

MOTIVAÇÃO E ENVOLVIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Samara Pereira Cabral¹

Universidade Federal da Paraíba – UFPB
(samarap.cabral@gmail.com)

Norma Maria de Lima²

Universidade Federal da Paraíba – UFPB
(normaanjo@gmail.com)

RESUMO

A motivação é um construto de extrema importância para a vida humana. Ela subsidia ações e comportamentos, e geralmente está ligada a fatores internos e externos. Sempre está ligada a ação, causa ou motivo que impulsiona um indivíduo a um fim proposto. Também é de natureza múltipla, à medida que, participa de inúmeros contextos e situações. Por isso, é possível encaixá-la no contexto educacional, considerando que, ela é um elemento crucial neste processo da aprendizagem. Destacando dessa forma o papel do professor, percebe-se que, vários fatores podem contribuir para a motivação docente, no qual reflete diretamente em sua atuação profissional e envolvimento no trabalho. Assim, o manter-se envolvido no trabalho é uma condição que pode estar influenciada pela motivação. Partindo dessa premissa o estudo tem como objetivo perceber a relação da motivação e envolvimento no trabalho docente. Assim, para realização da pesquisa contou com uma amostra de 18 docentes do ensino superior na cidade de João Pessoa – PB. Os resultados mostraram que os participantes da pesquisa demonstram motivação e envolvimento no trabalho em nível moderado, trazendo inquietações quanto ao seu reconhecimento profissional.

INTRODUÇÃO

O estudo da motivação tem sido um tema bem presente na história da psicologia, porém, apesar deste construto ser bastante difundido no âmbito acadêmico, o termo é bastante utilizado na linguagem comum, o que traz diversos significados e sentidos, que podem remeter a motivação a estímulo, uma causa ou até como um fator para se manter em algo. No entanto, no âmbito acadêmico, o estudo sobre motivação varia conforme a perspectiva teórica que propõe estudar o fenômeno (BARRERA, 2010).

¹ Discente Pedagogia/ Autora

² Docente Orientadora

O mesmo autor destaca que, geralmente o estudo sobre motivação se embasa nas causas que impulsionam uma ação, ou seja, aquilo que move o comportamento. Assim, a motivação é responsável pelo início, manutenção e/ou término de uma dada ação. Ela está atrelada a outros aspectos além dos cognitivos, que são fatores sociais e externos que também são determinantes neste processo.

Dentre as várias abordagens que tratam da motivação, importa destacar a de Maslow (1970) que propõe um modelo estruturado a respeito deste fenômeno. Assim, sua teoria é chamada de Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, parte de um referencial humanista, destacando as forças internas do indivíduo como propulsoras para direcionar uma ação. Ela elucida que as necessidades humanas estão organizadas de modo hierárquico, considerando o grau de importância e são fatores decisivos nas ações motivacionais (SAMPAIO, 2009).

Assim, de acordo com essa premissa, é possível perceber que a motivação participa da composição do sujeito e das atividades que o mesmo realiza, estando relacionada a múltiplos contextos. Neste caso, o contexto educacional é um exemplo que pode ser adequado a motivação, tendo em vista que, em todo processo de ensino-aprendizagem é imprescindível estar motivado para que se tenha êxito.

Nesse contexto, docentes, discentes, gestores, coordenadores e demais agentes que compõem o ambiente educacional, são influenciados pela motivação, seja ela intrínseca ou extrínseca, e conseqüentemente, reflete em sua atuação profissional.

Em específico, o trabalho docente tem uma característica especial, uma marca, que o diferencia dos demais: seu objeto de trabalho é o outro, o ser humano, com o qual realiza uma atividade interativa, estabelecendo as relações das coisas e dos saberes (OLIVEIRA, 2008).

Segundo Carvalho, Pereira e Ferreira (2007) a prática do professor é um fator propulsor no processo de motivação para aprendizagem, contudo, quando o docente não é provido de condições favoráveis de trabalho ou a ocorrência de fatores externos influenciam em sua condição motivacional, conseqüentemente, repercutirá em sua prática e poderá comprometer a aprendizagem dos alunos.

