

ARTIGOS ARTICLES ARTICLES ARTÍCULOS

<https://doi.org/10.1590/198053146531>

ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED):
DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO

 Flavinês Rebolo^I

 Michel Constantino^{II}

^I Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande (MS), Brasil; flavines.rebolo@uol.com.br

^{II} Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande (MS), Brasil; michel@ucdb.br

Resumo

O objetivo do artigo é apresentar o processo de construção e validação da Escala de Bem-Estar Docente (Ebed). Trata-se de um instrumento desenvolvido para identificar os fatores que contribuem para o bem-estar dos professores com o seu trabalho. Composta de 37 variáveis da dimensão objetiva do trabalho (socioeconômicas, relacionais, da atividade laboral e infraestruturais), foi aplicada em 353 professores da Educação Básica, que avaliaram esses itens quanto ao grau de satisfação/insatisfação que proporcionam. As análises, realizadas com a Correlação de Pearson e Análise de Componentes Principais (PCA), apontam que todas as variáveis têm correlação positiva e significativa com a variável “Feliz” (autopercepção de felicidade do professor com o trabalho), contribuindo e podendo ser validadas para medir o bem-estar docente.

PROFESSORES • BEM-ESTAR • SATISFAÇÃO PROFISSIONAL • INSTRUMENTO DE MEDIDA

TEACHER WELL-BEING SCALE (EBED): DEVELOPMENT AND VALIDATION

Abstract

The objective of the article is to present the process of construction and validation of the Teacher Well-being Scale (Ebed). It is an instrument developed to identify the factors that contribute to teachers' well-being with their work. Composed of 37 variables of the objective dimension of the work (socioeconomic, relational, labor activity and infrastructure), was applied in 353 Basic Education teachers who evaluated these items as to the degree of satisfaction/dissatisfaction they provide. The analyzes, performed with Pearson's Correlation and Principal Component Analysis (PCA), show that all variables have a positive and significant correlation with the “Happy” variable (self-perception of teacher happiness with work), contributing and can be validated to measure teacher well-being.

TEACHERS • WELL-BEING • PROFESSIONAL SATISFACTION • MEASURING INSTRUMENT

ÉCHELLE DU BIEN-ÊTRE DES ENSEIGNANTS (EBED): DÉVELOPPEMENT ET VALIDATION

Résumé

L'Échelle de Bem-Estar Docente [Échelle du bien-être des enseignants] (Ebed) est un instrument développé pour identifier les facteurs contribuant au bien-être des professeurs dans leur travail. Composée de 37 variables de la dimension objective du travail (socio-économiques, relationnelles, d'activité professionnelle et d'infrastructure), cette échelle a été appliquée à 353 enseignants de l'éducation de base, qui en ont évalué les éléments en fonction du degré de satisfaction ou d'insatisfaction qu'ils leur procurent. En utilisant l'analyse des corrélations de Pearson et l'analyse en composantes principales (APC), il a été montré que toutes les variables ont une corrélation positive et significative avec la variable "Heureux" (auto-perception du bonheur de l'enseignant quant à son travail) et qu'elles peuvent donc contribuer à et être validées pour mesurer le bien-être des enseignants.

ENSEIGNANTS • BIEN-ÊTRE • SATISFACTION PROFESSIONNELLE • INSTRUMENT DE MESURE

ESCALA DEL BIENESTAR DOCENTE (EBED): DESARROLLO Y VALIDACIÓN

Resumen

El objetivo del artículo es presentar el proceso de construcción y validación de la Escala de Bienestar Docente (Ebed). Se trata de un instrumento desarrollado para identificar los factores que contribuyen para el bienestar de los profesores con su trabajo. Compuesta de 37 variables de la dimensión objetiva del trabajo (socioeconómicas, relacionales, de la actividad laboral e infraestructurales), fue aplicada para 353 profesores de la Educación Básica, quienes evaluaron esos ítems cuanto al grado de satisfacción/insatisfacción que proporcionan. Los análisis, realizados con la Correlación de Pearson y el Análisis de Componentes Principales (PCA [sigla en inglés]), señalan que todas las variables tienen correlación positiva y significativa con la variable "Feliz" (autopercepción de felicidad del profesor con el trabajo), contribuyendo y pudiendo ser validadas para medir el bienestar docente.

DOCENTES • BIENESTAR • SATISFACCIÓN PROFESIONAL • INSTRUMENTO DE MEDIDA

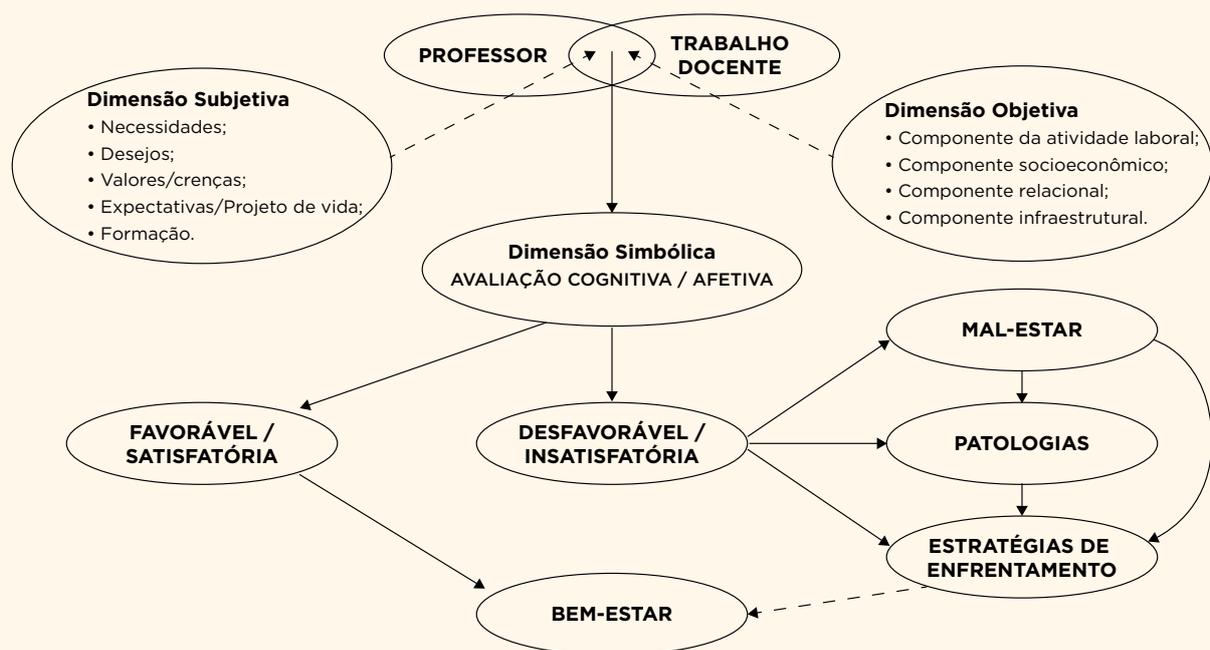
A ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED) FOI CONSTRUÍDA A PARTIR DO MODELO DE ANÁLISE

do bem-estar/mal-estar docente proposto por Rebolo (2005, 2012a, 2012b, 2014) e tem como objetivo medir o grau de satisfação dos professores com os fatores da dimensão objetiva do trabalho.

