

**XVII COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA***Universidade, desenvolvimento e futuro na Sociedade do Conhecimento*Mar del Plata – Argentina  
22, 23 e 24 de novembro de 2017  
ISBN: 978-85-68618-03-5**FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO: UMA PESQUISA  
COM DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA****ELVIS SILVEIRA-MARTINS**

Universidade Federal de Pelotas - UFPel

[elvis.professor@gmail.com](mailto:elvis.professor@gmail.com)**MICHELE RAASCH**

Universidade Federal de Pelotas - UFPel

[micheleraasch@hotmail.com](mailto:micheleraasch@hotmail.com)**CAMILA CABRERA GOMES**

Universidade Federal de Pelotas - UFPel

[camilagomes1509@gmail.com](mailto:camilagomes1509@gmail.com)**OTÁVIO AUGUSTO ZANIN DELEVEDOVE**

Universidade Federal de Pelotas - UFPel

[dellevedove@live.com](mailto:dellevedove@live.com)**FELIPE KOPP LEITE**

Universidade Federal de Pelotas – UFPel

[felipe-kopp@hotmail.com](mailto:felipe-kopp@hotmail.com)**RESUMO**

O florescimento organizacional está associado à percepção de emoções positivas, como o bem-estar, satisfação. Entende-se que estes sentimentos são aqueles que os indivíduos buscam em suas vidas profissionais. Assim, os indivíduos que florescem no trabalho tendem a empenhar-se e, por conseguinte, desempenham melhor suas funções, assim como expressam sentimentos positivos em relação à organização profissional que integram. Partindo desta perspectiva, este trabalho objetiva confrontar o florescimento organizacional com o desempenho percebido pelos docentes de uma universidade pública federal do estado do Rio Grande do Sul. Para tal, foi realizada uma pesquisa junto a 107 docentes de cursos da área de ciências sociais aplicadas (classificação CNPq). A análise valeu-se de técnicas estatísticas multivariadas como: análise fatorial exploratória, confirmatória e equações estruturais. Os resultados apresentaram relação positiva entre o florescimento organizacional e o desempenho percebidos pelos docentes. Desta forma, conclui-se que os resultados são congruentes com os apontamentos da literatura, sendo que os investimentos em estratégias que proporcionem o bem-estar no trabalho (florescimento), devem ser objeto de estratégias dos tomadores de decisões da Universidade, uma vez que existe proporcionalidade, influente e positiva, com o desempenho que será aferido futuramente.

**Palavras chave:** florescimento organizacional, desempenho, docentes, universidade pública.

## 1. INTRODUÇÃO

Para algumas pessoas o ambiente de trabalho chega a ser considerado como uma segunda casa, pois passam a maior parte do seu tempo no trabalho. Estes profissionais, além das atividades específicas de sua profissão, acabam no exercício desta a realizar outras atividades complementares. Este é o caso do docente universitário: além de ensinar, necessita pesquisar, publicar o resultado de suas pesquisas, organizar tarefas com demanda e prazo pré-estabelecidos. A alta diversidade e demanda de atividades podem ser as causadoras de variadas formas de desgaste no indivíduo, como o estresse (TRAVERS; COOPER, 1993), o que pode acarretar em baixo desempenho no exercício profissional. Práticas educacionais retrógradas, também são aspectos negativos que afetam ao bem-estar, são utilizadas a combinação de novas pedagogias como visão compartilhada, colaboração e engajamento para uma nova aprendizagem profissional (OWEN, 2016). Um dos desejos comuns entre os profissionais é o sentimento de prazer no trabalho (OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015), tornando o ambiente salubre e produtivo. Com o florescimento o papel do docente muda passando de um transmissor de informação para o de facilitador da aprendizagem, sendo o bem-estar fundamental, definido por Owen (2016) como uma combinação de sentir-se bem e funcionar bem.

