



Revista
de Psicologia
ISSN 2179-1740

PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DA ESCALA DE SENTIDO DO TRABALHO EM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR PRIVADO

*PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE WORK MEANING SCALE IN PRIVATE HIGHER
EDUCATION TEACHERS*

Sílvia Fernandes do Vale¹
Francisco Hercílio de Brito Filho²
Regina Heloisa Maciel³

Resumo

O trabalho é uma das atividades centrais na vida das pessoas. Este estudo tem por objetivo testar uma escala Sentido do Trabalho, analisando suas propriedades psicométricas. A escala de cinco pontos, composta inicialmente de 24 itens relacionados ao sentido do trabalho, dividida em três dimensões: individual, social e organizacional, foi aplicada em uma amostra de 151 docentes de nível superior privado no nordeste brasileiro, acompanhada de um questionário sobre aspectos sociodemográficos e laborais. A amostra consistiu de docentes de ambos os sexos (44,4% masculino e 55,6% feminino), com idade média de 40,52 anos (DP=9,37). Dos 24 itens iniciais foram retidos 17 com cargas fatoriais satisfatórias. A análise fatorial exploratória revelou três fatores: dimensão individual, dimensão social e dimensão organizacional, mostrando boa consistência interna e corroborando o modelo teórico em que se baseou. Os três fatores explicaram 52,23% da variância comum dos escores. A confiabilidade da escala mostrou-se satisfatória apresentando um alfa de Cronbach de 0,89.

Palavras-chave: Sentido do trabalho; docente; ensino superior.

Abstract

Work is one of the central activities in people's lives. This study aims to examine the structure of a Meanings of Work scale, analyzing its psychometric characteristics. Five point scale, initially, had 24 items related to work meanings was divided in three dimensions pertaining personal, social and organizational domains. It was applied in a sample of 151 private graduation teachers together in northeast of Brasil, with a questionnaire asking about sociodemographic and professional data. The sample consisted of men (44,4%) and women (55,6%), with a mean age 40,52 years (SD=9,37). Of the 24 initial items, 17 were retained with satisfactory communalities. The exploratory factorial analyses revealed three factors: individual dimension, social dimension e organizational dimension, the scale showed good internal consistency, corroborating the theoretical model. The three factors explained 52,23% of the variance. The reliability analysis of the total scale was also satisfactory, with a Cronbach Alpha of 0,89.

Keywords: Meaning of work; teachers; higher education.

¹ Doutora em Psicologia pela Universidade de Fortaleza, UNIFOR, Fortaleza-CE. Pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre Trabalho - LET do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIFOR. Bolsista PROSUP/CAPES. Brasil. Endereço eletrônico: sfvale@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-1727-9445>

² Doutor em Psicologia pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza-CE. Coordenador do curso de Administração e Professor de Psicologia da Faculdade 7 de Setembro – FA7. Fortaleza-CE. Pesquisador do Laboratório de Estudos sobre Trabalho LET do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIFOR. Brasil. Endereço eletrônico: hercilio@fa7.edu.br

³ Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo-USP. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Fortaleza-CE. Coordenadora pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre Trabalho - LET do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIFOR. Brasil. Endereço eletrônico: reginaheloisamaciel@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0003-2933-7021>

INTRODUÇÃO

Intensas transformações têm ocorrido no mundo do trabalho e, conseqüentemente a educação não se manteve imune a essas transformações, tendo sido afetada por várias filosofias oriundas do mundo do trabalho, como a da produtividade máxima, que gera problemas antes desconhecidos para o professor (Lousada, 2006).

No contexto de trabalho de professores universitários, alguns fatores têm provocado mudanças na forma como esses trabalhadores se relacionam com o seu ofício, dentre eles estão a implantação sistemática dos ajustes neoliberais e as transformações que estes impõem ao mundo do trabalho, redimensionando os objetivos, a organização e a função do ensino superior, a fim de adequá-los às novas demandas do modelo econômico (Coutinho, Magro & Budde, 2011).

As exigências atuais do mercado, no nível de educação oferecida pelas universidades, apontam para a precarização do trabalho docente, que inclui a exigência de maior produção, maior qualificação, maior versatilidade, perda de direitos trabalhistas e adoção da lógica empresarial, gerando a medição da eficiência e da produtividade, por meio de índices de produção de artigos, orientações e projetos para captação de recursos, acirramento da competitividade e aumento da quantidade de horas trabalhadas e, além desses fatores, pode-se destacar a sobrecarga de trabalho e a diminuição da autonomia do professor (Borsoi, 2012; Batos & Barleta, 2018).