Nesse modelo de análise, o bem-estar docente é um processo dinâmico, construído durante a vivência profissional e que ocorre na intersecção de duas dimensões, uma objetiva (que abarca aspectos socioeconômicos, relacionais, da atividade laboral e infraestruturais do ambiente de trabalho) e outra subjetiva (relacionada à formação, ao projeto de vida, às necessidades e às expectativas do professor). Na intersecção das dimensões objetiva e subjetiva é que se vislumbra a possibilidade de construção do bem-estar (ou mal-estar) docente.

Essa intersecção é chamada de dimensão simbólica e refere-se às correspondências (ou não correspondências) entre as características pessoais e os aspectos da dimensão objetiva do trabalho. As avaliações (cognitivas e afetivas) que o professor faz de si próprio, da atividade que realiza e das condições existentes para o desempenho do trabalho é o que compõe essa dimensão e é a partir delas que se pode conhecer o impacto dos fatores da dimensão objetiva do trabalho no bem-estar docente. Quando o resultado dessa avaliação for positivo (maior número de fatores avaliados como satisfatórios) haverá a possibilidade de bem-estar no trabalho; e quando for negativo (maior número de fatores avaliados como insatisfatórios), poderá ocorrer o mal-estar, um estado de desconforto, resultante de insatisfações e conflitos, e até o adoecimento do trabalhador. Na Figura 1 esse modelo é mostrado de forma esquemática.

FIGURA 1
SÍNTESE DO MODELO PROPOSTO POR REBOLLO PARA A ANÁLISE DO BEM-ESTAR/MAL-ESTAR DOCENTE



Fonte: Rebolo (2012b, p. 33).

DIMENSÕES SUBJETIVA E OBJETIVA PARA ANÁLISE DO BEM-ESTAR/MAL-ESTAR DOCENTE

A *dimensão subjetiva* está relacionada às características pessoais do professor e diz respeito às competências e habilidades que ele possui, às suas necessidades, desejos, valores, crenças e projeto de vida e, também, à formação e conhecimentos profissionais necessários à realização das tarefas docentes. Além desses aspectos, compreende também aqueles apontados por Ryff (1989) e Ryff e Keyes (1995) como essenciais para o bem-estar, que são: a autoaceitação, o propósito de vida e o crescimento pessoal.

A dimensão subjetiva – e seu impacto na construção do bem-estar docente – pode ser conhecida a partir de dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, de grupos focais e de narrativas de histórias de vida profissional dos professores, investigados por meio de análise do conteúdo (BARDIN, 2011) ou análise temática de conteúdo (SCHÜTZE, 2007a, 2007b).

A *dimensão objetiva* corresponde às características do trabalho em si e às condições oferecidas para a sua realização. A partir dos aspectos citados por Csikszentmihalyi (1992, 1999) como essenciais para que as atividades da vida cotidiana proporcionem satisfação; das características ambientais que, segundo Peter B. Warr (1987), devem estar presentes nas atividades do trabalho e se constituem na base do bem-estar; e, também, considerando o modelo proposto por Richard Walton (1973, 1975), composto de oito critérios específicos para análise da qualidade de vida no trabalho, propõe-se a análise do trabalho docente a partir de quatro aspectos, a saber:

1. *Aspecto da Atividade Laboral*: relacionado ao conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas quanto à diversidade e identidade que possuem entre si, ao grau de autonomia que permitem, aos desafios que impõem, às exigências de habilidades e concentração, à posse de objetivos e metas claras e exequíveis, ao retorno que oferecem, à sensação de alteração do tempo e à possibilidade de controle das situações. Os fatores relacionados a esse aspecto são: Identificação com as atividades realizadas; Ritmo de trabalho; Diversidade de tarefas; Autonomia; e Uso da criatividade.
2. *Aspecto Relacional*: refere-se ao modo pelo qual o trabalho é gerido, isto é, às relações do professor com a atividade laboral e às relações interpessoais na instituição escolar. Inclui os seguintes fatores: Liberdade de expressão; Repercussão/aceitação de suas ideias; Trabalho coletivo/ grupos de trabalho/ troca de experiências; Privacidade/vida pessoal preservada; Relações interpessoais no ambiente de trabalho; Reconhecimento do trabalho realizado/ *feedback*; Ausência de preconceitos; Igualdade de tratamento; Relações hierárquicas; Apoio socioemocional; Participação nas decisões sobre metas/ objetivos/ estratégias; Fluxo de informações/ formas de comunicação.
3. *Aspecto Socioeconômico*: abrange fatores sociais e econômicos que atingem diretamente o professor em seu trabalho e em sua vida. Os fatores relacionados a esta dimensão são: Jornada de trabalho; Salário; Salário variável (bônus, gratificações, horas extras, etc.); Benefícios (materiais e não materiais); Direitos garantidos; Horários previsíveis; Tempo para lazer e para a família; Estabilidade no emprego; Plano de carreira; Desenvolvimento profissional/ treinamentos/ educação continuada; Conhecimento das metas da escola; Identificação com objetivos sociais da educação; Imagem interna da escola e do sistema educacional (entre alunos, professores, funcionários e dirigentes); Imagem externa da escola e do sistema educacional (entre a comunidade e a sociedade em geral); Responsabilidade comunitária/social da escola; Nível de interesse dos alunos.
4. *Aspecto Infraestrutural*: diz respeito às condições materiais e ambientais em que se realiza o trabalho e inclui os seguintes fatores: Limpeza/ conforto no ambiente de trabalho; Segurança no ambiente de trabalho; Instrumentos/ equipamentos/ materiais pedagógicos; Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura.

O grau de satisfação/insatisfação dos professores com os aspectos e fatores da dimensão objetiva do trabalho pode ser conhecido com a aplicação da Ebed.

O modelo apresentado acima possibilita uma visão global do processo de obtenção de bem-estar pelo professor no seu trabalho e pode direcionar de forma mais clara e sistemática as investigações sobre o bem-estar/mal-estar docente. Além disso, pode oferecer subsídios para ações e intervenções, na escola e no sistema educacional, que promovam a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o bem-estar dos professores no exercício da docência.

A ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED)

A Ebed é um instrumento que tem como objetivo avaliar o grau de satisfação dos professores por meio das 37 variáveis dos quatro aspectos do trabalho (atividade laboral, socioeconômico, relacional e infraestrutural), determinados a partir do referencial teórico já descrito acima. No Quadro 1 estão apresentadas as variáveis correspondentes a cada aspecto do trabalho.

