

TIPOS DE PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DE UMA ESCOLA ESTADUAL DA REDE PÚBLICA DE ENSINO PERTENCENTE À 5ª GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO (GERED) DO MUNICÍPIO DE XANXERÊ

Types of personality and satisfaction in the work of professionals of the magistrary of a school of the state education network, belonging to the 5th education management of the municipality of Xanxerê

Zilmara Aparecida Maciel¹
Cleocimar Aigner Paludo²
Ana Paola Grando³
Fábio Augusto Lise⁴

RESUMO

Este estudo está vinculado à linha de pesquisa de Educação, Diversidade e Inclusão Social do Grupo de Estudos e Pesquisas em Patrimônio Cultural (GEPPAC) da Universidade do Oeste de Santa Catarina. O objetivo nesta pesquisa foi analisar a relação entre a tipologia das personalidades de Holland e a satisfação com a natureza do trabalho. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa descritiva, aprovada pelo CEP da Unoesc Xanxerê, cujos sujeitos foram sete docentes de uma escola da rede pública de ensino de Xanxerê, SC. Para a coleta de dados foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho, validada para o contexto nacional por Siqueira (2005), e análise documental das Atribuições dos Profissionais do Magistério, de acordo com a SED, para atender às seguintes dimensões de análise: a personalidade relacionada às atribuições de cargo, a satisfação com a natureza do trabalho e a relação da satisfação com a natureza do trabalho e o tipo de personalidade. Dos sete profissionais participantes da pesquisa, seis apresentaram similaridade entre a tipologia de personalidade e a atribuição do cargo que exercem, resultando na identificação com a área e a função exercida. Cinco demonstraram alto grau de satisfação com a natureza do trabalho, expressando autoconhecimento por meio da escolha profissional e grande identificação com a função. Dois profissionais apresentaram alto grau de insatisfação com a natureza do trabalho em decorrência da má remuneração e da desvalorização para com a qualificação do trabalho desempenhado. Foi constatado que o profissional que possui autoconhecimento de sua personalidade apresenta maior identificação com o trabalho exercido, resultando em uma maior satisfação profissional.

Palavras-chave: Satisfação. Tipos de personalidade. Docentes.

¹ Pós-graduada em Psicopedagogia Institucional pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; Graduada em Psicologia e Pedagogia pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; zyl.maciell@gmail.com

² Mestre em Psicologia e em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professor na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Xanxerê; cleocimar.paludo@unoesc.edu.br

³ Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professora no Curso de Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina; Psicóloga; ana.grando@unoesc.edu.br

⁴ Mestre em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos; Professor no Curso de Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó e de Xanxerê; Psicólogo; fabio.lise@unoesc.edu.br

Abstract

This study is linked to the research line of Education, Diversity and Social Inclusion of the Group of Studies and Research in Cultural Patrimony (GEPPAC) of the University of the West of Santa Catarina. The objective of this research was to analyze the relationship between the personality typology of Holland and the satisfaction with the nature of the work. This was a descriptive qualitative research, approved by the CEP of Unoesc Xanxerê, whose subjects were seven teachers of a school of the public school of Xanxerê, Santa Catarina. For the data collection, the Occupational Satisfaction Scale was used, validated for the national context by Siqueira (2005), and documentary analysis of the Teachers' Professions, according to SED, to meet the following analysis dimensions: the personality related to job assignments, satisfaction with the nature of work and the relationship of satisfaction with the nature of work and personality type. Of the seven professionals participating in the research, six of them presented similarities between the personality typology and the position they hold, resulting in the identification with the area and the function exercised. Five demonstrated a high degree of satisfaction with the nature of work, expressing self-knowledge through professional choice and great identification with function. Two professionals presented a high degree of dissatisfaction with the nature of work due to the poor remuneration and the devaluation to the qualification of the work performed. It was verified that the professional who possesses self-knowledge of his / her personality presents a greater identification with the work performed, resulting in a greater professional satisfaction.

Keywords: Satisfaction. Types of Personality. Teachers.

