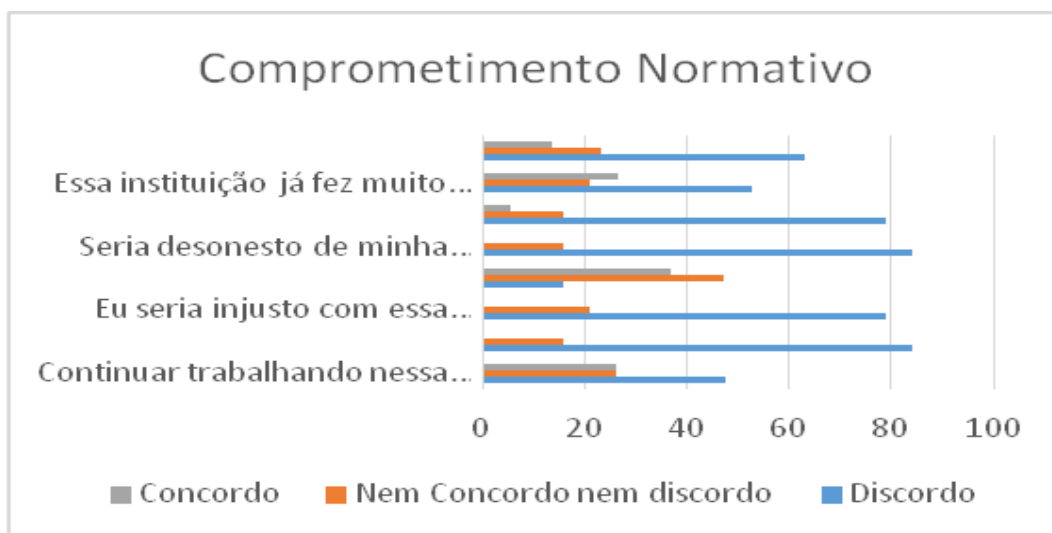
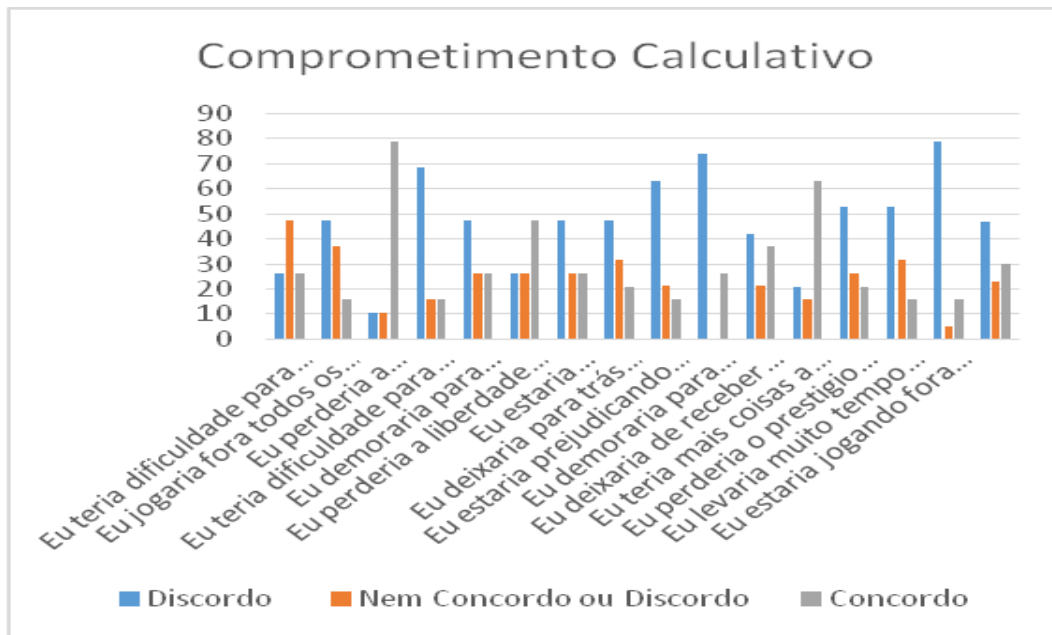
Tendências das respostas ao Fator Realização