QUADRO 1
VARIÁVEIS INTEGRANTES DOS QUATRO ITENS DO TRABALHO CONSTANTES DA EBED

Itens do Trabalho	Definição	Variáveis Correspondentes*
Infraestrutural	Diz respeito às condições materiais e ambientais em que se realiza o trabalho.	(4 variáveis) (02) Limpeza/ conforto no ambiente de trabalho; (03) Segurança no ambiente de trabalho; (04) Instrumentos/ equipamentos/ materiais pedagógicos; e (05) Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura.
Atividade laboral	Relacionado ao conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas.	(5 variáveis) (06) Identificação com as atividades realizadas; (07) Ritmo de trabalho; (08) Diversidade de tarefas; (12) Autonomia; e (13) Uso da criatividade.
Socioeconômico	Abrange aspectos sociais e econômicos que atingem diretamente o professor.	(16 variáveis) (01) Jornada de trabalho; (09) Salário; (10) Salário variável (bônus, gratificações, horas extras, etc.); (11) Benefícios (materiais e não materiais); (17) Direitos garantidos; (19) Horários previsíveis; (20) Tempo para lazer e para a família; (23) Estabilidade no emprego; (24) Plano de carreira; (25) Desenvolvimento profissional/ treinamentos/ educação continuada; (30) Conhecimento das metas da escola; (33) Identificação com objetivos sociais da educação; (34) Imagem interna da escola e do sistema educacional; (35) Imagem externa da escola e do sistema educacional; (36) Responsabilidade comunitária/social da escola; e (37) Nível de interesse dos alunos.
Relacional	Se refere ao modo pelo qual o trabalho é gerido e às relações interpessoais na instituição escolar.	(12 variáveis) (14) Liberdade de expressão; (15) Repercussão/ aceitação de suas ideias; (16) Trabalho coletivo/ grupos de trabalho/ troca de experiências; (18) Privacidade/ vida pessoal preservada; (21) Relações interpessoais no ambiente de trabalho; (22) Reconhecimento do trabalho realizado/ <i>feedback</i> ; (26) Ausência de preconceitos; (27) Igualdade de tratamento; (28) Relações hierárquicas; (29) Apoio socioemocional; (31) Participação nas decisões sobre metas/ objetivos/ estratégias; e (32) Fluxo de informações/ formas de comunicação.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Rebolo (2012b).

* Os números colocados à esquerda das variáveis correspondem à ordem que elas são apresentadas na Escala.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A Ebed é um instrumento dividido em três partes: a primeira é constituída por itens sobre dados pessoais (idade e sexo) e profissionais (tempo de exercício do magistério); a segunda é constituída por 37 variáveis que correspondem aos quatro itens da dimensão objetiva do trabalho (atividade laboral, socioeconômico, relacional e infraestrutural) e foi construída sob a forma de escala Likert de cinco categorias de respostas (muito insatisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito, muito satisfeito), que permite aos professores expressarem seu grau de satisfação/insatisfação com cada uma das variáveis; e a terceira parte se constitui pela pergunta “Você é feliz no seu trabalho?”, pois considera-se que o bem-estar é um fenômeno que não pode ser aferido externamente e cuja existência só pode ser afirmada ou negada pela própria pessoa, assim, com essa pergunta, buscou-se conhecer como cada professor se sentia em relação ao seu trabalho, para que se pudesse relacionar as variáveis avaliadas como satisfatórias/insatisfatórias com a autopercepção de felicidade.

O universo investigado se constituiu de um grupo de professores da Educação Básica (ensino fundamental e médio), de escolas das redes estadual, municipal e privada de uma cidade do interior do Estado de São Paulo. Foram enviados 829 questionários e retornaram preenchidos 353. Destes, 67 (19%) não responderam a última pergunta, que era: “Você é feliz no trabalho?”. Dos 286 (81%) professores que responderam a essa pergunta, 152 indicaram que são felizes no trabalho; 98, que não são felizes no trabalho; e 36, que são felizes às vezes ou a maior parte do tempo.¹

A análise dos dados obtidos foi realizada por meio da Correlação de Pearson, com o objetivo de verificar o grau de associação linear entre cada par de variáveis, e a Análise de Componentes Principais (PCA), para identificar as variáveis com maior proporção de variância explicada entre as demais, que indicam quais componentes principais (PCs) elevam o nível de bem-estar.

RESULTADOS

ANÁLISE DE CORRELAÇÃO

Para a análise de correlação foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson

$$\rho = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \cdot \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

onde (x, y) são os pares de variáveis analisadas. O Coeficiente de Correlação de Pearson é representado por ρ , que assume valores entre -1 e 1. Quando $\rho=1$ há uma correlação perfeita positiva entre as duas variáveis, e quando $\rho=-1$, uma correlação negativa perfeita entre as duas variáveis, ou seja, quando uma aumenta, a outra sempre diminui (CONSTANTINO *et al.*, 2017).

VARIÁVEIS DO ASPECTO INFRAESTRUTURAL

Os coeficientes de correlação apresentados na Tabela 1 revelam que as quatro variáveis do aspecto Infraestrutural, detalhadas no Quadro 1, têm entre si alto grau de associação de mesmo sentido (média igual a 0,57). O que indica, por exemplo, que os professores que estão satisfeitos com a “Limpeza/ conforto do ambiente de trabalho” tendem a estar satisfeitos com a “Segurança no ambiente de trabalho” e, no outro extremo, aqueles que não estão satisfeitos com a “Limpeza/ conforto do ambiente de trabalho” tendem a não estar satisfeitos com a “Segurança no ambiente de tra-

¹ Para o tratamento estatístico, a variável “feliz” recebeu os seguintes códigos numéricos: 152 questionários de professores felizes no trabalho, codificados com o número (1); 98 questionários de professores não felizes no trabalho, codificados com o número (0) e 36 questionários de professores felizes às vezes foram excluídos, para utilizar a variável de forma dicotômica na análise do Coeficiente de Correlação de Pearson.

balho” (0,64). Os Coeficientes de Correlação entre as variáveis do aspecto Infraestrutural e a variável “Feliz” (definida pela questão: Você é feliz no trabalho?) também são positivos e a que detém maior grau de associação com a variável “Feliz” é “Limpeza/ conforto no ambiente do trabalho” (0,38). As demais apresentam coeficientes de correlação mais baixos (0,29; 0,23 e 0,21). Todavia, qualquer uma das quatro variáveis pode ser confirmada como fator da escala.

TABELA 1
COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON REFERENTES ÀS VARIÁVEIS DO ASPECTO INFRAESTRUTURAL DA DIMENSÃO OBJETIVA DO TRABALHO E A VARIÁVEL “FELIZ”

Variáveis: aspecto Infraestrutural	03	04	05	Feliz
(02) Limpeza/ conforto no ambiente de trabalho	,64	,49	,56	,38
(03) Segurança no ambiente de trabalho		,54	,44	,29
(04) Instrumentos/ equipamentos/ materiais pedagógicos			,75	,23
(05) Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura				,21

Fonte: Elaboração dos autores.