Na prática, a precarização do trabalho do docente nas universidades se realiza na intensificação das atividades de ensino, pesquisa e extensão, no aumento da quantidade de alunos, no aumento das atividades administrativas dos cursos e das instituições (Maués, 2010). Também é importante destacar o aumento do produtivismo acadêmico, entendido como a obrigação do docente publicar em larga escala em periódicos como medida para mensurar a sua qualidade de pesquisador (Rego, 2014). A precarização do trabalho docente também é potencializada com a falta de reconhecimento social e financeiro (Campos, Silvestre & Lopes, 2004).

Não é difícil, portanto, constatar que a categoria docente lida com a tensão, com a insatisfação, com a ansiedade e com o sofrimento no cotidiano do trabalho. Desta forma, tem-se verificado uma deterioração das condições de trabalho e, por conseqüência, do sentido do ofício na prática laboral desses profissionais. O trabalho prescrito pela organização não tem sido compatível com o trabalho real que o professor se depara no seu dia-a-dia. As atividades de ensino e pesquisa, da ordem do trabalho prescrito, acabam sendo limitadas pelas condições de trabalho oferecidas, incluindo um elevado número de alunos em sala de aula e um elevado número de orientandos o que não permite um acompanhamento satisfatório da aprendizagem dos discentes. (Borsoi, 2012; Gentili, 2001).

O novo mundo do trabalho do professor universitário gera, para este profissional, sentimentos de sofrimento pela sua precarização e, por outro lado, prazer pela produção de conhecimento, relações afetivas e reconhecimento oferecido pelo meio acadêmico, tratando-se assim de sentimentos ambíguos. Cabe demarcar que, na medida em que consegue ser gerador de prazer, o trabalho proporciona identidade, realização, reconhecimento e liberdade para o trabalhador (Coutinho, Diogo & Joaquim, 2008). Entretanto, na medida em que se torna vazio de sentido, o trabalho pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, de modo que se torna importante identificar e analisar o sentido que os trabalhadores atribuem ao seu trabalho, pois esta é uma dimensão mediadora entre as exigências e as conseqüências desse trabalho para a saúde e bem-estar do ser humano (Antunes, 1999).

SENTIDOS DO TRABALHO

O conceito de sentido do trabalho teve origem na década de 1980, a partir dos estudos conduzidos pelos pesquisadores Hackman e Oldhan e a equipe de investigação internacional conhecida como Meaning of Work – MOW (Tolfo, 2015). O sentido do trabalho é um tema transversal utilizado por diversas áreas das ciências que se propõe a analisá-lo, sobretudo da Sociologia (Antunes, 2009) e Psicologia (Morin, 2001; Bendassolli, Borges-Andrade, Alves, & Torres, 2015).

Numa perspectiva sociológica os sentidos atribuídos ao trabalho podem estar relacionados aos tipos de racionalidades presentes na sociedade e nas organizações (Tolfo & Piccinini, 2007). Enquanto na perspectiva psicológica, especialmente da psicodinâmica do trabalho, o trabalho necessita de sentido para o sujeito, seus pares e para a sociedade. Costa (2013) argumenta que o sentido do trabalho é uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde são priorizadas as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e a representatividade destas para o trabalhador.

Vale ressaltar que, o trabalho tem um papel importante na produção da subjetividade, construindo sentidos e significados. O sentido do trabalho pode ser definido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num determinado momento histórico (Tolfo & Piccinini, 2007). É um construto psicológico multidimensional e dinâmico, resultante da interação entre variáveis pessoais e ambientais relacionadas ao trabalho (D'Arisbo, Boff, Oltramari, & Salvagni 2018).

Os sentidos do trabalho refletem a forma pela qual o homem garante sua subsistência e sobrevivência, os laços sociais e afetivos de união (ou desunião) possibilitados pelo trabalho e o desenvolvimento de habilidades técnicas. Deste modo, eles são o ponto de referência de cada pessoa para se situar no seu contexto social e histórico (Lima, Tavares, Brito & Cappelle, 2013).

Um trabalho com sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e, desta forma, apresenta três características fundamentais: (a) possui variedade de tarefas; (b) é concebido como processo que contribui para o ambiente social, para a autonomia, a liberdade e a independência; e (c) proporciona reconhecimento por meio do feedback sobre o desempenho nas atividades (Tolfo & Piccinini, 2007).

O sentido do trabalho pode ser relacionado às dimensões individual, organizacional e social. A primeira dimensão diz respeito ao prazer no trabalho. O trabalho que faz sentido é aquele em que o indivíduo se identifica com os valores éticos e morais, e possibilita valorização e crescimento. A dimensão organizacional se refere à sensação do indivíduo de ser útil através de seu trabalho. Este deve alcançar resultados, ter valor para a organização ou para o grupo. A dimensão social, por outro lado, diz respeito ao trabalho ser útil para a sociedade (Oliveira, Piccinini, Fontoura & Schweig, 2004).