Discordo	Concordo em parte	Concordo
Consigo recompensas importantes para mim	Realizo meu potencial	Desenvolvo habilidades que considero importantes
	Realizo atividades que expressam minhas capacidades	Supero desafios
	Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	Atinjo resultados que valorizo
	Faço o que realmente gosto de fazer	
	Expresso o que há de melhor em mim	

Percebeu-se que os funcionários, não demonstraram nem humores negativos nem humores positivos para o seu bem-estar no trabalho. Quanto ao fator realização, a opinião categórica foi a de que “discordo” sobre “Consigo recompensas importantes para mim”, ficando as outras opiniões em sua maioria em “concordo em parte” em direção a “concordo”. Não foi possível estabelecer uma correspondência entre os planos que os funcionários fizeram para sua vida e as atividades desenvolvidas no trabalho na universidade.

5.2. Comprometimento Organizacional

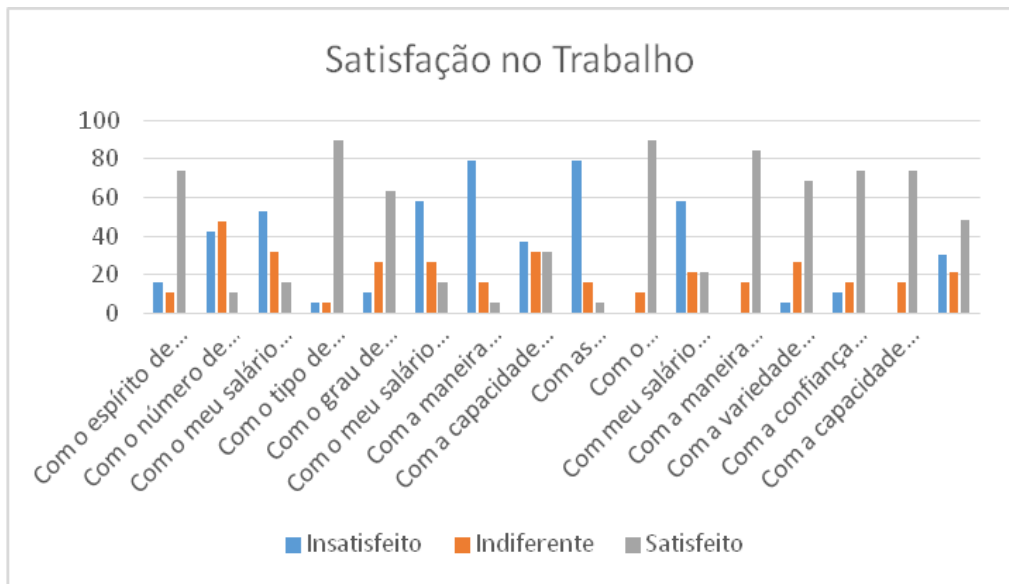




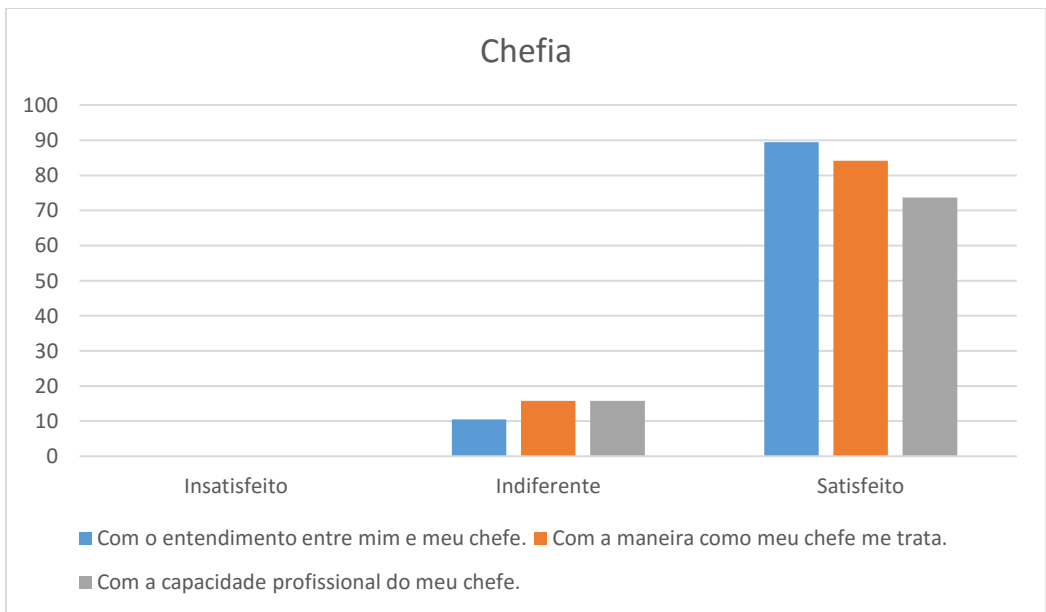
De acordo com os gráficos, os funcionários são mais comprometidos normativamente com a universidade; sentimento de obrigação de permanecer na organização desencadeado pelas pressões advindas de normas e valores organizacionais, seguido do comprometimento calculativo; permanência motivada pela análise entre os custos e benefícios associados à saída da organização e finalmente o comprometimento afetivo; identificação do funcionário com os objetivos e valores da organização.