O florescimento organizacional, segundo a perspectiva do comportamento organizacional positivo, diz respeito a um estado comportamental onde está presente a sensação de felicidade, bem-estar, engajamento, satisfação com a atividade profissional e no ambiente desta (SIQUEIRA, 2014). Uma das razões para se investigar o florescimento, é a de que os indivíduos que florescem melhoram suas condições de saúde e tendem a trabalhar melhor (HUPPERT, 2009), além de remeter a um sentimento positivo perante a organização em que trabalha (SIQUEIRA, 2014). O sentimento de satisfação com o trabalho pode conduzir o indivíduo a altos níveis de desempenho profissional (BAKKER; OERLEMANS, 2011).

Como acima descrito, o estado e a capacidade emocionais possuem potencial para influenciar o nível de produtividade profissional do indivíduo, agindo diretamente sobre a efetividade das ações deste, além da satisfação com sua profissão e local em que a desempenha. Desta forma a capacidade emocional dos docentes impacta diretamente no desempenho da organização (AKGUN; KESKIN; BYRNE, 2007), momento este em que ampliamos o espectro observável para além do indivíduo, acompanhando todo um corpo profissional.

O posicionamento do corpo docente, além de influenciar as suas próprias atividades, por conseguinte, possui – em um escopo ampliado – um desdobramento, também, sobre todos os outros atores do microambiente (organização). Sabe-se que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, lidam com dificuldades. O desempenho está ligado diretamente com a capacidade dos líderes em influenciar o comportamento colaborativo da equipe, objetivando desenvolver, incentivar medidas que possam superar as dificuldades encontradas, de uma forma positiva, satisfatória, produtora, não só para a organização, mas para toda a equipe. Tradicionalmente desempenho era visto apenas como maximização dos lucros, sem preocupação com outros critérios.

O desempenho é diretamente influenciado pelas características dos relacionamentos, capacidade emocional, motivação e satisfação (DIAS; BORGES, 2017). Dentro das universidades, o docente é visto como um líder, onde é responsável por influenciar diretamente no desempenho organizacional, no caso o desempenho de uma universidade,

sendo visto como um ator principal no desenvolvimento das capacidades institucionais e de toda a comunidade acadêmica.

Seguindo este pensamento é importante que as organizações incentivem no desenvolvimento de procedimentos que ajudem a promover o florescimento organizacional, no intuito de melhorar a saúde e o bem-estar dos colaboradores, bem como seu desempenho. À luz do exposto, o objetivo da presente pesquisa é associar o florescimento organizacional com o desempenho dos docentes de uma universidade pública federal. Contribuindo assim para o avanço de uma nova perspectiva, tendo potencial para auxiliar os docentes e Instituições de Ensino Superior a alcançarem melhores índices de desempenho.

Desta forma, esta pesquisa será apresentada em cinco partes além desta introdução. Na segunda seção, serão discutidos os pressupostos teóricos, seguidos dos procedimentos metodológicos. Na quarta seção serão analisados os dados coletados à luz do referencial teórico. Por fim, serão apresentadas as principais conclusões da pesquisa e na sequência apresentadas as referências utilizadas.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nesta seção serão apresentados os principais conceitos, bem como seus respectivos pesquisadores, que abordam os construtos florescimento organizacional e desempenho. Não pretende-se exaurir o debate sobre as temáticas, mas apresentar os principais posicionamentos científicos para que a pesquisa possa ter subsídios para o pleno desenvolvimento.

### **2.1 FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL**

A psicologia positiva desenvolve uma ciência voltada para as emoções positivas, objetivando a identificação dos efeitos destas emoções, alguns estudos vêm sendo desenvolvidos (FREDRICKSON, 1998; HUPPERT; SO, 2009; DIENER *et al.*, 2010; LEITE, *et al.*, 2016). Tais emoções são consideradas por Fredrickson (1998) como sentimentos de alegria, interesse, contentamento e amor, que podem ser usufruídas em situações de oportunidades ou ameaças. Emergindo da psicologia positiva, o comportamento organizacional positivo surge com o objetivo de estudar as condições psicológicas individuais positivas, que estão relacionadas ao bem estar dos funcionários nas organizações e acabam por influenciar no desempenho funcional dos mesmos.