VARIÁVEIS DO ASPECTO DA ATIVIDADE LABORAL

Os Coeficientes de Correlação apresentados na Tabela 2 revelam que as cinco variáveis do aspecto de Atividade Laboral têm alto grau de associação linear entre si (média igual a 0,62), o que indica, por exemplo, que os professores que afirmam estar satisfeitos com “Ritmo de trabalho”, tendem a estar satisfeitos com a “Diversidade das tarefas” e, no outro extremo, aqueles que não estão satisfeitos com o “Ritmo de trabalho” tendem a não estar satisfeitos com a “Diversidade de tarefas” (0,72). Os coeficientes de correlação entre as variáveis do aspecto de Atividade Laboral e a variável “Feliz” também são positivos, com destaque para “Ritmo de trabalho” e “Autonomia” (0,42). O menor coeficiente de correlação (0,27) ocorre entre a variável “Diversidade de tarefas” e a variável “Feliz”.

TABELA 2
COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON REFERENTES ÀS VARIÁVEIS DO ASPECTO ATIVIDADE LABORAL DA DIMENSÃO OBJETIVA DO TRABALHO E A VARIÁVEL “FELIZ”

Variáveis: aspecto Atividade Laboral	07	08	12	13	Feliz
(06) Identificação com atividades realizadas	,71	,72	,61	,60	,36
(07) Ritmo de trabalho		,72	,52	,57	,42
(08) Diversidade de tarefas			,55	,59	,27
(12) Autonomia				,71	,42
(13) Uso da criatividade					,41

Fonte: Elaboração dos autores.

VARIÁVEIS DO ASPECTO SOCIOECONÔMICO

O aspecto socioeconômico conta com 16 variáveis, amplo conjunto de dados para investigar a realidade dos participantes da pesquisa.

Tal como para os dois itens anteriores (infraestrutural e atividade laboral), as variáveis do aspecto Socioeconômico apresentam coeficientes de correlação positivos entre si e com a variável “Feliz” (Tabela 3). Nesse conjunto de variáveis, destacam-se pares de variáveis que estão fortemente associadas no mesmo sentido (coeficientes de correlação altos e positivos): “Jornada de trabalho” e “Tempo para lazer” (0,57); “Jornada de trabalho” e “Identificação/ objetivos sociais” (0,55); “Salário” e “Benefícios” (0,74); “Identificação/ objetivos sociais” e “Imagens interna e externa” (0,67; 0,61); e “Responsabilidade” e “Imagens interna e externa” (0,70; 0,72).

Quanto ao grau de associação entre as variáveis do aspecto socioeconômico e a variável “Feliz”, destacam-se, apresentando Coeficientes de Correlação em torno de 0,40: “Jornada de trabalho” (0,43), “Salário variável” (0,37), “Participação nas decisões/ metas” (0,40), “Identificação/ objetivos sociais” (0,40) e “Imagem interna” (0,42).

Embora todas as variáveis do aspecto socioeconômico tenham apresentado coeficientes de correlação positivos, algumas delas não parecem revelar impacto sobre a variável “Feliz”: “Direitos garantidos” (0,06); “Estabilidade” (0,02) e “Plano de carreira” (0,17).

TABELA 3
COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON REFERENTES ÀS VARIÁVEIS DO ASPECTO SOCIOECONÔMICO DA DIMENSÃO OBJETIVA DO TRABALHO E A VARIÁVEL “FELIZ”

Variáveis: aspecto Socioeconômico	9	10	11	17	19	20	23	24	25	30	33	34	35	36	37	Feliz
(01) Jornada de trabalho	,33	,45	,25	,05	,44	,57	,07	,31	,34	,44	,55	,48	,43	,38	,38	,43
(09) Salário		,57	,74	,40	,17	,24	,19	,37	,57	,20	,29	,37	,36	,34	,31	,33
(10) Salário variável			,65	,17	,35	,42	,23	,41	,36	,33	,30	,24	,24	,25	,28	,37
(11) Benefícios				,44	,11	,16	,26	,43	,54	,17	,24	,40	,36	,41	,36	,26
(17) Direitos garantidos					,11	,07	,26	,39	,42	,08	,09	,17	,19	,27	,09	,06
(19) Horário previsível						,42	,20	,24	,18	,38	,33	,24	,38	,31	,24	,36
(20) Tempo para lazer							,15	,31	,22	,45	,37	,30	,26	,26	,22	,36
(23) Estabilidade								,47	,30	,31	,17	,07	17	,19	,10	,02
(24) Plano de carreira									,56	,33	,32	,19	,24	,20	,30	,17
(25) Treinamentos										,32	,31	,42	,38	,40	,30	,20
(30) Metas											,52	,46	,40	,40	,22	,40
(33) Identificação/ objetivos sociais												,67	,61	,51	,52	,40
(34) Imagem interna													,78	,70	,58	,42
(35) Imagem externa														,72	,64	,36
(36) Responsabilidade															,55	,27
(37) Interesse do aluno																,25

Fonte: Elaboração dos autores.

VARIÁVEIS DO ASPECTO RELACIONAL

O aspecto relacional conta com 12 variáveis que apresentaram coeficientes de correlação positivos entre si e com a variável “Feliz” (Tabela 4). As variáveis que se destacam por seu grau de associação com a variável “Feliz” (autopercepção de felicidade no trabalho) são: “Privacidade” (0,48), “Apoio socioemocional” (0,44), “Liberdade de expressão” (0,42), “Aceitação de suas ideias” (0,42) e “Relações hierárquicas” (0,40). Por outro lado, também devem ser realçados alguns pares de variáveis que estão fortemente associadas entre si, por exemplo: “Participação nas decisões/ metas” e “Fluxo de informações” (0,83); “Relações hierárquicas” e “Participação nas decisões/ metas” (0,62); “Igualdade de tratamento” e “Participação nas decisões/ metas” (0,60); “Ausência de preconceito” e “Igualdade de tratamento” (0,75); “Reconhecimento do trabalho” e “Igualdade de tratamento” (0,68); “Relações interpessoais” e “Reconhecimento do trabalho” (0,61). Vale observar que a forte associação entre alguns pares de variáveis da escala poderia justificar uma redução na mesma pela permanência de apenas uma das variáveis do par.

TABELA 4
COEFICIENTES DE CORRELAÇÃO DE PEARSON REFERENTES ÀS VARIÁVEIS DO ASPECTO
RELACIONAL DA DIMENSÃO OBJETIVA DO TRABALHO E A VARIÁVEL “FELIZ”

Variáveis: aspecto Relacional	15	16	18	21	22	26	27	28	29	31	32	Feliz
(14) Liberdade de expressão	,71	,42	,40	,48	,55	,46	,49	,56	,45	,48	,45	,42
(15) Aceitação de suas ideias		,57	,47	,42	,50	,55	,57	,58	,60	,62	,62	,42
(16) Trabalho coletivo			,21	,45	,49	,43	,48	,36	,46	,65	,70	,35
(18) Privacidade				,36	,42	,34	,42	,46	,47	,26	,27	,48
(21) Relações interpessoais					,61	,41	,55	,51	,36	,41	,30	,30
(22) Reconhecimento do trabalho						,56	,68	,64	,60	,56	,50	,38
(26) Ausência de preconceitos							,75	,69	,62	,58	,51	,36
(27) Igualdade de tratamento								,82	,75	,60	,57	,39
(28) Relações hierárquicas									,77	,62	,51	,40
(29) Apoio socioemocional										,58	,56	,44
(31) Participação nas decisões/ metas											,83	,31
(32) Fluxo de informações												,25

Fonte: Elaboração dos autores.