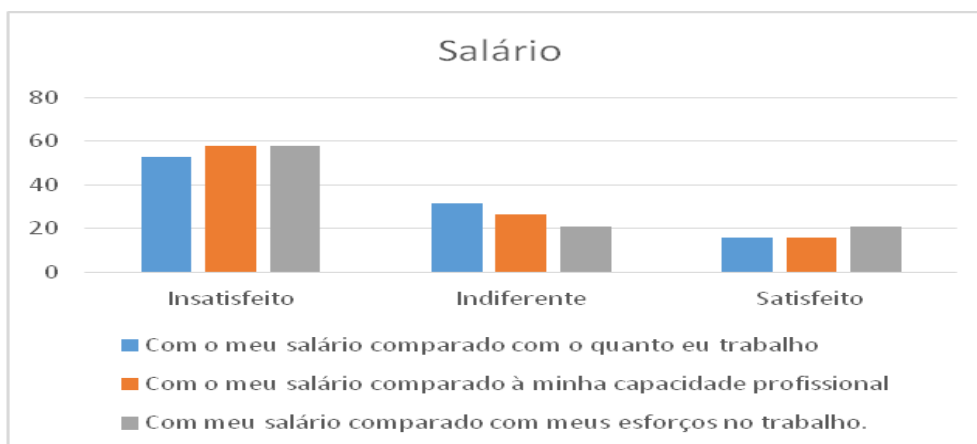
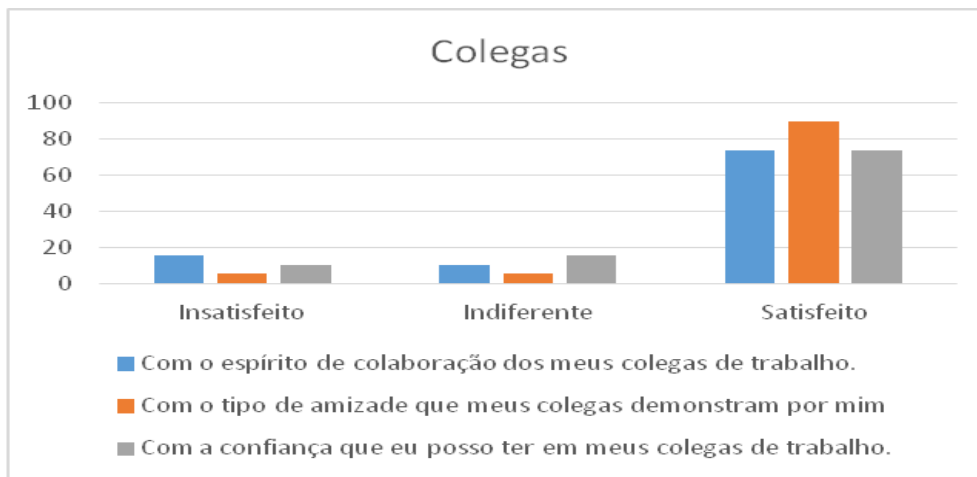
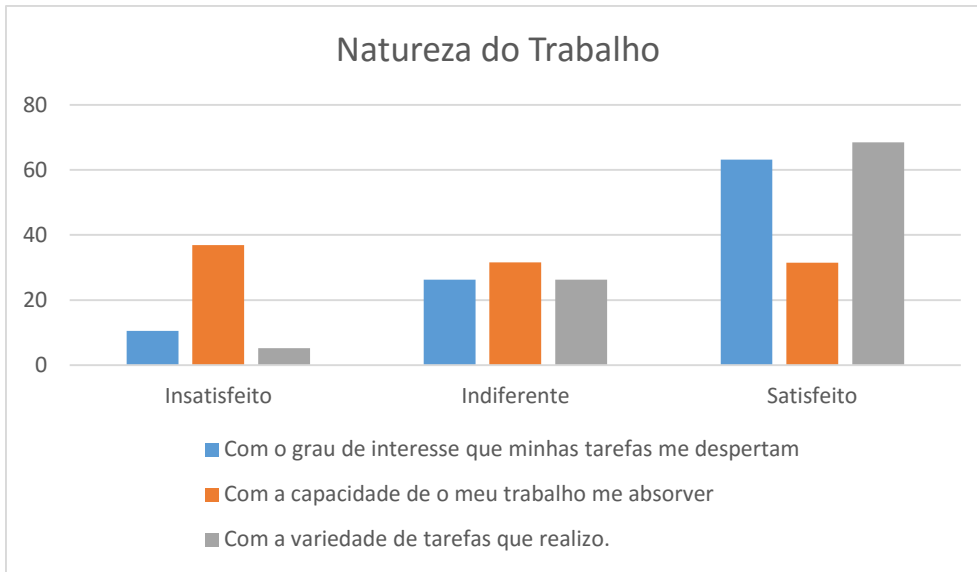
Pode-se inferir a partir desses resultados que os funcionários permanecem exercendo sua atividade por causa de normas e valores organizacionais.