Entende-se como sentido do trabalho a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual, seja para o grupo ou social. O âmbito individual diz respeito à identificação do indivíduo com seu trabalho no resultado da tarefa, o grupal diz respeito ao sentimento de pertença a uma classe unida pela execução do mesmo trabalho, e o âmbito social se refere ao sentimento de executar um trabalho que contribua para a sociedade (Tolfo & Piccinini, 2007).

Morin (2001) apresenta cinco motivos para o indivíduo atribuir sentido ao trabalho: realização e atualização de suas competências; aquisição de segurança e de autonomia; relacionamento com os outros e vínculo com os grupos; contribuição para a sociedade, e constituição de um sentido na vida, mantendo-se ocupado e tendo o que fazer.

O trabalho que tem sentido deve possibilitar autonomia e favorecer ao indivíduo a utilização de competências próprias (Morin, 2001; Oliveira, Piccinini, Fontoura & Schweig, 2004). O sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de alguns fatores, como autonomia, desenvolvimento, crescimento e reconhecimento. Desta forma, para um trabalho ter sentido é essencial que ele tenha valor para quem o realiza (Morin, 2001; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007).

No que se refere à docência, objeto de interesse deste artigo, o sentido de ser professor está relacionado a participar da independência das pessoas, a torná-las mais livres, menos dependentes econômica, política e socialmente, o que vai muito além do ato de ensinar (Koetz, Rempel, & Périco, 2013).

O caráter intrínseco e subjetivo da atividade docente, marcado pela interação com o aluno, uso do potencial criativo e do exercício da autonomia etc., gera sentimentos positivos em relação à docência no ensino superior (Borsoi, 2012). Como forma compensatória do sofrimento, as vivências de prazer são maximizadas e têm origem no contato com os colegas de trabalho e com os alunos, na produção de conhecimento e no reconhecimento advindo dos pares e da comunidade (Vilela, Garcia, & Vieira, 2013).

Em pesquisa realizada sobre motivação para o trabalho com 241 professores belgas, concluiu-se que eles consideram os aspectos intrínsecos, altruístas e interpessoais como motivos importantes para a definição do sentido para o trabalho. Constatou-se ainda, na mesma pesquisa que, enquanto os professores valoram trabalhos altruístas e interpessoais, outros profissionais se sentem mais atraídos por valores individualistas, como oportunidades de promoção em suas carreiras e cargos de poder (De Cooman et al., 2007).

Em resumo, o trabalho do docente de nível superior apresenta aspetos que podem gerar sofrimento, como, o cumprimento de metas determinadas pela organização e pelos órgãos governamentais de controle do ensino superior, sem que sejam levados em consideração os recursos necessários para isso. É exigido do professor, o cumprimento dos objetivos referentes ao conteúdo das disciplinas e o acompanhamento dos alunos. Além disso, é exigida do docente a realização de pesquisas, apresentações em congressos e publicações científicas, bem como atividades de extensão. Essas exigências contribuem para a forma como o docente atribui sentido ao seu trabalho que, apesar de toda a carga cognitiva e afetiva de trabalho, aponta para a direção de sentido um individual e social, criando valores existenciais e contribuindo para a estruturação de identidades e subjetividades (Gonçalves & Buaes, 2011).

No Brasil, ainda são escassas as investigações relacionadas ao trabalho com sentido, especialmente com professor. Na verdade, grande parte dos estudos desenvolvidos nas últimas décadas no Brasil dá ênfase ao significado do trabalho (Bendassolli, Borges-Andrade, Alves & Torres, 2015).

Nesse sentido, é fundamental compreender o sentido do trabalho atribuído por professores do ensino superior, uma vez que é um universo bastante heterogêneo (universidades públicas, federais, estaduais, municipais, privadas, confessionais, comunitárias e filantrópicas). E o setor privado especialmente, visto que é responsável por 75% do ensino superior brasileiro. De um universo de 302.006 professores, 201.280 trabalham no setor privado (Amorim, 2009). Destaca o autor que as instituições de ensino superior privadas tiveram alterações em suas práticas de trabalho devido as consequências do aumento desordenado desse setor, além das influencias sofridas pelo chamado

neoliberalismo.