ANÁLISE DE COMPONENTES PRINCIPAIS (PCA)

A Análise de Componentes Principais (PCA) é utilizada para investigar amplos conjuntos de dados (GENZ; BRETZ, 2009). Neste artigo, um número expressivo de variáveis está presente e isso dificulta a percepção de tendências; assim, o PCA permite identificar grupos de amostras semelhantes e descobrir quais variáveis tornam um grupo diferente do outro.

O primeiro passo é simplificar esse conjunto de dados através da mudança de suas variáveis originais para um número menor de “componentes principais”, o que é realizado a partir de uma transformação linear em um determinado conjunto de dados que possui valores numéricos.

Essa transformação linear é dada pela equação:

$$z = \sum_{j=1}^p \phi_j * X_j$$

A equação ajusta esse conjunto de dados a um novo sistema de coordenadas de forma que a variância mais significativa seja encontrada na primeira coordenada, e cada coordenada subsequente seja ortogonal à última e tenha uma menor variação. Desse modo, transforma-se um conjunto de x variáveis correlacionadas em amostras y em um conjunto de componentes principais não correlacionados sobre as mesmas amostras (HUSSON et al., 2012). Estudos correlatos utilizando PCA e bem-estar, são Collie *et al.* (2015), Demo e Paschoal (2016) e Li e Mark (2018).

A partir do amplo conjunto de dados coletados na pesquisa, a presente análise investigou os principais fatores dos quatro grupos de variáveis (infraestrutura, atividade laboral, socioeconômico e relacional) que compõem o modelo de análise do bem-estar docente. O método PCA identifica as variáveis com maior proporção de variância explicada entre as demais, indicando quais aspectos principais (PCs) elevam o nível de bem-estar.

Os quatro grupos investigados apresentam 37 variáveis e neles foram utilizados: o índice Kayser-MeyerOlkin (KMO) de adequação da amostra, calculado pelo software R, cujo resultado foi de 0,88; e o teste de esfericidade de Bartlett, que mostrou-se significativo ($p < 0,001$), o que resulta a adequação da amostra pelo PCA.

Para o aspecto de Infraestrutura, a análise recai sobre quatro variáveis, os resultados apresentaram um aspecto com autovalor maior do que 1, explicando 67,82% da variância total. Contudo, a análise gráfica da Figura 2 sugere que os dois primeiros componentes, que explicam juntos 85% da variância, seriam os mais relevantes, ou seja, de maior importância para o PC1 e PC2 com cargas mais altas. A Tabela 5 apresenta os resultados:

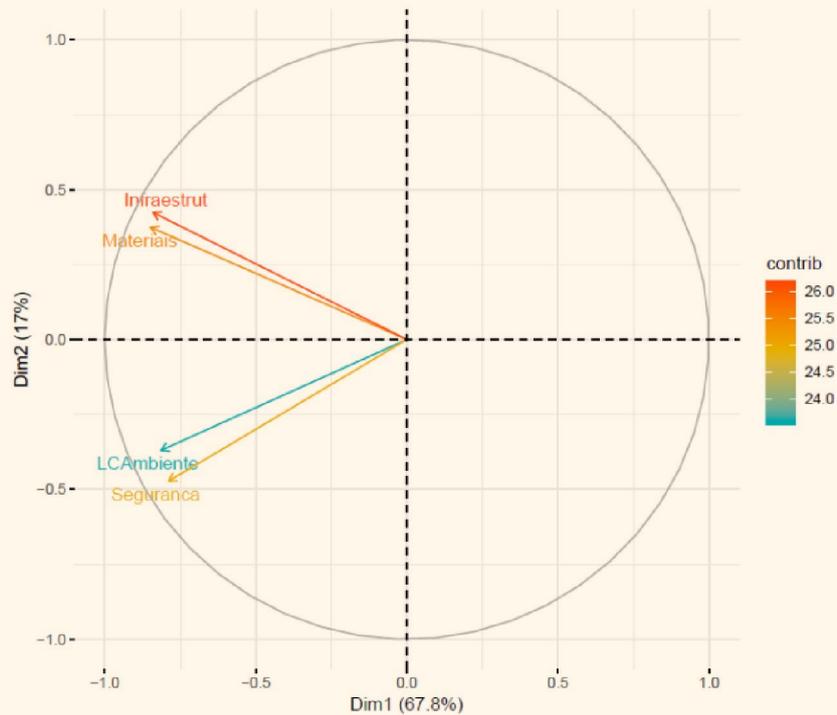
TABELA 5
RESULTADOS DO PCA - ASPECTO INFRAESTRUTURAL

	PC1	PC2	PC3	PC4
Desvio-padrão	1,6471	0,8249	0,6387	0,4458
Proporção de variância	0,6782	0,1701	0,1020	0,0497
Proporção acumulada	0,6782	0,8483	0,9503	1,0000

Fonte: Elaboração dos autores.

Os componentes PC1 e PC2 apresentam proporção da variância explicada superior aos demais, indicando as principais variáveis para compor o bem-estar no grupo de infraestrutura. As variantes Instalações adequadas/ condições gerais de infraestrutura e instrumentos/ equipamentos /materiais pedagógicos contribuem positivamente para o bem-estar analisado. A Figura 2 apresenta de forma gráfica os resultados:

FIGURA 2
APRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS COMPONENTES PRINCIPAIS DAS VARIÁVEIS DO ASPECTO INFRAESTRUTURAL E SUAS CONTRIBUIÇÕES



Fonte: Elaboração dos autores.

Para a análise do aspecto Atividade Laboral foram investigadas cinco variáveis, e os resultados mostraram evidências de que os componentes PC1 e PC2 explicam mais de 82% da variância total sobre os demais, com 70,42% e 12,60% respectivamente (Tabela 6). Os resultados apresentaram um componente com autovalor maior do que 1, e seguindo os procedimentos de Moro *et al.* (2019) e Teixeira *et al.* (2007), foram utilizados os dois principais componentes.