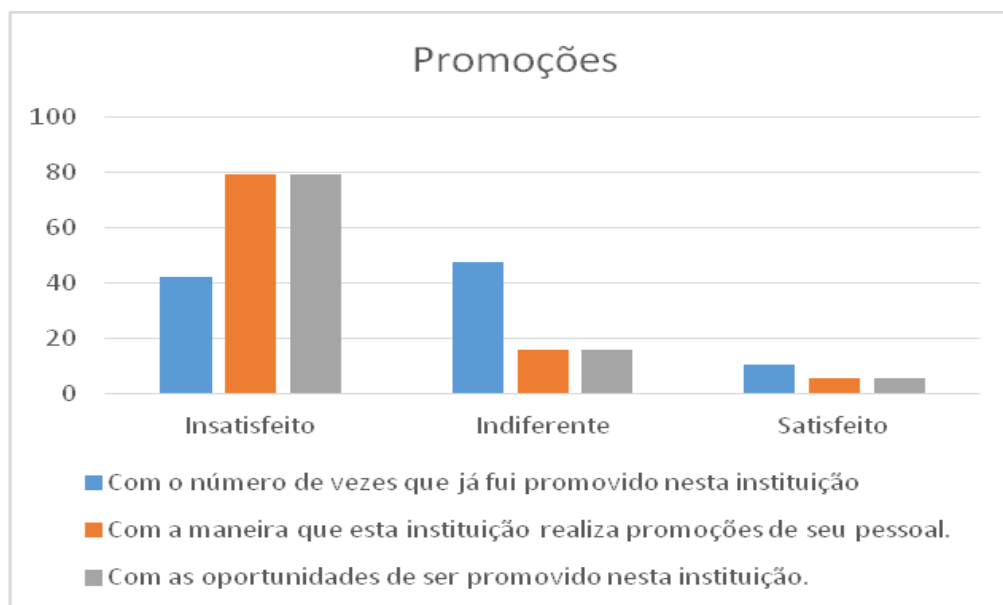
5.3. Satisfação no Trabalho



O gráfico anterior apresenta todas as respostas dos funcionários sobre estar satisfeito ou insatisfeito com o seu trabalho e abaixo foram agrupadas as respostas em gráficos, sobre os fatores relacionados a satisfação no trabalho: Chefia, Natureza do Trabalho, Colegas, Salário e Promoções.







Os gráficos agrupados por fatores revelaram satisfação dos funcionários com a Chefia e com Colegas, seguida da satisfação com a Natureza do Trabalho.

Esses resultados nos levam a inferir que os funcionários estão satisfeitos com o tratamento, capacidade profissional, relacionamento da Chefia, bem como a amizade, colaboração e confiança em seus Colegas.

Sobre a Natureza do Trabalho, a satisfação foi maior com relação a variedade de tarefas que são realizadas, seguida do interesse que a tarefa desperta e variedade das tarefas realizadas.

A insatisfação foi revelada com as Promoções seguida da insatisfação com os Salários. A maneira como a universidade realiza a promoção e o número de vezes que esta promoção ocorre, tem deixado os funcionários insatisfeitos.

Os funcionários manifestaram sua insatisfação com o salário por julgarem o volume, a capacidade, os esforços necessários para realizar a atividade, não são valorizados em termos de salário.

6. Considerações Finais

O objetivo principal do estudo foi verificar o bem-estar, comprometimento e satisfação no trabalho dos funcionários técnico-administrativos da FAFICH, procurando com os objetivos específicos identificar a percepção desses funcionários para cada variável, ou seja, bem-estar, comprometimento e satisfação no trabalho.

Nossa ideia central foi relacionar o Bem-Estar no Trabalho, Comprometimento e Satisfação com a atividade, como fator importante para o cotidiano laboral na faculdade.

Nesse sentido, os dados obtidos com os funcionários da FAFICH, no que se refere ao Bem-Estar, se não se destacou em Afetos Positivos, também não se revelaram em Afetos Negativos e tão pouco apontaram um sentimento que os funcionários se sentem realizados com sua atividade.

Ao analisarmos os fatores sobre Comprometimento, esses se mostraram com forte tendência ao sentimento de obrigação de permanecer na organização desencadeado pelas pressões advindas de normas e valores organizacionais.

De certa forma esse sentimento de obrigação, pressão desencadeada pelas normas e valores organizacionais, vem de encontro as queixas dos funcionários sobre a falta de reconhecimento e valorização de seu trabalho por parte da universidade.

Os dados obtidos nas vertentes afetiva e calculativa do comprometimento, podem ter sido influenciados por essas queixas dos funcionários.

O Comprometimento enquanto uma capacidade do funcionário de encarar metas com respostas apropriadas, desencadeando envolvimento e transformação da atividade em experiência positiva, pode não estar sendo devidamente valorizado pela universidade, refletindo em seu comprometimento como um todo, daí o apego ao sentimento de obrigação de permanecer na organização desencadeado pelas pressões advindas de normas e valores organizacionais.

Os dados sobre a Satisfação no Trabalho foram muito significativos em comparação ao conjunto dos outros dados levantados.