Um contexto de trabalho no qual os professores não têm relações estáveis de emprego, alguns são temporários outros horistas, possuem outras atividades, não participam das decisões acadêmicas e ainda são mal remunerados, em contrapartida é exigido engajamento com a instituição, caso isso não exista pode levar a demissão (Amorim, 2009; D'Arísbo, Boff, Oltramari, & Salvagni, 2018). Diante disso, surge a necessidade de analisar o sentido atribuído ao trabalho por professores de instituições de ensino superior privada no nordeste brasileiro, o presente artigo visa apresentar a estrutura empírica de uma escala construída para este fim.

MÉTODO

Participantes

A amostra, por conveniência, constitui-se de 151 professores de instituições de ensino superior (IES) privadas da cidade de Fortaleza. Desses, 55,6% (n=84) são mulheres e 44,4% (n=67) homens. A idade média da amostra foi de 40,5 anos (DP=9,3). Quanto ao estado civil, 62,9% (n=95) dos professores pesquisados são casados e 60% (n=91) têm filhos. A amostra, em sua maioria (31,8%; n=48), é formada por professores com formação em psicologia e todos possuem pós-graduação, sendo 65,6% (n=99) mestres, 19,2% (n=29) doutores e 15,2% (n=23) especialistas. 58,3% (n=88) da amostra possuem outra atividade de trabalho e 28,5% (n=43) considera que sua remuneração não é adequada ao seu trabalho na docência.

Instrumentos

A partir da investigação teórica foram identificadas três dimensões em relação ao sentido do trabalho elencadas por Morin et al., (2007) e Morin (2001): individual, organizacional e social. Com base nessas dimensões foram elaborados 35 itens, submetidos à avaliação de 6 juízes (mestrandos e doutorandos do curso de psicologia, professores de Instituições de Ensino Superior) distribuíram as afirmativas em uma das três dimensões e forneceram opiniões sobre as afirmativas e a forma com que foram escritas. Após a análise dos juízes, alguns itens foram reescritos (por problemas de compreensão) e outros excluídos (em virtude de repetição ou falta de adequação para o público pesquisado).

Dos 35 itens submetidos à avaliação dos juízes, 24 foram considerados representativos das dimensões definidas, com índices de concordância de pelo menos 70% entre os juízes para a validação aparente (Joventino, Oriá, Sawada & Ximenes, 2013), e os demais foram descartados. Posterior, seguiu-se o procedimento de validação por meio da aplicação do instrumento composto por 24 itens. Para responder ao instrumento, os participantes usaram uma escala *likert* de cinco pontos, onde 1 é discordo totalmente, 3 nem concordo e nem discordo e 5 é concordo totalmente.

Além da escala, os professores responderam também a um questionário sociodemográfico (sexo, idade, estado civil, filhos, grau de instrução) e laboral (realiza orientação, possui outra atividade, realização profissional, remuneração tempo de docência, número de instituição que leciona, quantidade de disciplina que leciona, carga

horaria e numero de alunos).

Procedimentos

Os docentes foram recrutados nas salas de professores de Instituições de Ensino Superior (IES), durante os intervalos das aulas e foram convidados a responder o instrumento, no formato físico (papel). Aqueles que aceitaram participar receberam os devidos esclarecimentos sobre os objetivos do estudo, bem como, os direitos envolvidos na participação voluntária.

Foram respeitadas todas as orientações éticas. A pesquisa foi submetida e aprovada junto ao Comitê de Ética em Pesquisa da universidade a que se encontra vinculada, de acordo como Parecer nº 874.893/2014. Os aspectos éticos, que garantem a integridade dos participantes, foram assegurados com base na Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde/Brasil. Cada participante assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e foi informado sobre os riscos e benefícios de sua participação na pesquisa, bem como foram assegurados o anonimato e a possibilidade de desistência de sua participação.

Análise de Dados

Os dados também foram analisados por meio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Science*, v22). Inicialmente o banco de dados foi examinado quanto à normalidade e distribuição de *outliers*. A adequação da amostra à aplicação de análise fatorial foi testada pelo índice de Kaiser-Meyer-Olkin e pelo teste de esfericidade de Bartlett. Em seguida, os dados foram submetidos a análises dos componentes principais e à fatoração dos eixos principais, com rotação Varimax, visto que, dentre os métodos ortogonais é o melhor sucedido e utilizado nas pesquisas aplicadas em psicologia (Damásio, 2012). A confiabilidade dos fatores foi estimada pelo cálculo dos alfas de Cronbach.

Procedimentos de estatística descritiva auxiliaram na identificação da amostra e foram realizadas análises de variância (ANOVA, nível de significância 5%) para identificar possíveis associações entre os resultados nas dimensões da escala e os dados sociodemográficos e laborais.