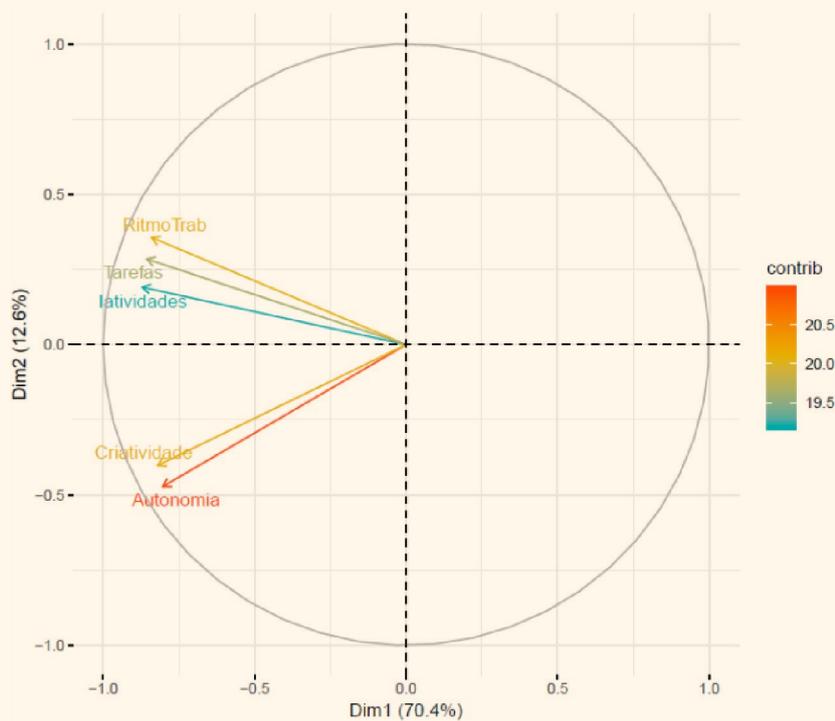
TABELA 6
RESULTADOS DO PCA - ASPECTO ATIVIDADE LABORAL

	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5
Desvio-padrão	1,8764	0,7936	0,5644	0,5292	0,5008
Proporção de variância	0,7042	0,1260	0,0637	0,0560	0,0502
Proporção acumulada	0,7042	0,8301	0,8938	0,9498	1,0000

Fonte: Elaboração dos autores.

A Figura 3 apresenta de forma gráfica os resultados:

FIGURA 3
APRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS COMPONENTES PRINCIPAIS E DAS VARIÁVEIS DO ASPECTO ATIVIDADE LABORAL

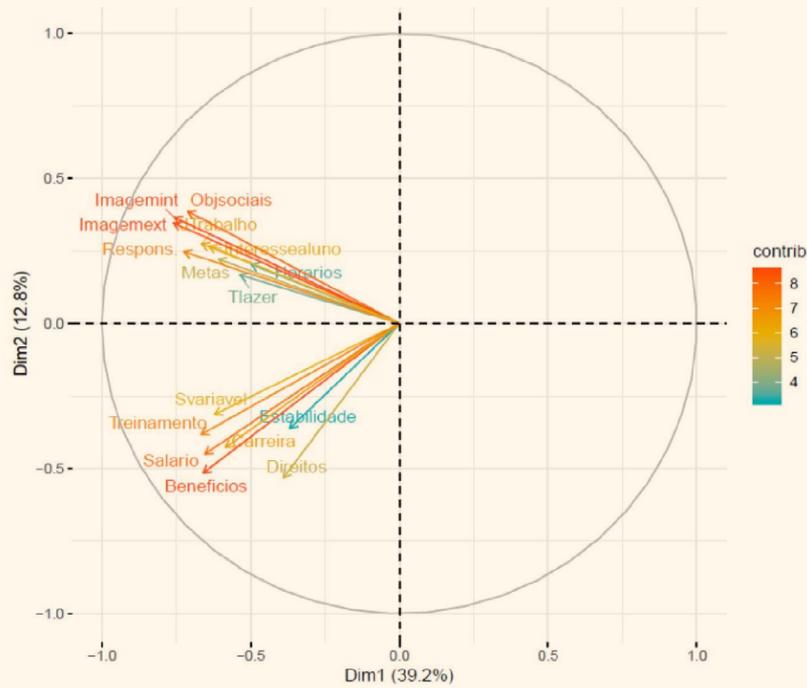


Fonte: Elaboração dos autores.

Ritmo de trabalho e Diversidade de tarefas foram as variáveis com maior contribuição para o bem-estar entre as demais; contudo, a variável Identificação com as atividades realizadas também apresentou contribuição positiva, porém com baixa intensidade para a constituição do bem-estar.

O aspecto Socioeconômico conta com 16 variáveis e se constitui no maior grupo analisado. Neste grupo há quatro autovalores maiores do que 1, sendo que ele explica 68,86% da variância total, enquanto a última dimensão, apenas 0,90%. Como a tabela de análise ficou muito extensa, recairá sobre o gráfico de PCA. A Figura 4 apresenta as componentes principais, de modo que as variáveis Imagem interna da escola e do sistema educacional, Imagem externa da escola e do sistema educacional, Identificação com os objetivos sociais da educação, Jornada de trabalho, Responsabilidade comunitária/social da escola e Nível de interesse dos alunos são as mais importantes e apresentam PC1 e PC2 explicando, respectivamente, 39,22% e 12,79% da variância total.

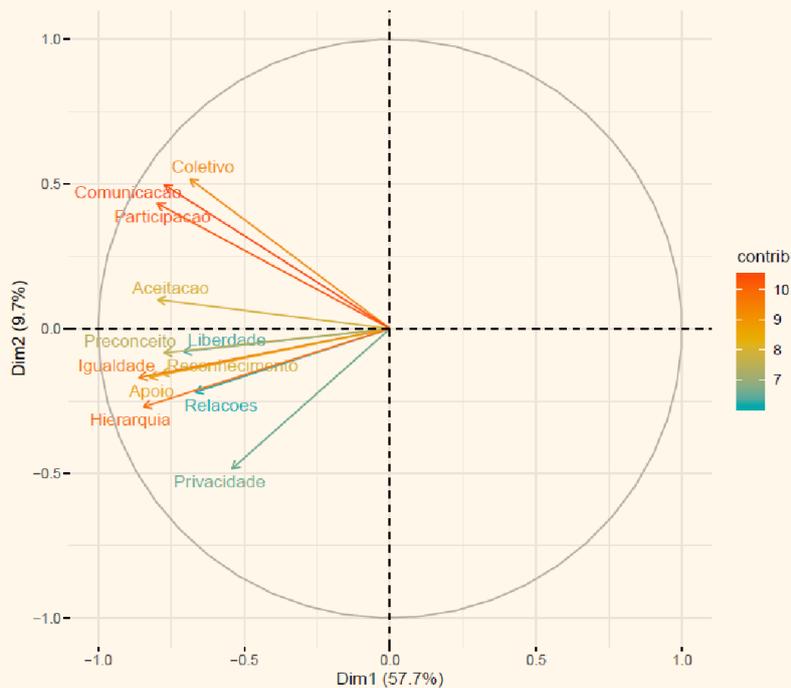
FIGURA 4
APRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS COMPONENTES PRINCIPAIS E DAS VARIÁVEIS DO ASPECTO SOCIOECONÔMICO



Fonte: Elaboração dos autores.

O aspecto relacional conta com 12 variáveis. Neste grupo há dois autovalores maiores que 1, que representam 57,7% e 9,7%, respectivamente, da variância total, com variância acumulada de 67,4%. As variáveis relacionais são apresentadas na Figura 5:

FIGURA 5
APRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS COMPONENTES PRINCIPAIS E DAS VARIÁVEIS DO ASPECTO RELACIONAL



Fonte: Elaboração dos autores.