Recebido em 15 de março de 2019

Aceito em 15 de março de 2019

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar a personalidade do docente envolve um olhar específico, subjetivo da sua singularidade e da heterogeneidade envoltas na sua profissão. No Brasil, a obra do educador Antônio Nóvoa (1992) tornou-se referência basilar na disseminação de ideias que afirmam essa intercondicionabilidade entre a personalidade do professor, seu ser e a maneira de ser na educação. Assim, compreender a personalidade é compreender o “estilo pessoal de ser” do docente, expresso na dinâmica de procedimentos e modos de atuar, referida pelo universo de significações e sentidos experienciados. Considera-se que características pessoais, experiências familiares e vivências profissionais são fatores preponderantes na construção da identidade pessoal e profissional do docente, entrecruzando-se de modo quase absoluto o eu pessoal e o eu profissional (SILVA, 1992, p. 37), levando à conclusão de que a personalidade influencia no desempenho das funções profissionais do docente.

Dessa forma, é necessário definir os conceitos que nortearão a construção desse trabalho, como a atribuição de cada cargo e a satisfação com a natureza do trabalho, a fim de apresentar a influência da teoria da tipologia de personalidades de Holland na prática docente. Partiu-se, então, do reconhecimento de que elementos da personalidade docente influenciam diretamente em sua prática e resultam de forma positiva ou negativa, fazendo o profissional pensar formas e estratégias de reconhecimento de sua ação e identificar elementos próprios de cada personalidade docente. O intuito foi atentar para o autoconhecimento e a diminuição do sofrimento psíquico do docente no ambiente de trabalho. Para tal, o objetivo nesta pesquisa foi analisar a relação entre a tipologia das personalidades de Holland e a satisfação com a natureza do trabalho por intermédio das seguintes dimensões de análise: a personalidade relacionada às atribuições de cargo, a satisfação com a natureza do trabalho e a relação da satisfação com a natureza do trabalho e o tipo de personalidade.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa descritiva com o objetivo de analisar a relação entre a tipologia das personalidades de Holland e a satisfação com a natureza do trabalho. A tipologia de pesquisa que delinea o presente projeto científico é denominada pesquisa campo e estudo de caso. Os sujeitos da pesquisa foram sete docentes que atuam em uma escola estadual da rede pública de ensino pertencente à 5ª Gerência de Educação

(GERED) do Município de Xanxerê, localizada no Oeste do Estado de Santa Catarina. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário multidimensional, denominado Escala de Satisfação no Trabalho (EST); na sequência, utilizou-se do Teste Vocacional e de Carreira de Holland e, posteriormente, análise documental obtida na página da Secretaria da Educação e Desenvolvimento (SED), onde foi observada a descrição de cada cargo, bem como as competências, habilidades e atribuições definidas para cada função docente, conforme o documento das Atribuições dos profissionais do magistério.

O procedimento da análise ocorreu por meio de análise de conteúdo, como dispõe Turato (2003), a qual consiste em uma análise que visa categorizar os dados, objetivando a compreensão e investigação de conceitos, discursos e produções subjetivas e/ou no aspecto coletivo. Os dados obtidos foram compilados, detalhados estatisticamente e submetidos ao método de análise de conteúdo. Foram utilizados como categorias de análise: o resultado das tipologias de personalidade dos docentes conforme o Teste de Holland, o resultado da Escala de Satisfação Profissional e a similaridade com as atribuições exigidas pelo cargo exercido. Os cuidados éticos tomados foram o consentimento dos sujeitos na participação da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a garantia de sigilo e a submissão à aprovação do projeto desta pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

3 DIMENSÕES DE ANÁLISE: O TIPO DE PERSONALIDADE DE ACORDO COM AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DOCENTE E A SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO

Ao falar do docente é importante destacar que cada indivíduo, ao realizar sua escolha profissional, considerou seus valores, estabeleceu o que considera fundamental para não realizar uma escolha que destoe de suas características e de sua subjetividade. Dessa forma, grande parte das escolhas está relacionada à história de vida da pessoa, à sua personalidade e ao meio social que pressupõe o autoconhecimento (TEIXEIRA; CASTRO; CAVALHEIRO, 2008). O autoconhecimento do indivíduo se constitui em um ambiente de trabalho de acordo com o seu tipo de personalidade (GUEZ; ALLEN, 2000). Esse autoconhecimento fará com que o indivíduo desenvolva cada vez mais suas habilidades e capacidades para sua função profissional, contribuindo, assim, para se tornar um docente satisfeito profissional e pessoalmente.