RESULTADOS

Os dados obtidos com a aplicação da escala foram submetidos a uma análise fatorial exploratória (AFE) pelo método dos eixos principais com rotação Varimax com normalização de Kaiser. Baseando-se na teoria que fundamentou o estudo (Morin et al., 2007; Morin, 2001), consideramos a extração de três fatores, suposição que se mostrou satisfatória pelo Teste *Scree Plot* (Figura 1). Segundo o critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett, a matriz de dados, com um determinante de 0,000, mostrou-se adequada para a análise (KMO = 0,88; $\chi^2 = 1266,895$, $gl=136$, $p < 0,001$) (Damásio, 2012).

Em seguida, a fim de alcançar maior precisão da solução fatorial, foram adotados critérios mais rígidos, como cargas fatoriais iguais ou maiores que 0,40, tendo em vista que, quanto maior os valores de cargas nos fatores, o tamanho da amostra poderá ser menor (Field, 2009). Dessa forma, dos 24 itens iniciais, foram retidos 17. A análise

fatorial com a limitação de três fatores mostrou-se satisfatória, uma vez que os três fatores explicam 52,3% da variância. A tabela 1 mostra as cargas fatoriais dos itens nos três fatores após a rotação.

A consistência interna da escala e dos seus fatores foi verificada por meio do alfa de Cronbach (Balbinotti, 2008; Damásio, 2012). O alfa de Cronbach da escala total com 17 itens foi de $\alpha = 0,89$. O primeiro fator (6 itens), correspondente à dimensão individual, apresentou um $\alpha = 0,87$; o segundo (6 itens) relacionado a dimensão organizacional, apresentou um $\alpha = 0,84$; e, o terceiro fator, dimensão social, um $\alpha = 0,81$. Assim, a escala e seus fatores apresentam índices satisfatórios de consistência.

A média geral da escala foi 4,37 (DP=0,51). A dimensão individual apresentou a média mais alta (M=4,66; DP=0,46); a dimensão organizacional, a média mais baixa (M=4,06; DP=0,59); e, na dimensão social, a média foi de 4,39 (DP=0,62). Também foram calculadas as médias de cada item da escala. As médias mais altas encontram-se no fator 1 (individual), sendo as mais altas nos itens "Possibilita prazer na execução da atividade" (M=4,75; DP=0,48) e "Contribui para melhoria da sociedade" (M=4,72; DP=0,52). Já as médias mais baixas entre os itens aparecem no fator 2, organizacional, referente aos itens "A organização oferece estabilidade no trabalho" (M=3,80; DP=1,24) e "[O trabalho] É realizado em condições físicas e materiais adequadas" (M=4,02; DP=1,06).

Por fim, foram verificadas as associações entre os escores nas três dimensões da escala e as variáveis sociodemográficas e laborais. Não foram encontradas diferenças significativas entre as médias das dimensões de sentido do trabalho com a maioria das variáveis sociodemográficas, exceção à idade dos respondentes, distribuídos em quatro faixas etárias (pontes de corte na média e mais ou menos um desvio padrão: menores de 30 anos; entre 31 e 40 anos; entre 41 e 50 anos; e maiores de 50 anos). Os professores mais jovens (menores de 30 anos) se diferenciam dos outros grupos etários, apresentando uma média mais baixa na dimensão social (M=4,18; DP=0,67) (M=4,36; DP=0,66; M=4,61; DP=0,44; M=4,23; DP=0,63, respectivamente para as demais faixas etárias; F=3,414; gl=3; p=0,019).

Em relação às variáveis laborais, é digno de nota o fato de que os professores que consideram sua remuneração não adequada apresentar uma média significativamente mais baixa na dimensão organizacional (M=3,72; DP=1,02;) quando comparados com os que disseram considerar sua remuneração adequada ou parcialmente adequada (M=4,49; DP=0,45 e M=4,12; DP=0,65, respectivamente; F=8,37; gl=2; p=0,000).

Por sua vez, na dimensão social, os professores que disseram que não recomeçariam sua vida profissional como docente apresentam uma média significativamente menor que os outros participantes (M=3,95; DP=0,78 e M=4,42; DP=0,60, respectivamente; F=6,23; gl=1; p=0,014). Do mesmo modo, os que se consideram apenas quase sempre realizados na profissão apresentaram uma média significativamente mais baixa na mesma dimensão em relação aos que se consideram realizados sempre (M=4,28; DP=0,68 e M=4,55; DP=0,52, respectivamente; F=6,416; gl=1; p=0,012).