Portanto, levando em consideração que a motivação influencia o envolvimento no trabalho, decidiu-se realizar a presente pesquisa com objetivo de compreender tal relação e apontar possíveis fatores que justifiquem este envolvimento. Para tanto, se fez necessário

trazer uma abordagem teórica sobre as variáveis da pesquisa como forma de embasar o estudo consistentemente.

A MOTIVAÇÃO

De acordo com Oliveira (2008) o termo motivação vem do latim *movere* que significa mover. O dicionário Aurélio online traz uma definição mais ampla acerca do termo. Afirma ser o ato ou efeito de motivar ou ainda ligado uma causa que justifica determinado comportamento dos indivíduos.

Diante do exposto acima, é possível observar que a motivação está ligada a uma ação, causa ou motivo que se mantém em movimento, ou seja, existe uma razão específica para sentir-se motivado ou não, o que remete a pensar que faz parte de uma composição psicológica.

Oliveira (2008) confirma a ideia acima quando se refere à motivação como uma força que impulsiona alguém a alcançar um determinado objetivo. Em poucas palavras, o autor (p. 37) explica que “a motivação é o que coloca um sujeito em movimento em direção a esse fim proposto. A motivação tem sido vista como um fator psicológico, um conjunto de fatores, ou um processo que varia de pessoa para pessoa”.

Assim, inicia-se como um fenômeno afetivo que posteriormente é suscetível de educação, a partir do momento que passa do estado de heteromotivação (pelos outros) para a automotivação (si próprio) (BARBOSA, 2011). O mesmo autor complementa enfatizando ser a motivação uma base importante para a educação e harmonia da vida, pelo fato de mover a pessoa humana do campo da inteligência, vontade e afetividade, para âmbito do sentir, querer e agir.

Neste sentido, Oliveira e Alves (2005) referem-se à motivação como uma energia, uma força interna que impulsiona os indivíduos a realizarem algo. É uma condição intrínseca, subjetiva, que segundo eles não é passível de interferência de outros. De acordo com Lieury e Fenouillet (2000) a motivação é vista como um conjunto de mecanismo biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadeamento da ação, seguidos de aspectos ligados a orientação, intensidade e persistência.

Assim, frente ao que foi exposto, é notório que a motivação humana tenha base em alguns aspectos principais, que são: aspectos determinantes ambientais, forças internas do

indivíduo (geralmente ligadas a desejos, impulsos, necessidades, interesse) e incentivo (alvo ou objeto que aproxima ou afasta o indivíduo) (BARRERA, 2010).

Dessa forma, Carvalho, Pereira e Ferreira (2007) facilmente traduzem a motivação como à energia psíquica do ser humano, visto que, vários são os atributos que influenciam esta condição no indivíduo: social, psicológico, biológico. Contudo, a intensidade deste construto varia conforme as condições particulares, metas, expectativas e formas de enfrentar a vida de cada sujeito.

ENVOLVIMENTO NO TRABALHO

Sabe-se que o trabalho é um componente de muito valor na vida de um indivíduo, o qual se configura como um elemento influenciador na construção da identidade humana e se apresenta como uma maneira que os indivíduos têm de se posicionar diante o mundo. Conforme afirma Bourdieu (2002, p. 46) “sempre que uma pessoa exerce um cargo ou uma profissão reflete a imagem que tem de si idêntica à imagem que os outros fazem dele, porque sabe que os outros vêem nele aquilo que esperam dele e o que querem que ele seja”.

Neste sentido, esta identificação com o trabalho é nativo da relação e comunicação que se tem com os agentes envolvidos neste contexto, tais quais: gestores, colegas de trabalho, clientes, pacientes, usuários. Consequentemente, o valor atribuído ao mesmo seja ele para doar ou receber, define a honra de um indivíduo, sua ação participativa na sociedade e seu grau de envolvimento com seu trabalho (ROSENSTOCK, 2011).

Em se tratando de Envolvimento no Trabalho é possível afirmar que, seu fundamento baseia-se na forma de identificação da pessoa com o trabalho, sua participação ativa no mesmo e a valorização que atribui em seu desempenho, considerando- o valioso (*idem*, 2011). Assim, o nível de comprometimento com o trabalho, vai está intimamente ligado ao envolvimento com o mesmo, além de, o profissional mostra-se disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização e identificar-se com as atividades realizadas (SAMPAIO, 1999).