Dos profissionais docentes pesquisados, foi possível notar uma variedade de elementos que configuram a tipologia de personalidade de cada profissional, bem como a relação intrínseca entre a escolha profissional e o tipo de personalidade, resultando no grau de satisfação com a natureza do trabalho. Tardif (2007, p. 48-49) afirma que os saberes docentes não são meramente acadêmicos, “[...] não provém das instituições de formação, nem dos currículos, [...] não se encontram sistematizados em teorias, mas são próprios da personalidade e das experiências vividas desse profissional.” Dessa forma, não há como não admitir que a conduta e a prática docente estejam diretamente relacionadas com o tipo de personalidade do profissional. Sabe-se que há docentes mais sensíveis às necessidades do aluno e há outros mais rígidos, sistemáticos, preocupados com os resultados da realização do seu trabalho mais do que com a realidade trazida pelo aluno. Nesse sentido, foi possível observar os percentuais comparativos dos graus das seis dimensões dos tipos de personalidade apresentados por Holland. O Profissional 1 apresentou alto grau de habilidade social (43,71%), a qual se destaca como habilidade principal. A habilidade artística (15,30%) e a habilidade investigativa (12,02%) aparecem como tipologias complementares. Observou-se que os sujeitos com a tipologia de personalidade Social, como o Profissional 1, são descritos como cooperadores, idealistas, que expõem entusiasmo, liderança e compreensão e valorizam relações interpessoais. Tendem a ser extrovertidos e cooperativos, embora possam eventualmente ser um tanto dependentes dos demais. Buscam ajudar as pessoas, muitas vezes sacrificando-se em favor dos outros (HOLLAND, 1973).

Nos resultados do Teste RIASEC, com relação ao Profissional 1, foi possível notar que sua personalidade condiz com as atribuições referentes ao seu cargo, e pode-se observar que a maioria das características da tipologia de personalidade Social (S) são efetivamente combinatórias com as atribuições da função exercida por esse profissional no ambiente de trabalho, visto que o ensino preconiza que o profissional docente saiba lidar com seres humanos, que são ao mesmo tempo seres individuais e sociais. Esse profissional, com a habilidade Social como dimensão principal na tipologia de Holland, conseguiu estabelecer a conexão entre sua personalidade, o trabalho escolhido e as atribuições que lhe cabem enquanto Assistente Técnico-Pedagógico. Conforme revela Holland (1997), as pessoas procuram

ambientes que lhes permitam pôr em prática as suas capacidades e aptidões, expressar as suas atitudes e valores e assumir papéis que lhes sejam agradáveis, ou seja, os indivíduos procuram ambientes compatíveis com as características de sua personalidade.

Holland (apud SILVA, 1992) salienta que a opção profissional é uma expressão da personalidade, em que os membros de uma mesma profissão têm personalidades similares e que a satisfação, a estabilidade e a realização profissional dependem da congruência entre as condições individuais de personalidade e as condições ambientais. Ainda, o autor evidencia que o desenvolvimento de sua atuação profissional está vinculada ao cumprimento de suas atribuições e responsabilidades profissionais. Em análise ao tipo de personalidade dos profissionais docentes envolvidos na pesquisa, comparando com suas atribuições profissionais e com o grau de satisfação com a natureza do trabalho, obteve-se que, em sua grande maioria, os profissionais investigados apresentam satisfação com a natureza do trabalho que realizam, fator que pode ser expresso por meio das sentenças apresentadas ao grupo docente.

Sobre a Sentença 1 – *sinto-me satisfeito com a maneira como meu chefe me trata* –, o Profissional 1 apresentou o grau máximo de satisfação (100%). Na Sentença 2 – *como me sinto com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor* –, o profissional 1 apresentou novamente o grau máximo de satisfação (100%), o que ocorreu também na Sentença 3 – *como sinto-me satisfeito com as preocupações exigidas pelo meu trabalho* – (100%). Essas sentenças expressam que a relação profissional está intimamente ligada às relações interpessoais construídas e elaboradas no contexto de trabalho e que a satisfação, o bem-estar e o comprometimento com a realização do exercício de sua função estão vinculados com o clima e a relação estabelecida com colegas e chefia. De acordo com Siqueira (2005), o bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Esses três conceitos representam vínculos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo).