DISCUSSÃO

O objetivo do presente trabalho foi avaliar a estrutura e as características psicométricas de um instrumento de mensuração dos sentidos do trabalho docente de professores de instituições de nível superior. O melhor modelo encontrado na análise fatorial exploratória confirmou as dimensões teóricas propostas por Morin et al. (2007), dessa forma, a escala pode ser considerada como possuindo três dimensões relacionadas aos sentidos do trabalho docente:

individual, organizacional e social. A dimensão individual retrata a natureza do sentido que o trabalho assume para o professor na sua individualidade; a dimensão organizacional agrupa as explicações sobre o sentido do trabalho que podem ser encontradas na relação do professor com a organização do trabalho; e a dimensão social agrupa sentidos relacionados ao trabalho embasados na sua relação com a sociedade. Assim, os resultados encontrados corroboram os dados de outros estudos não quantitativos como os de Morin (2001), Morin et al. (2007) e Tolfo e Piccini (2007).

A partir das análises, pode afirmar que um trabalho com sentido deve possibilitar prazer no desenvolvimento das atividades e contribuir para a melhoria da sociedade e se baseia menos nos aspectos organizacionais. Em resumo, para ter sentido, o trabalho docente deve ser rico nos aspectos individual e social, dimensões da escala que receberam as médias mais altas. Dessa forma, as características intrínsecas, altruísticas e interpessoais parecem ser os motivos que dão sentido ao trabalho dos docentes, ou seja, uma atividade que permite a valorização pessoal, proporciona prazer na execução das atividades, beneficia os outros e traz uma contribuição substancial para a sociedade. Estes parecem ser os principais objetivos do trabalho docente, enquanto que as questões organizacionais parecem interferir negativamente nessas condições idealizadas.

Na realidade, o desejo de servir à sociedade na formação de melhores cidadãos parece superar as questões organizacionais (Pinto, Mariano & Moraes, 2011), constatadas como tendo uma contribuição menor para o sentido do trabalho docente. No entanto, a dimensão organizacional, sem dúvida, exerce um peso, talvez negativo, para o sentido do trabalho docente. As associações significativas encontradas entre a dimensão organizacional e o fato dos professores considerarem ou não sua remuneração adequada vão nessa direção. Os professores não satisfeitos com sua remuneração derivam menos sentido para o trabalho dos aspectos organizacionais.

É interessante notar as associações entre a idade dos professores e a dimensão social. Esse resultado parece indicar que os professores mais jovens tiram menos satisfação ou sentido para o trabalho da sua utilidade para a sociedade, o que pode estar refletindo as atuais mudanças sociais na direção de um individualismo exacerbado (Ehrenberg, 2010).

Por sua vez, os professores que derivam menos sentido para o seu trabalho da dimensão social, são aqueles que se sentem menos realizados profissionalmente e aqueles que se dizem insatisfeitos na sua condição de professor, uma vez que não escolheriam essa profissão novamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos dados coletados na pesquisa, percebe-se a necessidade de se refletir criticamente acerca da configuração precarizada do trabalho em uma sociedade que tem como valores centrais a produtividade, o lucro e o consumo. Ao incorporar estes valores, a organização do trabalho docente, em IES, passam a demandar cada vez mais tempo dos professores, com longas jornadas de trabalho, ritmo intenso, hipersolicitação e altos níveis de exigência para a realização de tarefas. Tudo isso tem impactado diretamente no sentido atribuído ao trabalho por parte dos professores vinculados a essas instituições.

Os resultados mostram que os professores participantes apresentam um alto grau de identificação com a atividade docente e derivam sentido para o seu trabalho nas dimensões individual e social. Entretanto, a forma de reconhecimento social e as compensações financeiras do trabalho docente, por parte das instituições de ensino, impactam direta e negativamente no sentimento de realização profissional e no nível de satisfação com o trabalho.

O trabalho com sentido para os professores pesquisados está relacionado com a satisfação pessoal e a contribuição social. Nesse sentido, os professores valorizam a possibilidade de obtenção de prazer na execução da atividade e a contribuição para a melhoria da sociedade, atividades que desenvolvem a valorização pessoal, que proporcionam prazer, que beneficiam outras pessoas e que trazem contribuições para a sociedade. São esses aspectos que fornecem sentido ao trabalho docente.

Em contrapartida, os professores pesquisados subvalorizam os aspectos do ambiente de trabalho no que se refere à atribuição de sentido para o seu trabalho, o que revela uma posição crítica que não privilegia a lógica da produtividade, do lucro. É fácil compreender esta subvalorização dos aspectos organizacionais, já que eles acabam contribuindo para um modelo promotor de adoecimento e gerador de mal-estar no trabalho.

A pesquisa confirma que o desejo de servir a sociedade supera o interesse por bons salários no que se refere ao sentido do trabalho e, infelizmente, as instituições de ensino se utilizam do altruísmo da categoria para potencializar a precarização da atividade docente, através do oferecimento de condições de trabalho e de salários cada vez mais aviltantes.