Os funcionários demonstraram satisfação com a Chefia, Colegas e Natureza do Trabalho, contrapondo claramente sua insatisfação com Promoções e Salários.

Podemos inferir que os funcionários têm demonstrado seu comprometimento com a atividade, via satisfação proporcionada pelas relações interpessoais para com a Chefia e Colegas, bem como pela Natureza do Trabalho, o que nos oferece indicativos sobre como têm sido as vivências sobre o Bem-Estar no Trabalho na faculdade.

A dualidade de Afetos Positivos/Afetos Negativos no fator Bem-Estar, predizem os dados obtidos nos fatores Comprometimento e Satisfação no Trabalho: as oportunidades de crescimento via promoções e salários geram insatisfação com a atividade, fonte de afetos negativos. Por outro lado, as relações interpessoais com Chefia e Colegas, aliada à Natureza do Trabalho é fonte positiva para a atividade.

Assim, o Bem-Estar na atividade dos funcionários, nesse estudo exploratório, se mostrou função de um comprometimento via satisfação com chefia, colegas e natureza do trabalho. Provavelmente, a falta de autonomia da universidade na gestão das oportunidades de promoção, salários, não tem oferecido suporte efetivo de crescimento e desenvolvimento dos funcionários devendo ser realizados estudos posteriores sobre esta hipótese que emerge dos resultados obtidos no presente estudo.

Uma outra vertente de estudos que se apresenta é a de verificar o bem-estar, comprometimento e satisfação no trabalho dos docentes da FAFICH, que também realizam suas atividades de trabalho na faculdade.

7. Bibliografia

Albuquerque, A.S.; Tróccoli, B.T. **Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v.20, n. 2, 2004.

Bastos, Antonio Virgílio B. **Comprometimento no Trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios metodológicos**. Acessado em 12/02/2016 em www.infocien.org/interface/Colets/v01n11a10.pdf.

Demo, Gisela. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**. V.3, n. 2, 2003.

Matins, Maria do Carmo Fernandes e Santos, Gisele Emídio. Adaptação e validação do construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v.11, n.2, p. 195-205, 2006.

Marqueze, Elaine Cristina e Moreno, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no Trabalho – uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 30 (112):69-79, 2005.

Nunes, Patrícia. **Psicologia Positiva** (2007). www.psicologia.com.pt. O portal do psicólogos. Documento produzido em 26.09.2008.

Paschoal, Tatiane e Tamayo, Alvaro. A construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n.1, 2008.

Siqueira, M.M.M, Padovan V.A.R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v.24, n.2, 2008.

Traldi, Maria Teodora Farias. **Comprometimento, Bem-Estar e Satisfação no Trabalho: a experiência dos professores de Administração da Universidade de Brasília**. Brasília, 89 f., 2009.

Tripó, David. Pesquisa-Ação: uma introdução metodológica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, V.31, n.3, p. 433-466, 2005.

Apêndice - Questionário

Bem-Estar no Trabalho

Informações sobre o Bem-Estar no Trabalho na Universidade

Prezado(a) Colega,

O objetivo deste questionário é coletar dados para a realização de meu trabalho monográfico junto ao Curso de Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior - GIFES - UFMG. Este estudo aborda o que os funcionários pensam e sentem em relação ao trabalho que aqui se desenvolve e para isto necessito de sua colaboração respondendo ao questionário anexo.

Sua participação é espontânea e você não será identificado(a) de forma alguma, sendo preservado o seu anonimato.

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando nenhuma questão sem resposta.

Os dados deste trabalho serão disponibilizados posteriormente para vocês.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Cordialmente,

Cirene de Souza Vespasiano

Para responder a esta parte do questionário, marque na escala abaixo o que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item. *

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

	Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1. Alegre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Preocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Disposto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Contente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Irritado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Deprimido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Entediado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Animado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Chateado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Impaciente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Entusiasmado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ansioso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
13. Feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Frustrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Incomodado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Nervoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Empolgado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Tenso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Orgulhoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Com raiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Tranquilo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho, marcando na escala o que melhor corresponde à sua resposta. *
Neste trabalho...