Com relação ao Profissional 2, foi possível observar que sua personalidade também condiz com as atribuições referentes ao seu cargo, visto que a tolerância e o cultivo das relações interpessoais são hoje elementos muito significativos para os professores, já que nem sempre os alunos estarão dispostos a ouvir, e nessas situações a tolerância é a chave para resolver esse problema. O Profissional 2 comprova o equilíbrio que tem entre sua Habilidade Social (S) destacada no resultado do Teste de RIASEC como preponderante e sua prática profissional no cumprimento de suas atribuições.

Os percentuais indicativos nos seis tipos de personalidade de Holland do Profissional 2 revelaram um alto grau de habilidade Social (27,32%), que se destaca como habilidade principal. A habilidade Investigativa (24,84%) e a habilidade Convencional (22,98%) aparecem como tipologias complementares. O indivíduo que apresenta habilidades sociais como forte característica demonstra ser um indivíduo que, em um contexto interpessoal, expressa sentimentos, atitudes, opiniões ou direitos desse indivíduo de modo adequado à situação, respeitando esses comportamentos nos demais (CABALLO, 1982). Dessa forma, denota-se efetivamente que alguns dos traços expostos no resultado do Teste de RIASEC se cruzam com as atribuições da função profissional exercida por esse Profissional na Unidade Escolar, demonstrando uma ampla relação entre a personalidade do Profissional e a escolha da Área Profissional que atua como Professor de Física.

Foi evidenciado, também, que o Profissional 2 apresentou alto índice de Insatisfação com a Natureza do Trabalho, o qual se encontra diretamente vinculado com o elemento financeiro, que pode ser observado na Sentença 11 – *Como me sinto com o meu salário comparado com o custo de vida* –, em que o Profissional 2 apresentou o grau máximo de insatisfação (0%). Na Sentença 7 – *Como me sinto com o meu salário comparado à minha capacidade profissional* –, apresentou margem de 71,42% de insatisfação. Já na Sentença 25 – *Como me sinto com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho* –, a margem de insatisfação foi de 42,85%. O principal motivo de insatisfação dos professores com sua profissão está relacionado aos baixos benefícios e salários recebidos. É o que revela o Instituto Paulo Montenegro (2010), ao apontar que há uma questão de desprestígio social que, provavelmente, impacta na motivação, na valorização e no desempenho do professor.

Sobre o Profissional 3, observou-se que sua personalidade condiz com as atribuições referentes ao seu cargo, que possui comprometimento, assiduidade e que está sempre buscando aperfeiçoamento e ampla formação profissional. É aberto a estímulos subjetivos e emocionais, capaz de perceber as reações das pessoas mediante compreensão empática. Desenvolve várias atividades que estimulam a expressão e os sentimentos dos alunos, demonstrando a valorização do trabalho produzido por cada aluno. Foi obtido que o profissional 3 apresentou o alto grau de habilidade Artística

(54,16%), que se destaca como característica principal da personalidade. A habilidade Social (31,94%) e a habilidade Realista (11,11%) aparecem como tipologias complementares.

Esse sujeito com traços de personalidade Artística é descrito como emotivo, expressivo, imaginativo, não conformista e original. Portanto, esse ambiente valoriza a liberdade, a ambiguidade e a estética (HOLLAND, 1973). No que tange às atribuições relacionadas ao docente na área das Artes na Unidade Escolar, estas condizem com o resultado apresentado no Teste de RIASEC e cabe destacar que além da similaridade entre sua personalidade e a função exercida através de suas atribuições, esse profissional excede no cumprimento de suas responsabilidades e demonstra ser um excelente e completo profissional na atuação e desenvolvimento de seu trabalho.