Os itens Fluxo de informações/ formas de comunicação, Participação nas decisões sobre metas/ objetivos/ estratégias, Trabalho coletivo/ grupos de trabalho/ troca de ideias e Repercussão/ aceitação de suas ideias tiveram contribuições importantes para o bem-estar, em relação às demais variáveis do grupo.

A partir da Análise de Componentes Principais (PCA), as variáveis com maior contribuição para o bem-estar foram: (01) Jornada de trabalho; (02) Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura; (03) Instrumentos/ equipamentos/ materiais pedagógicos; (04) Ritmo de trabalho; (05) Diversidade de tarefas; (06) Imagem interna da escola e do sistema educacional; (07) Imagem externa da escola e do sistema educacional; (08) Identificação com objetivos sociais da educação; (09) Nível de interesse dos alunos; (10) Responsabilidade comunitária/social da escola; (11) Fluxo de informações/ formas de comunicação; (12) Participação nas decisões sobre metas/ objetivos/ estratégias; (13) Trabalho coletivo/ grupos de trabalho/ troca de experiências e (14) Repercussão/ aceitação de suas ideias.

Seguindo a análise de Teixeira *et al.* (2007) a partir da abordagem psicométrica, foram calculadas as comunalidades dos itens por grupo. No primeiro grupo, Infraestrutura, o range ficou entre 0,78 e 0,99; no grupo Atividade Laboral, o resultado foi entre 0,79 e 0,98; no Socioeconômico 0,31 a 0,82 e no relacional, 0,47 a 0,85, apresentando alta relevância para análise e sendo maior que 0,30 como indicado pelos autores, assim, optou-se por não eliminar nenhum item.

Com base nos resultados, propõe-se a Escala de Bem-Estar Docente (Ebed) em duas versões: a versão completa (Quadro 2), com 37 variáveis, considerando que a partir do coeficiente de Pearson todos as variáveis têm correlação positiva e significativa com a variável “Feliz”, o que confirma que os itens analisados contribuem e podem ser validados para medir o bem-estar; e a versão resumida (Quadro 3), com 14 variáveis, identificadas a partir da Análise de Componentes Principais (PCA) como as variáveis com maior contribuição para o bem-estar.

QUADRO 2
ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED) - VERSÃO COMPLETA

ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED)
Versão Completa
DADOS PESSOAIS

Idade: _____
Sexo: () Masculino () Feminino
Tempo de magistério: _____

ATRIBUA NOTAS PARA OS ASPECTOS CITADOS ABAIXO, RELACIONADOS AO SEU TRABALHO.
CONSIDERE, PARA RESPONDER, O SEU GRAU DE SATISFAÇÃO COM ESSES ASPECTOS.

LEGENDA:

1. muito insatisfeito(a)	2. insatisfeito(a)	3. nem satisfeito(a) / nem insatisfeito(a)	4. satisfeito(a)	5. muito satisfeito(a)	
01 Jornada de trabalho	1	2	3	4	5
02 Limpeza/conforto no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
03 Segurança no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
04 Instrumentos/equipamentos/materiais pedagógicos	1	2	3	4	5
05 Instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura	1	2	3	4	5
06 Identificação com as atividades realizadas	1	2	3	4	5
07 Ritmo de trabalho	1	2	3	4	5
08 Diversidade de tarefas	1	2	3	4	5
09 Salário	1	2	3	4	5
10 Salário Variável (bônus, gratificações, hora extra, etc.)	1	2	3	4	5
11 Benefícios (materiais e não materiais)	1	2	3	4	5
12 Autonomia	1	2	3	4	5
13 Uso da criatividade	1	2	3	4	5
14 Liberdade de expressão	1	2	3	4	5
15 Repercussão/aceitação de suas ideias	1	2	3	4	5
16 Trabalho coletivo / grupos de trabalho / troca de experiências	1	2	3	4	5
17 Direitos garantidos	1	2	3	4	5
18 Privacidade / Vida pessoal preservada	1	2	3	4	5
19 Horários previsíveis	1	2	3	4	5
20 Tempo para lazer e para a família	1	2	3	4	5
21 Relações interpessoais no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
22 Reconhecimento do trabalho realizado / feedback	1	2	3	4	5
23 Estabilidade no emprego	1	2	3	4	5
24 Plano de carreira	1	2	3	4	5
25 Desenvolvimento profissional / treinamentos / educação continuada	1	2	3	4	5
26 Ausência de preconceitos	1	2	3	4	5
27 Igualdade de tratamento	1	2	3	4	5
28 Relações hierárquicas	1	2	3	4	5
29 Apoio socioemocional	1	2	3	4	5
30 Conhecimento das metas da escola	1	2	3	4	5
31 Participação nas decisões sobre metas/objetivos/estratégias	1	2	3	4	5
32 Fluxo de informações/Formas de comunicação	1	2	3	4	5
33 Identificação com objetivos sociais da educação	1	2	3	4	5
34 Imagem interna da escola e do sistema educacional	1	2	3	4	5
35 Imagem externa da escola e do sistema educacional	1	2	3	4	5
36 Responsabilidade comunitária/social da escola	1	2	3	4	5
37 Nível de interesse dos alunos	1	2	3	4	5

VOCÊ É FELIZ NO SEU TRABALHO? _____

Muito Obrigada!

Fonte: Elaboração dos autores.

QUADRO 3
ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED) - VERSÃO RESUMIDA

ESCALA DE BEM-ESTAR DOCENTE (EBED)
Versão Resumida
DADOS PESSOAIS

Idade: _____
 Sexo: () Masculino () Feminino
 Tempo de magistério: _____

ATRIBUA NOTAS PARA OS ASPECTOS CITADOS ABAIXO, RELACIONADOS AO SEU TRABALHO.
 CONSIDERE, PARA RESPONDER, O SEU GRAU DE SATISFAÇÃO COM ESSES ASPECTOS.

LEGENDA:

1. muito insatisfeito(a)	2. insatisfeito(a)	3. nem satisfeito(a) / nem insatisfeito(a)	4. satisfeito(a)	5. muito satisfeito(a)	
01 Jornada de trabalho	1	2	3	4	5
02 Instrumentos/equipamentos/materiais pedagógicos	1	2	3	4	5
03 Instalações adequadas/condições gerais de infraestrutura	1	2	3	4	5
04 Ritmo de trabalho	1	2	3	4	5
05 Diversidade de tarefas	1	2	3	4	5
06 Repercussão/aceitação de suas ideias	1	2	3	4	5
07 Trabalho coletivo / grupos de trabalho / troca de experiências	1	2	3	4	5
08 Nível de interesse dos alunos	1	2	3	4	5
09 Participação nas decisões sobre metas/objetivos/estratégias	1	2	3	4	5
10 Fluxo de informações/Formas de comunicação	1	2	3	4	5
11 Identificação com objetivos sociais da educação	1	2	3	4	5
12 Imagem interna da escola e do sistema educacional	1	2	3	4	5
13 Imagem externa da escola e do sistema educacional	1	2	3	4	5
14 Responsabilidade comunitária/social da escola	1	2	3	4	5

VOCÊ É FELIZ NO SEU TRABALHO? _____

Muito Obrigada!