Desta forma, o envolvimento do trabalho é apontado como um dos fundamentais vínculos afetivos do indivíduo com relação as suas atividades profissionais. Pelo fato de, ser por meio do trabalho que diversos indivíduos visualizam um meio de crescer, realizar

seus desejos e atender suas necessidades mais abrangentes (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

MÉTODO

DELINEAMENTO

A presente pesquisa contemplou o tipo levantamento de informações que, de acordo com Gil (2002), caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Primeiramente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Para tanto, foi necessário inicialmente um estudo teórico acerca das variáveis do estudo, no intuito de apreender conhecimentos suficientes sobre a temática para elaboração e efetivação da pesquisa.

PARTICIPANTES

A amostra foi composta por 18 docentes atuantes no ensino superior do município de João Pessoa – PB. O critério de escolha dos participantes para a pesquisa foi por conveniência, conforme se interessavam em contribuir com a mesma.

INSTRUMENTOS

O instrumento utilizado na pesquisa é composto de três partes:

- 1. Questionário sobre motivação** – instrumento composto de 8 questões fechadas que abordam em seu conteúdo perguntas ligadas a temática em questão. Cada item terá 5 opções e apenas uma para escolha, variando entre, 1= discordo totalmente e 5= concordo totalmente.
- 2. Escala de Envolvimento no Trabalho** – Elaborada por Siqueira (1995) e usada para compreender o nível de envolvimento do trabalho de um determinado grupo. Um instrumento que possui 5 itens com marcadores valorativos pontuando entre, 1= discordo totalmente e 7= concordo totalmente

3. Dados Sociodemográficos – Com fins de caracterização da amostra, nesse estudo, o questionário será composto pelas seguintes questões sociodemográficas: idade, sexo, tempo de ensino (menos de um ano; de um a três anos; mais de quatro anos).

PROCEDIMENTO

Por concordância dos devidos pesquisadores, utilizou-se o meio eletrônico, no modelo formulário *online* para colher os dados da pesquisa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) se apresentava inicialmente no instrumento, com a opção de marcação em concordância de participação com a pesquisa. Logo após, seguia-se a estrutura do instrumento conforme apêndice I.

Dessa forma, o formulário *online* foi compartilhado em forma de link, no qual os participantes respondiam e enviavam. Os dados eram gerados imediatamente na plataforma Google drive e organizados de forma sistemática.

ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados de forma quantitativa através do programa estatístico do *Google Drive*, que possibilitou a caracterização do grupo utilizando análises descritivas, média e desvio padrão.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra foi composta de 77,8 % do sexo feminino e 22,2% do masculino, com idades variando entre 26 a 64 anos. A maioria, 72,2%, apresentando mais de três anos de prática docente e 44,4% lecionam em um instituição de ensino superior pública.

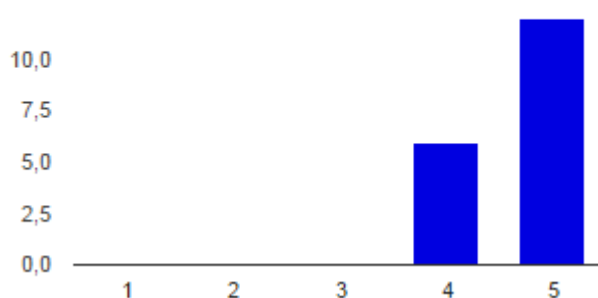
Dessa forma, para simplificação dos resultados dos oito itens do instrumento 1 (Questionário sobre Motivação), foi usado um critério de divisão dos marcadores valorativos em categorias, tais quais: **discordo totalmente** + **discordo** = critério de discordância; **concordo totalmente** + **concordo** = critério de concordância; e **nem concordo nem discordo** = critério indiferença.