No mesmo sentido da psicologia positiva, o florescimento surge como a soma de sentir-se bem e agir de forma eficaz, sendo considerado uma medida de bem-estar subjetiva (HUPPERT; SO, 2009). Seguindo neste pensamento, Siqueira (2014) remete o termo florescimento - oriundo da botânica - a um significado de prosperidade, desenvolvimento, além de um estado de satisfação e bem-estar. Os estudos sobre bem-estar possuem duas abordagens: a que trata da felicidade, satisfação com a vida; a que trata da abordagem do potencial humano, comparando o quão bem as pessoas estão vivendo em relação à sua realidade (SILVA; CAETANO, 2013), nos dias atuais é um objetivo de muitos profissionais que investem em suas carreiras (OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015). Owen (2016) relaciona o florescimento a sentimentos como autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relações positivas, ou seja, toda emoção positiva de compartilhamento e bons sentimentos, que são aspectos que geram colaboração, sendo conceitos-chave para o sentimento de valorização garantindo a sensação de realização e refletindo os conceitos da psicologia positiva.

Huppert e So (2009) acreditam que um indivíduo pode ser considerado florescente quando percebe que a sua vida está indo bem. Já Diehl, Hay e Berg (2011), defendem que o indivíduo necessita experimentar três vezes mais sentimentos positivos do que negativos para que se esteja em florescimento. Investigar os fatores que estão associados ao florescimento das pessoas, é de extrema importância, assim como propor procedimentos que ajudem a promover o florescimento. Uma das razões para se investigar o florescimento dos indivíduos, é que estes tendem a trabalhar melhor, terem melhores relações sociais, são mais propensos a contribuir para a sua comunidade, além de melhorar sua saúde e a sua expectativa de vida (HUPPERT, 2009).

Os estudos sobre o florescimento no trabalho são recentes e buscam compreender as experiências positivas vivenciadas no contexto do trabalho (SIQUEIRA, 2014), ele está ligado, a prosperidade e desenvolvimento, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso, a aprendizagem, satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. Sheldon *et al.* (2010) defendem que o florescimento é afetado pelo tipo ou qualidade das atividades em que o indivíduo se engaja, de forma que a positividade das experiências e a possibilidade de perseguir metas pessoais aumentariam os níveis de florescimento.

A vida profissional dos indivíduos é um aspecto importante do bem-estar positivo ressalta Keyes (2002), quando o trabalho tem para estes um papel importante em suas vidas. Siqueira (2014) afirma que profissionais com alto florescimento no trabalho, podem obter uma boa vida além de tornarem-se mais otimistas em relação ao futuro, sendo que esta concepção remete a um estado positivo vivenciado pelo trabalhador, movido pela satisfação e seu envolvimento com o trabalho, além do sentimento positivo dirigido à empresa que o emprega. Segundo as teorias organizacionais é importante que os funcionários sejam auxiliados em aumentar sua satisfação e seu bem-estar subjetivo, reduzindo assim o estresse no trabalho (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

Carver e Connor-Smith (2010) afirmam que algumas atividades profissionais dificultam o florescimento dos indivíduos, devido ao grande desgaste psicológico que ocorre. De acordo com Hamama *et al.* (2013) ensinar pode ser estressante, os resultados de sua pesquisa demonstram que os professores podem ser ajudados a lidar diariamente com suas dificuldades, pois quando as pessoas sentem emoções positivas, são capazes de ver mais possibilidades. Seguindo este pensamento Travers e Cooper (1993) salientam que os docentes estão sujeitos a um estresse contínuo e sobrecarga emocional como parte de sua rotina diária intensiva, o que pode prejudicar o sentimento de bem-estar. Segundo Roffey (2012), quando os professores se sentem reconhecidos pelo trabalho que fazem, aumenta a sensação de eficácia e de bem-estar, sendo este bem-estar relevante para toda a escola, pois cria um ambiente agradável também para os alunos.

O trabalho dos professores está voltado para o ensino, mas estes também exercem outras atividades tais como pesquisa, extensão e administração, tornando cada vez mais complexa a ação docente. Neste cenário, os docentes necessitam adaptar-se mantendo os níveis de controle emocional e de esgotamento físico, mental e profissional. Segundo Tauchen *et al.* (2016) a produtividade científica incomoda e potencializa o estresse, devido às cobranças feitas a respeito dela, o autor salienta ainda que ser docente universitário é uma profissão em que se vivem situações de incertezas e alegrias, sendo no momento em que o desejo de transformação da educação supera os momentos estressantes.