O grau de Satisfação com a Natureza do Trabalho do Profissional 3 foi elevado. Pode ser observado nas sentenças 19 – *Como me sinto com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho* – em que apresentou grau máximo de satisfação (100%), 20 – *Como me sinto com a maneira como meu chefe me trata* –, também apresentando grau máximo de satisfação (100%), e 24 – *Como me sinto com a capacidade profissional do meu chefe* – (grau de satisfação de 100%). Porém, apresentou insatisfação com a situação salarial em relação à dedicação e ao empenho na realização de sua formação acadêmica e continuada.

Covey (1998) enfatiza a importância da interação com os outros indivíduos, a relação interpessoal no contexto profissional, bem como a liderança baseada em princípios, que é essencial, principalmente aos profissionais que lidam diretamente com as pessoas, como o professor. Foi possível observar que o Profissional 4 apresentou alto grau de habilidade Social (39,63%), que se destaca como sendo a característica principal de personalidade. A habilidade Realista (30,63%) e a habilidade Investigativa (25,22%) aparecem como tipologias complementares. Sua personalidade condiz com as atribuições referentes ao seu cargo.

Entre suas características de personalidade, o Profissional 4 se interessa pelos vínculos humanos e manifesta sensibilidade e responsabilidade na busca de auxiliar e resolver as dificuldades dos outros. Para Del Prette e Del Prette (2009), o indivíduo que possui em sua personalidade a habilidade social é um indivíduo assertivo, empático, que sabe dar e receber *feedback*, que sabe se comportar de maneira adequada em diferentes ambientes e com diferentes tipos de pessoas. O Profissional 4 apresentou em sua personalidade os traços que expressam exatamente a necessidade real para o exercício de sua função, pois, como a disciplina de Geografia está vinculada com o social, com a terra, com as relações homem e natureza, também esse profissional apresenta o comprometimento e o amor pelo jeito de ensinar de forma simples e diferente.

Comparando os percentuais do grau de Satisfação com a Natureza do Trabalho entre os participantes da pesquisa, foi possível notar que o Profissional 4 revela o maior grau de satisfação geral com a natureza do trabalho (80,76%) em relação aos demais pesquisados. Isso pode ser visto na indicação das sentenças 18 – *Como me sinto com o tempo que eu tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa* –, apresentando grau máximo de satisfação (100%), 19 – *Como me sinto com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho* – novamente apresentando grau máximo de satisfação (100%). No entanto, o Profissional 4 indicou insatisfação com a natureza do trabalho como os demais colegas pesquisados, no que diz respeito à sentença 11 – *Como me sinto com o meu salário comparado com o custo de vida* –, apresentando grau de insatisfação de 42%. A indicação de insatisfação financeira desse profissional reforça a observação de que o docente brasileiro tem a necessidade de ampliar sua jornada de trabalho para conseguir uma maior remuneração, muitas vezes desqualificando o ensino do professor e a aprendizagem do aluno, em razão da multijornada.

Sobre o Profissional 5, o alto grau de habilidade Social (49,38%) se destaca como característica principal da personalidade. A habilidade Artística (30,86%) e a habilidade Investigativa (14,81%) aparecem como tipologias complementares. O resultado do Teste de RIASEC de Holland do Profissional 5 revelou que sua personalidade condiz com as atribuições referentes ao seu cargo. Entre suas características de personalidade destaca-se o interesse pelos vínculos humanos, e manifesta sensibilidade e responsabilidade na busca de auxiliar. Esses são elementos que se relacionam corretamente com o Profissional 5, que efetivamente demonstra tais características no desenvolvimento de suas atividades laborais no cotidiano, por intermédio da disciplina de Ensino Religioso, por meio da qual ensina a amar, respeitar, compreender e ter empatia e compaixão pelos demais.

Pôde ser verificado que o Profissional 5 indicou uma grande satisfação profissional no âmbito geral de suas atividades e relações interpessoais no trabalho, conforme as sentenças 2 – *Como me sinto com o número de vezes que já fui promovido* –, apresentando grau máximo de satisfação (100%), 17 – *Como me sinto com o entendimento entre mim e meu chefe*

–, apresentando novamente o grau de satisfação de 100%, 25 – *Como me sinto com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho* – com grau de satisfação de 100%. No entanto, apresenta a queixa da falta de espírito de colaboração dos colegas no ambiente de trabalho, pois a docência é uma atividade que pressupõe grande nível de envolvimento emocional e de desgaste físico e mental, apresentando-se como atividade de elevada exigência, fazendo com que o profissional muitas vezes necessite de uma orientação, um auxílio psicossocial dos colegas (INSTITUTO PAULO MONTENEGRO, 2010).