Já na Escala de Envolvimento no Trabalho (EET) foi seguido o padrão recomendado na validação da mesma, escores entre 4 e 7 revelam um maior envolvimento

no trabalho e inferior a isto apontam um nível baixo ou inexistente de envolvimento. Assim, com base na sistematização dos dados, foi possível obter os seguintes escores:

No tocante ao primeiro item “*Eu quero aprender novas técnicas*” a amostra apresentou escores apenas no critério de concordância (66,7% Concordo Totalmente e 33,3% Concordo).

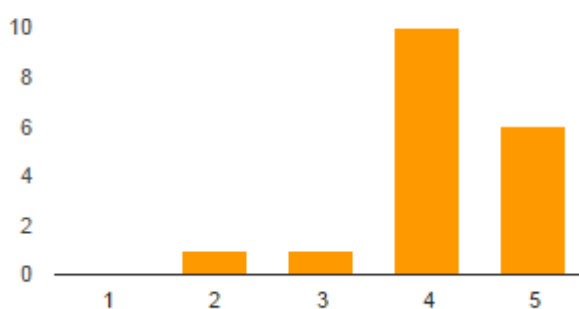
01. Eu quero aprender novas técnicas.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Na afirmativa de número dois “*Eu me sinto realizado com minha profissão*” a maior prevalência foi com relação ao fator de concordância (55,6% Concordo e 33,3% Concordo Totalmente).

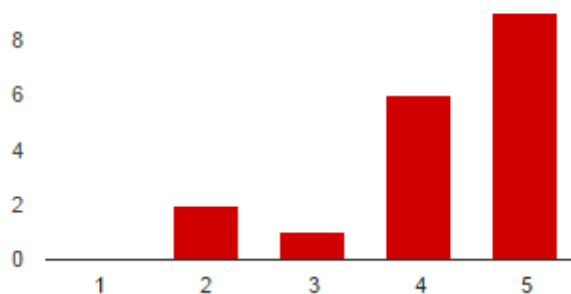
02. Eu me sinto realizado com minha profissão.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

No item três “*Eu me sinto seguro quanto a minha profissão*” o critério de concordância continuou apresentando prevalência de escore (50% Concordo Totalmente e 33,3% Concordo).

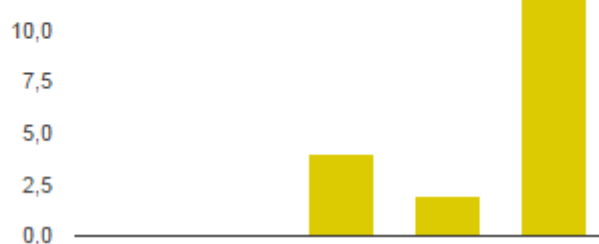
03. Eu me sinto seguro quanto a minha profissão.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Na quarta afirmativa “*Eu gosto de usar materiais diversificados*” o item Concordo Totalmente e o item Nem Concordo Nem Discordo foi os que marcaram maiores escores: (66,7%) e (22,2%).

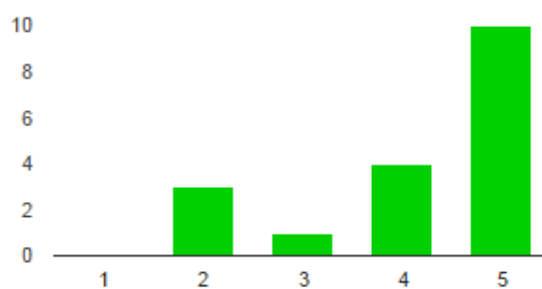
04. Eu gosto de usar materiais diversificados.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

No elemento cinco “*Eu não me arrependi de ter escolhido minha profissão*” o critério de concordância prevaleceu em destaque pontuando escores de: 55,6 para Concordo Totalmente e 22,2% para Concordo.