Como visto no caso dos docentes, as condições de emprego e do exercício profissional acabam afetando o nível de satisfação individual das pessoas, assim como seu bem-estar. Logo estas condições de emprego possuem potencial para de forma tanto positiva quanto negativa, influenciar no desenvolvimento profissional dos trabalhadores. De acordo com a

centralidade dada ao trabalho na vida das pessoas, a satisfação com o desempenho profissional se torna um indicador importante: por o trabalho possibilitar relações sociais satisfatórias, otimismo em relação ao futuro, propósito e um significado na vida, estas possibilidades em conjunto caracterizam o florescimento no trabalho (SIQUEIRA, 2014). O engajamento no trabalho é uma construção florescente para as organizações, pois cria efeitos positivos em várias questões relacionadas ao trabalho (SIMBULA; GUGLIELMI, 2013).

Uma das razões para que os trabalhadores se empenhem e desempenhem melhor suas funções, é a experiência do florescimento no trabalho, experimentando emoções positivas, melhorando sua saúde, podendo assim dedicar suas energias ao trabalho (BAKKER; SCHAUFELI, 2008). O desempenho é o resultado do esforço colaborativo, existindo a possibilidade do envolvimento e engajamento profissional de uma pessoa ser transferido para outra indiretamente, possibilitando assim que a satisfação com o trabalho possa promover um bom desempenho (BAKKER; OERLEMANS, 2011).

## 2.2 DESEMPENHO DOCENTE

O desempenho conforme Dias e Borges (2017) se trata de um termo complexo que dependerá de uma perspectiva, a qual irá descrever ações atuais e projetar resultados futuros, podendo ser expresso como o conjunto de resultados, esforços e comportamentos, tornando-se um indicador crucial para qualquer tipo de organização. Não obstante, Lebas e Euske (2002) complementam este posicionamento, destacando que o desempenho é mensurável por uma expressão que permite comunicação, sendo resultado de uma ação, além da capacidade de realizar ou potencializar resultados. O desempenho pode ser mensurado sob diversas perspectivas: organizacional, grupos de trabalho, acadêmica. Neste estudo busca-se compreender alguns fatores que podem afetar o desempenho docente.

Assim, verifica-se que o desempenho não é um evento único, ele é dinâmico, deve ser considerado como uma medida contínua (LEBAS; EUSKE, 2002). Avaliar o desempenho torna-se fundamental nas instituições para que se conheça a real situação, os desvios tanto qualitativos quanto quantitativos e assim auxiliar as tomadas de decisões, contribuindo para uma melhor execução das estratégias e conseqüente melhoria nos resultados (NUINTIN; CURI; NOGUEIRA, 2010).

Nas avaliações do desempenho docente, o principal objetivo é o de avaliar o trabalho de cada docente num determinado intervalo de tempo. As avaliações devem levar em conta fatores racionais e emocionais, além da auto avaliação que torna o processo mais inclusivo (DUARTE; BASTOS, 2016). Os autores Broatch e Lohr (2012) enfatizam que os modelos tradicionais de avaliação de desempenho do professor, buscam estipular o que o docente acrescenta de conhecimento aos alunos, sendo que as conquistas dos alunos está atribuída ao professor ou a instituição e não propriamente ao aluno.

O apoio mútuo revigorante e a paixão pelo ensino do docente segundo Owen (2016) são alguns dos aspectos para o desenvolvimento profundo, tais aspectos aliados a emoções positivas apresentam melhora nos resultados e ajudam a ter melhor desempenho no trabalho. Ainda segundo o autor, quando essas forças são identificadas pode-se conscientemente transformar os trabalhos e as atividades mais valiosas e produtivas, fazendo com que o docente sintam-se mais confiante atribuindo mais interesse, engajamento, significado e sentimento de realização no que é feito. Neste mesmo pensamento, Seligman *et al.* (2009) relata que uma vida atribuída de valores como bem-estar e apoio mútuo, são a base para o

crescimento e que as interações do dia a dia entre professores e alunos são importantes para o desenvolvimento do bem-estar associado a aumento da capacidade e melhor desempenho.