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
22. Realizo o meu potencial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Desenvolvo habilidades que considero importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Realizo atividades que expressam minhas capacidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Consigo recompensas importantes para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Supero desafios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Atinjo resultados que valorizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
29. Faço o que realmente gosto de fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Expresso o que há de melhor em mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você encontrará a seguir alguns sentimentos/emoções que alguém poderia ter em relação à instituição onde trabalha. Queremos saber o quanto você sente estes sentimentos e emoções em relação à FAFICH. *

A Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - FAFICH faz-me sentir...

	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Extremamente
31. Orgulhoso dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Contente com ela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Entusiasmado com ela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Interessado por ela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Animado com ela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agora serão apresentadas algumas frases que falam sobre perdas e dificuldades que você teria se pedisse demissão da UFMG e fosse trabalhar em outra organização. Queremos saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase. *

Pedir demissão da UFMG e ir trabalhar em outra organização não valeria a pena porque...

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
36. Eu teria dificuldade para ganhar um salário tão bom quanto o que eu tenho hoje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar onde cheguei dentro desta instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Eu perderia a estabilidade no emprego que tenho hoje nesta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Eu teria dificuldade para conseguir outro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
cargo que me desse o mesmo prestígio que tenho com o meu cargo atual					
40. Eu demoraria para encontrar em outra instituição pessoas tão amigas quanto as que eu tenho hoje entre meus colegas de trabalho dentro da instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Eu perderia a liberdade que tenho de realizar meu trabalho dentro desta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Eu estaria desperdiçando todo o tempo que já me dediquei a esta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Eu deixaria para trás tudo o que já investi nesta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Eu estaria prejudicando minha vida profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Eu demoraria para conseguir ser tão respeitado em outra instituição como sou hoje dentro desta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Eu deixaria de receber vários benefícios que esta instituição oferece a seus funcionários.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Eu teria mais coisas a perder do	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
que a ganhar com este pedido de demissão					
48. Eu perderia o prestígio que tenho hoje por ser funcionário desta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Eu levaria muito tempo para me acostumar com um novo trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A seguir são apresentadas 7 frases relativas ao seu vínculo com a instituição *
Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
51. Continuar trabalhando nessa instituição é uma forma de retribuir o que ela já fez por mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Trabalharei nessa instituição enquanto achar que devo algo a ela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Eu seria injusto com essa instituição se pedisse demissão agora e fosse para outra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Nesse momento essa instituição precisa dos meus serviços	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Seria desonesto de minha parte ir trabalhar para	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
outra instituição agora					
56. É a gratidão por essa instituição que me mantém ligado a ela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Essa instituição já fez muito por mim no passado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As próximas frases apresentadas falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. *
Queremos saber: o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
58. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Com o número de vezes que já fui promovido nesta instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Com a maneira que esta instituição realiza promoções de seu pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
65. Com a capacidade de o meu trabalho me absorver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Com as oportunidades de ser promovido nesta instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Com o entendimento entre mim e meu chefe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Com meu salário comparado com meus esforços no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Com a maneira como meu chefe me trata.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Com a variedade de tarefas que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Com a capacidade profissional do meu chefe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

Qual o seu sexo?

- Feminino
- Masculino

*

Há quanto tempo você trabalha na UFMG?

- De 0 a 10
- De 11 a 20
- De 20 a 30

- De 30 a 35
- Mais de 35

*

Qual é o seu nível de escolaridade?

- Fundamental
- Médio
- Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

Qual é o seu cargo na Universidade?

- Auxiliar Administrativo
- Assistente Administrativo
- Administrador
- Bibliotecario
- Tecnico em Contabilidade
- Tecnico em Tecnologia da Informação
- Outros