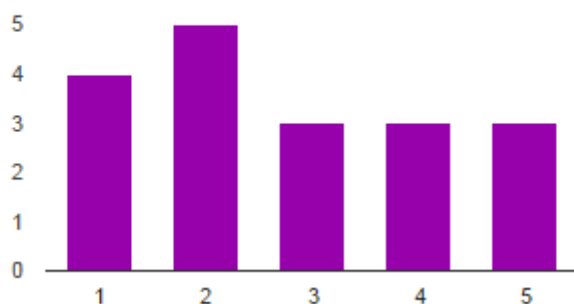
05. Eu não me arrependi de ter escolhido minha profissão.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Com relação ao item seis “*Eu não me sentiria triste se caso tivesse que mudar de profissão*”, as respostas marcaram aproximação de valor sendo: 27,8% Discordo; 22,2% Discordo Totalmente e 16,7% nos itens valorativos Nem Concordo nem Discordo, Concordo e Concordo Totalmente. Aqui houve a presença de valores mistos, assinalados em todos os itens.

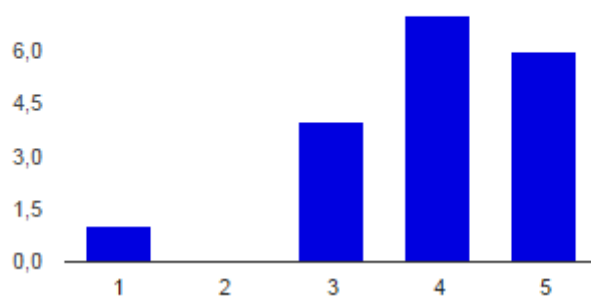
06. Eu não me sentiria triste se caso tivesse que mudar de profissão.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Na assertiva sete “*Eu me sinto realizado em todas as vezes que ensino*” a predominância do critério de discordância é notória, com escores marcando: 38,9% Discordo e 33,3% Discordo Totalmente.

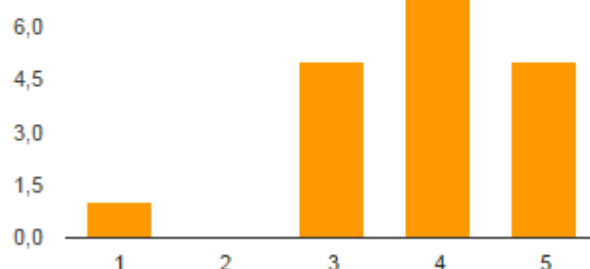
07. Eu me sinto realizado em todas as vezes que ensino.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

No item oito “*Me sinto decepcionado quanto a minha remuneração*” o critério de concordância mais uma vez prevaleceu, pontuando: 38,9% para Concordo e 27,8% para Concordo Totalmente.

08. Me sinto decepcionado quanto a minha remuneração.



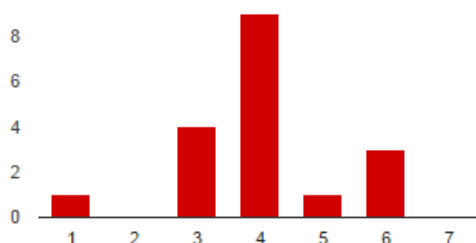
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Assim, conforme se percebe nos escores pontuados em cada item, a amostra em questão demonstra gostar do seu trabalho, buscar novas formas de aprimorar-se profissionalmente, além de, preocupar-se com seu reconhecimento e sentir-se realizado frente a sua atuação docente. Sobretudo, os dados expressam concordância em relação à decepção que tais docentes sentem pela sua remuneração, fator este que pode influenciar negativamente na motivação.

Considerando que, “um trabalhador reconhecido e feliz com o seu trabalho tem mais motivação para o desempenho de suas funções. A motivação é um dos pilares essenciais para o desenvolvimento de ações com qualidade e sem um excessivo desgaste físico e emocional para o trabalhador” (CHIAVENATO, 2004, pg. 56).

Em relação à Escala de Envolvimento no Trabalho (EET) os resultados pontuaram maiores escores todos entre 4 e 7 como exposto abaixo:

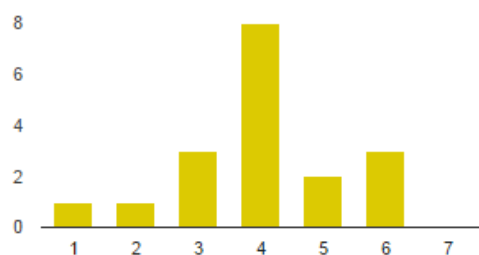
01. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.