O estudo aponta semelhanças entre as pesquisas anteriores sobre os sentidos do trabalho, porém, as especificidades do contexto docente devem ser aprofundadas. Vale salientar que esta é uma primeira aproximação na criação de um instrumento para medir o sentido do trabalho docente. A hipótese de que o sentido do trabalho se organiza melhor em três dimensões foi confirmada para essa população.

Vale ressaltar que, algumas limitações que devem ser levadas em consideração neste estudo, tais como, a amostra coletada é formada em sua maioria por professores que desenvolvem outras atividades. Fato de suma importância para se desenvolver esse estudo, tendo em vista que o contexto das instituições de ensino superior privado é diferente do público, além de ser uma amostra por conveniência.

A escala final, composta por 17 itens distribuídos em três fatores, apresenta evidências satisfatórias de consistência interna, podendo ser empregada para avaliar os sentidos do trabalho atribuídos pelos docentes. Recomenda-se ainda, um aprofundamento no sentido de confirmar o modelo proposto em que a escala. Estudos com novas amostras (professores do ensino público), assim como o uso de análises confirmatórias, representam um avanço necessário para o desenvolvimento dessa escala.

Referências

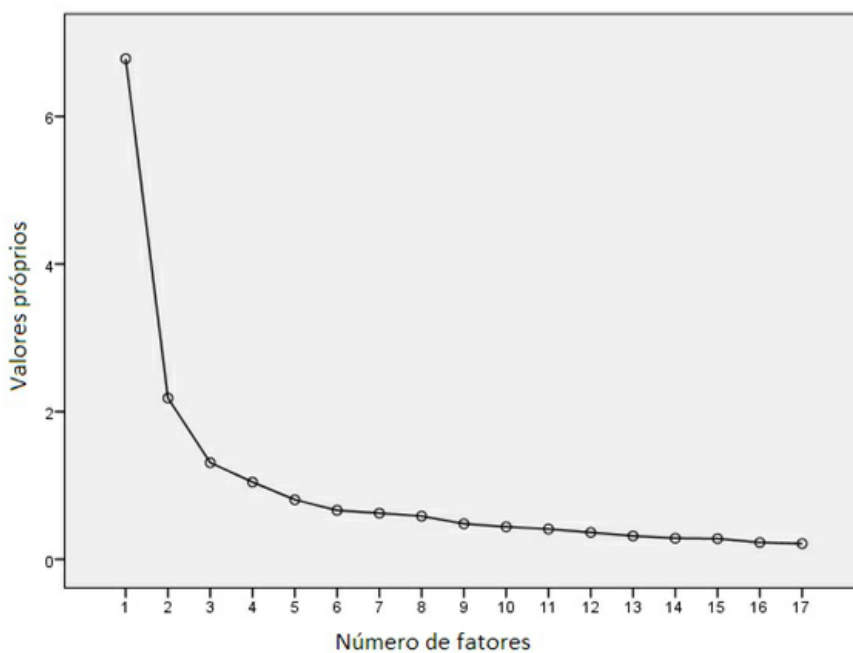
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Amorim, E. D. P. S. (2009). A docência na universidade privada: entre o trabalho e o emprego. *Trabalho & Educação-ISSN 1516-9537*, 18(2), 27-46.
- Bastos, R. B., & Barleta, I. A. (2018). O trabalho docente na educação superior brasileira: perpetuações de contrarreforma em um contexto de crise. *Impulso*, 28(71), 33-45.
- Balbinotti, M. A., & Barbosa, M. L. L. (2008). Análise de consistência interna e fatorial confirmatória do IMPRAFE-126 com pacientes de atividades físicas gaúchas. *Psico-USF*, 13(1), p. 1-12. doi: 10.1590/S1413-82712008000100002.

- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C., & Torres, T. D. L. (2015). Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 20(1), 1-12.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100. doi: 10.11606/ISSN.1981-0490.
- Campos, M. B. L., Silvestre, C. M., & Lopes, R. H. B. (2004). O professor universitário – um estudo sobre atividade acadêmica e tempo livre. *Universidade e Sociedade. DF, ano XIV*, 34, (p. 67-75). Recuperado de <http://cev.org.br/arquivo/biblioteca/o-professor-universitario-um-estudo-sobre-atividade-academica-tempo-livre.pdf>.
- Costa, S. H. B. (2013). Sentido do trabalho, In F. O. Vieira (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 375-380). Curitiba: Juruá.
- Coutinho, M. C., Diogo, M. F., Joaquim, E. P. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: Estudo de caso em universidade pública. *PSIC - Revista de Psicologia Da Vetor Editora*, 9(1), 99–108.
- Coutinho, M. C., Magro, M. L. P. D., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: Um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 154-167.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- D'Arísbo, A., Boff, D., Oltramari, A. P., & Salvagni, J. (2018). Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 495-517. doi: 10.1590/1981-7746-sol00125.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2007). Graduate teacher motivation for choosing a job in education. *International Journal for Educational Vocational Guidance*, 7(2), 123–136.
- Ehrenberg, A. (2010). *La société du malaise*. Paris: Odile Jacob.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Gentili, P. (2001). A universidade na penumbra: O círculo vicioso da precariedade e a privatização do espaço público. In: E. Lander; P. Gentili. *Universidades na penumbra: Neoliberalismo e reestruturação universitária*. (p. 97-128) São Paulo: Cortez.
- Gonçalves, J., & Buaes, C. S. (2011). Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(2), 195–210.

- Joventino, E. S., Oriá, M. O. B., Sawada, N. O., & Ximenes, L. B. (2013). Apparent and content validation of maternal self-efficiency scale for prevention of childhood diarrhea. *Revista latino-americana de enfermagem*, 21(1), 371-379.
- Koetz, L., Rempel, C., & Périco, E. (2013). Qualidade de vida de professores de instituições de ensino superior comunitárias do Rio Grande do Sul. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(4), 1019-1028.
- Lima, P. L., Tavares, N. V., Brito, M. J. & Cappelle, M. C. A (2013). Trabalho, subjetividade e pessoa com deficiência. *Rev. Adm. Marckenzie*, 14(2), 42-68. doi: 10.1590/S1678-69712013000200003.
- Lousada, E. G. (2006). *Entre trabalho prescrito e realizado: um espaço para a emergência do trabalho real do professor*. Tese (Doutorado em Lingüística Aplicada e Estudos da Linguagem), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, PUC-SP.
- Maués, O. (2010). A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. *Educar em Revista*, (spe1), 141-160.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08 -19.
- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47-56. doi: 10.1590/S0102-71822007000400008.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. In: *Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Porto Alegre, RS, ANPAD.
- Pinto, V. R., Mariano, S. R. H. & Moraes, J. (2011). Análise multivariada sobre a satisfação e o sentido do trabalho para gestores de escolas públicas e particulares. In *XXXV Encontro da Anpad*. Anais. Rio de Janeiro, RJ. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2349.pdf>.
- Rego, T.C. (2014). Produtivismo, pesquisa e comunicação científica: entre o veneno e o remédio. *Educação e Pesquisa*, 40(2), 325-346.
- Tolfo, S. R. (2015). Significados e sentidos do trabalho. In P. F. Bendassoli & J. E. Borges-Andrade (Org) *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 618-6250). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tolfo S. R. & Piccinni, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 38-46. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007.
- Vilela, E. F., Garcia, F.C. & Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 75(2), 517-540. doi: 10.1590/S1413-23112013000200010.

Lista de Figuras

Figura 1 - Teste Scree Plot para determinar o número de fatores da escala



Lista de Tabelas

Tabela 1 - Análise Fatorial Exploratória de Sentidos do Trabalho em Professores do Ensino Superior

Itens	Fatores		
	Dimensão Individual	Dimensão Organizacional	Dimensão social
Faz-me sentir útil e valorizado(a)	0,580	0,126	0,337
Possibilita prazer na execução da atividade	0,725	0,045	0,196
É motivador e fonte de desafio diário	0,750	0,166	0,246
Permite o desenvolvimento da minha autonomia	0,738	0,243	0,112
Permite a utilização das minhas competências	0,688	0,191	0,288
Contribui para melhoria da sociedade	0,497	0,287	0,385
É realizado em condições físicas e materiais adequadas	0,196	0,621	0,126
A organização oferece condições de segurança no trabalho	0,182	0,648	0,074
A organização oferece estabilidade no trabalho	-0,035	0,745	0,108
A organização estimula o espírito de colaboração	0,187	0,750	0,253
A organização apresenta feedback sobre meu desempenho	0,132	0,588	0,120
É realizado em equipe com outros docentes	0,191	0,581	0,232
Desperta senso crítico nos alunos	0,334	0,184	0,649
Promove mudanças de atitudes dos alunos	0,351	0,196	0,699
Promove ascensão social dos alunos	0,084	0,153	0,678
Representa uma posição social de valor na sociedade	0,270	0,134	0,514
É fonte de relações sociais e humanas satisfatórias	0,432	0,274	0,501
Número de Itens	6	6	5
Alpha de Cronbach (α)	0,87	0,84	0,81