O grau alto de habilidade Convencional apresentado pelo Profissional 6 (52,70%) destaca-se como característica principal de personalidade. A habilidade Empreendedora (21,62%) e a habilidade Social (18,91%) aparecem como tipologias complementares. No teste de personalidade foi possível observar que a sua personalidade (P6) condiz parcialmente com as atribuições referentes ao seu cargo. Ele apresenta características da personalidade Convencional, com traços da personalidade Empreendedor. Indivíduos dessa tipologia tendem a ser metódicos, ordenados, persistentes e práticos, têm ampla capacidade para trabalhar com aritmética. O tipo de personalidade convencional tende a controlar os afetos e sentir-se à vontade no âmbito interpessoal somente em atividades rotineiras e estruturadas. Identifica-se, contudo, que outorga status e poder, mas tende a exercer a posição de subordinado (HOLLAND, 1997). Esse profissional cumpre com suas atribuições com segurança e compromisso, porém apresenta resistência a mudanças, principalmente no âmbito tecnológico. O profissional atua nas disciplinas de Matemática e Física e se caracteriza como extremamente metódico e prático nas relações com seus alunos e colegas de trabalho.

Entre os profissionais pesquisados, foi evidenciado que o Profissional 6 apresenta o índice geral de 69,23% de Satisfação com a Natureza do Trabalho, conforme se verificou nas sentenças 5 – *Como me sinto com o tipo de amizade que meus colegas expressam por mim* (85,68%), 16 – *Como me sinto com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho* (85,68%), e 6 – *Como me sinto com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim* (71,40%). Esse profissional demonstra interesse pelo trabalho que desempenha e indicou apenas a falta de reconhecimento pelo trabalho em relação à faixa salarial em que se encontra.

O Profissional 7 apresentou alto grau de habilidade Social (39,40%), que se destaca como habilidade principal, mas somado a um alto grau de habilidade Convencional (20,68%) e à habilidade Realista (4,92%), que aparecem como tipologias complementares. Obteve-se que indivíduos com características do tipo Convencional têm preferência por atividades mais administrativas, preferem trabalhar isoladamente, sem muito envolvimento direto com outras pessoas, optando pela função mais burocrática. Há uma ampla relação entre o tipo de personalidade do Profissional 7 com a função exercida na Unidade Escolar. Pode-se observar que muitas das características da tipologia de personalidade Convencional são efetivamente combinatórias com as atribuições da função exercida por esse profissional no ambiente de trabalho como Assistente Administrativo. Mesmo com uma formação acadêmica em Licenciatura, esse profissional optou pela parte Administrativa da Unidade Escolar, na qual manuseia e utiliza mais papéis e computadores do que o contato com pessoas.

Pode ser observado que o grau de Satisfação com a Natureza do Trabalho apresentado pelo Profissional 7 compreende o maior grau de insatisfação geral, expresso em 50%, fazendo referência, na maior parte do tempo, à questão salarial, como exposto nas sentenças 4 – *Como me sinto com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho* (42,84% de insatisfação), 7 – *Como me sinto com meu salário comparado com a minha capacidade profissional* (100% de insatisfação), 11 – *Como me sinto com o meu salário comparado com o custo de vida* (100% de insatisfação), e 19 – *Como me sinto com o meu salário comparado com meus esforços no trabalho* (42,84% de insatisfação). Na sentença 5 ele expressa que as relações interpessoais com os colegas de trabalho são importantes para a motivação e o clima no ambiente de trabalho, demonstrando que o compromisso de base afetiva, de envolvimento e desejo pelo que realiza nem sempre expressam o grau de satisfações para o indivíduo (SIQUEIRA, 2005).