Discordo Totalmente:	1	5.6%
	2	0%
	3	22.2%
	4	50%
	5	5.6%
	6	16.7%
Concordo Totalmente:	7	0%

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

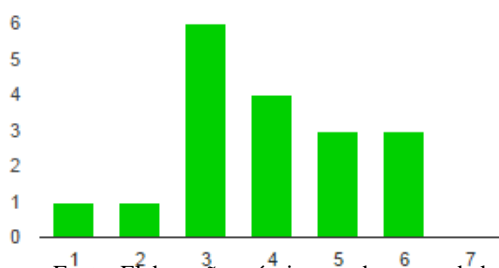
02. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.



Discordo Totalmente:	1	1	5.6%
	2	1	5.6%
	3	3	16.7%
	4	8	44.4%
	5	2	11.1%
	6	3	16.7%
Concordo Totalmente:	7	0	0%

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

03. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.

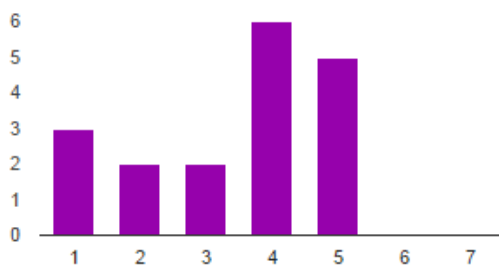


Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Discordo Totalmente:	1	1	5.6%
	2	1	5.6%
	3	6	33.3%
	4	4	22.2%
	5	3	16.7%
	6	3	16.7%
Concordo Totalmente:	7	0	0%

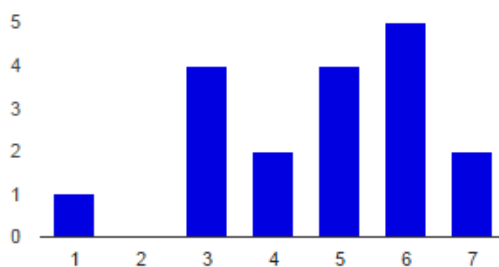
04. Eu como, vivo e respiro meu trabalho.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Discordo Totalmente:	1	3	16.7%
	2	2	11.1%
	3	2	11.1%
	4	6	33.3%
	5	5	27.8%
	6	0	0%
Concordo Totalmente:	7	0	0%

05. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da pesquisa

Discordo Totalmente:	1	1	5.6%
	2	0	0%
	3	4	22.2%
	4	2	11.1%
	5	4	22.2%
	6	5	27.8%
Concordo Totalmente:	7	2	11.1%

No caso da amostra, observou-se que, o marcador de valor 4 (Nem Concordo Nem Discordo) foi o que apresentou maiores escores na maioria dos itens, podendo revelar uma insegurança quanto ao envolvimento no trabalho de maneira mais veemente. Ou seja, a amostra em questão demonstra ter envolvimento com o trabalho, mas de forma moderada ou estabilizada, não centralizando sua atenção totalmente para este campo de suas vidas.

Os resultados remetem a pensar que, os docentes do ensino superior, apresentam motivação quanto a sua atuação profissional e revelam um nível equilibrado de envolvimento com seu trabalho, porém, ainda apontam algum nível insatisfação, mesmo que pequeno, quanto aos fatores ligados a sua profissão, os quais podem ser físicos, psicológicos ou econômicos (sentirem-se cansados, sobrecarregados, não reconhecidos o suficiente, dentre outros).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, observa-se que estar envolvido com o trabalho não é algo que permanece constante, mas varia de acordo com diversas condições, inclusive a motivação. Sendo esta uma variável que influencia no desempenho do trabalhador e pode atuar sobre diversas dimensões do comportamento, social, físico, psicológico.

Destarte, a pesquisa revelou que, o envolvimento no trabalho e a motivação são fatores que estão ligados entre si e precisam está em harmonia para que o docente exerça sua profissão de maneira eficaz e produtiva. Quando isso não acontece, o docente sente-se frustrado com seu desempenho no trabalho, caindo assim seu rendimento e produtividade.