Fonte: Elaboração dos autores.

CONCLUSÕES

As questões relacionadas ao bem-estar, à felicidade e à qualidade de vida no trabalho, juntamente com o interesse pela maior compreensão dos aspectos positivos que tornam a vida humana uma experiência digna de ser vivida, que determinam e influenciam as relações prazerosas do homem (consigo mesmo, com o outro, com o meio), têm crescido no âmbito de várias ciências, o que pode ser constatado pelo aumento do número de publicações com ênfase na felicidade, no bem-estar e na qualidade de vida: em 1973 o termo “felicidade” é incluído no *Psychological Abstracts*; em 1974 foi criado o periódico *Social Indicators Research: an international and interdisciplinary Journal of Quality of life*; em 2000 é criado o *Journal of Happiness Studies*, entre outros.

Quanto ao trabalho docente, Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação e bem-estar para que estas sirvam de “encorajamento dos professores” no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício do magistério. Acredita-se que as variáveis de satisfação e insatisfação explicitadas pelos professores ao responderem a Ebed possam oferecer subsídios para que se pense a escola, o trabalho docente e o papel do professor sob uma perspectiva mais coerente com as necessidades impostas pela sociedade contemporânea.

É importante ressaltar, no entanto, que, ao aplicarem a Ebed nas escolas para auxiliar no planejamento e implementação de ações de melhorias, os gestores devem levar em consideração tanto as variáveis avaliadas como satisfatórias, que irão contribuir para a construção do bem-estar docente,

quanto as variáveis avaliadas como insatisfatórias, para compreensão de que o bem-estar, quando concretizado, não implica um estado permanente e constante de harmonia, satisfação, felicidade e realização, pois a vida não permite isto e nem sempre todas as necessidades, expectativas e desejos são satisfeitos integralmente. Não é possível se pensar em uma vivência com ausência total de estados cognitivos e emocionais negativos; por isso, ao analisar os resultados da Ebed, as variáveis apontadas como insatisfatórias pelos professores, que são potencialmente geradoras de mal-estar, devem ser objeto de ações interventivas pelos gestores das escolas e dos sistemas educacionais.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- COLLIE, Rebecca J.; SHAPKA, Jennifer D.; PERRY, Nancy E.; MARTIN, Andrew J. Teacher Well-Being: exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, v. 33, n. 8, p. 744-756, May 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- CONSTANTINO, Michel; MENDES, Dany; KUFF, Rafaela F. *Econometric analysis of expenditure on research and development*. Germany: Lambert Academic Publishing, 2017.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihalyi. *A Psicologia da felicidade*. São Paulo: Saraiva, 1992.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihalyi. If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, v. 54, n. 10, p. 821-827, Oct. 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.10.821>. Acesso em: out. 2003.
- DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane. Well-Being at work scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 26, n. 63, p. 35-43, Apr. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272663201605>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- GENZ, Alan; BRETZ, Frank. *Computation of multivariate normal and t probabilities*. Germany: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2009.
- HARGRAVES, Andy; FULLAN, Michel. *A escola como organização aprendente: buscando uma educação de qualidade*. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- HUSSON, François; JOSSE, Julie; MAZET, Sebastien L. J. *FactoMineR: multivariate exploratory data analysis and data*. R package version 1.30, 2012. Disponível em: <http://CRAN.R-project.org/package=FactoMineR>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- LI, Cai; MARK, Hansen. Improving educational assessment: multivariate statistical methods. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, v. 5, n. 1, p. 19-24, Dec. 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.1177/2372732217747006>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- MORO, Adriano; VINHA, Telma P.; MORAIS, Alessandra de. Avaliação do clima escolar: construção e validação de instrumentos de medida. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 49, n. 172, p. 312-334, abr./jun. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/198053146151>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- REBOLO, Flavinês. Caminhos para o bem-estar docente: as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores frente às adversidades do trabalho docente na contemporaneidade. *Quaestio (UNISO)*, Sorocaba, v. 14, p. 115-131, maio 2012a.
- REBOLO, Flavinês. Fontes e dinâmicas do bem-estar docente: os quatro componentes de um trabalho felicitário. In: REBOLO, F.; TEIXEIRA, L. R. M.; PERRELLI, M. A. de S. (org.). *Docência em questão: discutindo trabalho e formação*. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2012b.
- REBOLO, Flavinês. *O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho*. 2005. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.
- REBOLO, Flavinês; BUENO, Belmira O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Revista Acta Scientiarum – Education*, Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, jul./dez. 2014.
- RYFF, Carol D. Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>. Acesso em: dez. 2003.
- RYFF, Carol D.; KEYES, Corey L. M. The structure of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 69, n. 4, p. 719-727, Nov. 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>. Acesso em: dez. 2003.

SCHÜTZE, Fritz. *Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives: how to analyse autobiographical narrative interviews-Part 1. Module B.2.1. INVITEBiographical counseling in rehabilitative vocational training further education curriculum*, 2007a. Disponível em: <http://www.uni-magdeburg.de/zsm/projekt/biographical/1/B2.1.pdf>. Acesso em: dez. 2009.

SCHÜTZE, Fritz. *Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives: how to analyse autobiographical narrative interviews-Part 2. Module B.2.2. INVITEBiographical counseling in rehabilitative vocational training further education curriculum*, 2007b. Disponível em: <http://www.uni-magdeburg.de/zsm/projekt/biographical/1/B2.2.pdf>. Acesso em: dez. 2009.

TEIXEIRA, Marco A. P.; BARDAGI, Marúcia P.; HUTZ, Claudio S. Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. *Psicologia em Estudo*, Maringá, PR, v. 12, n. 1, p. 195-202, abr. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722007000100023>. Acesso em: 4 jun. 2020.

WALTON, Richard E. Criteria for quality life. In: DAVIS, L. E.; CHERNS, A.B. *The quality of working life: problems, prospects and state of the art*. New York: The Free Press, v.1, 1975.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: <http://www.sciepub.com/reference/180481>. Acesso em: 4 jun. 2020.

WARR, Peter B. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon, 1987.

NOTA SOBRE AUTORIA

Flavinês Rebolo: concepção e construção da escala, produção e pré-análise dos dados empíricos, discussão dos resultados, escrita e revisão do texto. Michel Constantino: tratamento e análise estatística, discussão dos resultados, escrita e revisão do texto.

COMO CITAR ESTE ARTIGO

REBOLO, Flavinês; CONSTANTINO, Michel. Escala de Bem-Estar Docente (Ebed): desenvolvimento e validação. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 176, p. 444-460, abr./jun. 2020. <https://doi.org/10.1590/198053146531>

Recebido em: 03 MAIO 2019 | Aprovado para publicação em: 29 ABRIL 2020



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.