Assim, como o aspecto da personalidade influencia e está diretamente vinculado ao jeito de ser e de desempenhar a função no âmbito escolar, a satisfação com o trabalho também é um fator preponderante na realização de uma prática de qualidade ou não. Elementos associados à satisfação no trabalho estão relacionados ao próprio trabalho e ao seu conteúdo, possibilidades de promoção, reconhecimento, condições e ambiente de trabalho, relações com colegas e subordinados, características da supervisão e competências da organização (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004). Desse modo, a satisfação ou insatisfação profissional relaciona-se diretamente à percepção individual de cada um, pois, como revela Robbins (2005), um indivíduo com alto nível de satisfação apresenta atitudes positivas em relação à sua função, enquanto o insatisfeito manifesta atitudes negativas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os profissionais docentes, em sua maioria, apresentaram a tipologia de Personalidade Social, o que pressupõe uma ampla identificação com a função profissional que exercem, conferindo-lhes o autoconhecimento na escolha profissional realizada, bem como o desenvolvimento de competências para a realização de sua função (HOLLAND, 1973). O indivíduo com especificidade e características da dimensão Social demonstra a necessidade de interação com as pessoas. Suas características, como a liderança, a persuasão, o contato social e o calor humano, são fundamentais na prática educacional. Dessa forma, uma vez identificadas as competências do docente por meio da elaboração das descrições de cada função, assim como conhecendo o resultado das escalas de personalidade, obteve-se o resultado da área de atuação específica em que cada docente se enquadra. Nesse sentido, os profissionais com a Tipologia de Personalidade Social culminam positivamente com as disciplinas e atribuições exercidas pelo seu cargo, bem como o Profissional da tipologia Artística na área em que atua. Contudo, o outro Profissional da Tipologia Convencional, por mais que ministre aulas em disciplinas de Exatas, não cumpre totalmente com suas atribuições para a função que exerce, expressando maior vínculo com o aspecto administrativo do que com o educacional.

Quanto ao índice de profissionais satisfeitos e insatisfeitos, obteve-se que a presença de fatores como o bom relacionamento grupal, o entendimento com a chefia e o espírito de colaboração não são suficientes, por si só, para gerar motivação. É necessária a valorização salarial ao corpo docente, o que minimizaria a rotatividade e a ampla jornada de trabalhos, favorecendo, assim, a qualidade de vida desses profissionais. Desse modo, destaca-se que todos os profissionais merecem igual atenção, respeito e empenho, não apenas por parte dos acadêmicos, mas igualmente, ou mesmo em maior intensidade, por parte dos gestores e órgãos governamentais.

REFERÊNCIAS

- CABALLO, V. E. Los componentes conductuales de la conducta assertiva. **Revista de Psicología General y Aplicada**, v. 37, n. 3, 1982.
- COVEY, S. **Liderança baseada em princípios**. São Paulo: Cultrix, 1998.
- DELPRETTE, Z. A. P. DEL PRETTE, Almir. **Base conceitual da área das habilidades sociais. Psicologia das Habilidades Sociais na Infância Teoria e Prática**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- GUEZ, W.; ALLEN, J. **Orientação**. França: Unesco, 2000.
- HOLLAND, J. L. **Aelecciónvocacional, teoria de lascarreras**. México: Editorial Trillas, 1973.
- HOLLAND, J. L. **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments**. 3. ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
- INSTITUTO PAULO MONTENEGRO. Ser professor: uma pesquisa sobre o que pensa o docente das principais capitais brasileiras. **Estudos & Pesquisas Educacionais**, São Paulo, n. 1, p. 17-61, maio 2010.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003. Disponível em: www.revistasusp.sibi.usp.br. Acesso em: 9 abr. 2017.
- NÓVOA, A. **Profissão docente**. Lisboa: Porto Editora, 1992.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
- SILVA, M. de L. R. da. **Personalidade e Escolha Profissional: Subsídios de Keirsey e Bates para a Orientação Vocacional**. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1992.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho**. Natal: Estudos de Psicologia, 2005.

TARDIF, Maurice. **Saberes Docentes e Formação Profissional**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

TEIXEIRA, M. A. P.; CASTRO, G. D.; CAVALHEIRO, C. V. Escalas de Interesses Vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 1, p. 179-186, jan./mar. 2008.

TURATO, E. R. **Tratado de metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.