Por isso, o estudo se fez pertinente para entender as razões que circundam o processo de motivação docente, que refletem diretamente no envolvimento com seu trabalho. Ressaltando que, o construto da motivação não apenas deve está presente nos professores para motivar aos seus alunos, mas, sobretudo, para manter motivados eles mesmos. Esse é o diferencial que vai refletir no outro elemento que é o Envolvimento no trabalho.

Assim, sugere-se a ampliação do estudo com uma amostra maior, pelo fato de a pesquisa ter apresentado limitações quanto ao tamanho da amostra e tempo de realização da mesma. Ainda espera-se, com o alargamento da pesquisa, alcançar resultados mais fidedignos, tendo em vista que, para pesquisas com dados estatísticos a validação dos dados melhor observada em amostras maiores.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, I. G. **Os motivos do enfermeiro para a inserção em cursos lato sensu sob o olhar da complexidade**. Rio de Janeiro/2011. 97f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- BARRERA, S. D. Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. **Póiesis Pedagógica**, São Paulo; v.8, n.2, pp.159-175, 2010.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- CARVALHO, M. F. N.; PEREIRA, V.C.; FERREIRA, S.P.A. **A (des) motivação da aprendizagem de alunos de escola pública do ensino fundamental I: Quais os fatores envolvidos?** 2007. Disponível em<
http://www.ufpe.br/ce/images/Graduacao_pedagogia/pdf/2007.2/a%20desmotivao%20da%20aprendizagem%20de%20alunos%20de%20escola.pdf>. Acesso em: 10.ago.2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 7. ed. São Paulo: Campus, 2004.
- LIEURY, A.; FENOUILLET, B. **Motivação e aproveitamento escolar**. São Paulo: Edições Loyola. 1ª edição, 2000.
- OLIVEIRA, C. B. E.; ALVES, P. B. Ensino fundamental: papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. **Paidéia**; n.15, v.31, 227-238, 2005.
- OLIVEIRA, J. E. B. M. **A motivação ética no processo de ensino/aprendizagem na formação de professores do ensino fundamental**. Rio de Janeiro/2008. 254f Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- SAMPAIO, J. R. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista Administração**, São Paulo; v.44, n.1, p.5-16, 2009.
- SAMPAIO, Jader dos Reis (org.). **Qualidade de Vida, Saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE JUNIOR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300- 330.
- TADEUCCI, M. S. R. **Motivação E Liderança**. Curitiba: IESDE, 2011.

APÊNDICE

Motivação e Envolvimento no Trabalho

Estou realizando uma pesquisa com o propósito conhecer acerca da motivação, envolvimento no trabalho na prática docente superior. Para efetivação do estudo, gostaria de contar com sua colaboração respondendo este instrumento.

Por favor, leia atentamente as instruções deste formulário e responda conforme sua perspectiva, SEM DEIXAR QUALQUER DAS QUESTÕES EM BRANCO.

Para que você possa respondê-lo com a máxima sinceridade e liberdade, garanto o anonimato e a confidencialidade de todas as suas respostas.

Agradeço Colaboração!!!

***Obrigatório**

Aceito participar da pesquisa

QUESTIONÁRIO DE MOTIVAÇÃO

01. Eu quero aprender novas técnicas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

02. Eu me sinto realizado com minha profissão. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

03. Eu me sinto seguro quanto a minha profissão. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

04. Eu gosto de usar materiais diversificados. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

05. Eu não me arrependi de ter escolhido minha profissão. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

06. Eu não me sentiria triste se caso tivesse que mudar de profissão. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

07. Eu me sinto realizado em todas as vezes que ensino. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

08. Me sinto decepcionado quanto a minha remuneração. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

ESCALA DE ENVOLVIMENTO NO TRABALHO

01. As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

02. As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia. *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

03. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

04. Eu como, vivo e respiro meu trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

05. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho. *

1 2 3 4 5 6 7

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Agora, gostaríamos de saber um pouco a seu respeito: *

Idade

Sexo *

- Feminino
 Masculino

Tempo de Ensino *

- Menos de 1 ano
 De 1 a 3 anos
 Mais de 3 anos

Natureza da Instituição *

- Pública
 Particular
 Pública e Particular