De acordo com Roman, Osinski e Erdmannb (2017) a melhoria do desempenho pode ser entendida a partir de uma perspectiva de mudança e aprendizagem. Mudanças são necessárias e assim a organização deve se desenvolver e aprender a lidar com o contexto. Se a descrição do desempenho não tiver impacto nas decisões, a diversidade de interpretações aumenta sua complexidade. No entanto, o diálogo acontece para definir a complexidade do conceito, sendo base para o gerenciamento de desempenho. Não sendo apenas algo que se mede, é o resultado de uma construção, baseadas em tempo e causalidade, indicadores de futuras realizações, sendo um processo de alinhamento (LEBAS; EUSKE, 2002).

Dias e Borges (2017) comentam que a liderança exerce um papel fundamental no desempenho das equipes, pois a relações sociais construídas no contexto organizacional, influenciam os significados do grupo como valores, percepções, comportamento, atitudes, todas estas com capacidade de influenciar no desempenho das equipes. Na maioria das organizações desempenho é o resultado de esforço colaborativo: o envolvimento de uma pessoa pode ser indiretamente transferido para a equipe, melhorando assim o desempenho (BAKKER; OERLEMANS, 2011).

Schimmer e Brauer (2012) afirmam que o a satisfação no trabalho coincide com altos níveis de desempenho. Inversamente, quando a satisfação pessoal dos docentes está baixa ela impacta negativamente no desempenho de seu trabalho, resultando em consequências para todos os envolvidos no ensino, portanto para a instituição de ensino é fundamental manter a alta realização pessoal dos discentes, para assim manter o desempenho de discentes e docentes (BYRNE *et al.*, 2013; CARDOSO; COSTA, 2016). Uma vez que a produtividade do docente está ligada ao estado de espírito dos indivíduos que fazem parte daquele ambiente, ao que eles sentem, ao que os motiva, sendo que o desenvolvimento de bem estar das pessoas é um fator chave para a eficácia das instituições de ensino (MORO *et al.*, 2014).

Canrinus *et al.* (2012) afirmam que o bem-estar no trabalho dos professores contribui para um melhor comprometimento dos mesmos, assim como a motivação pode ser considerada como um fator importante no desempenho dos professores (AMBROSE; KULIK, 1999; SEEBALUCK; SEEGUM, 2013). Cardoso e Costa (2016) corroboram com este entendimento, refletindo que a as emoções, os sentimentos no trabalho desempenhado geram bem-estar, o que por sua vez resulta em um melhor desenvolvimento e desempenho das atividades. Ou seja, aspectos que elevam os sentimentos positivos nos docentes tendem a afetar de maneira positiva no desempenho dos indivíduos, consequentemente no melhor desempenho dos alunos e da instituição. Considerando os resultados encontrados por Tuckman (2007), de que as aulas motivacionais, são capazes de melhorar o desempenho dos acadêmicos.

Como descrito na seção anterior, a profissão docente pode ser um tanto quanto estressante, mas quando acompanhada de incentivos, orientações, sentimentos positivos, tem a potencialidade de promover a sensação de bem-estar e florescimento no trabalho. Entender como certas emoções podem afetar na realização do trabalho, que consequentemente afetam o desempenho do trabalho, desempenho que pode ser analisado de acordo com a percepção do indivíduo (BENDASSOLLI; MALVEZZI, 2013) é importante para manter o bem-estar e os bons resultados dos envolvidos. Assim, emerge a seguinte hipótese a ser testada:  $H^{única}$ : existe associação positiva entre o florescimento organizacional e o desempenho docentes de uma Universidade Pública Federal. Para o teste desta hipótese, na sequência (seção metodologia) serão apresentados os procedimentos adotados.

### 3. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do experimento, valeu-se da pesquisa quantitativa com o emprego da técnica *survey*. A população compreendeu, por conveniência, os docentes dos cursos da área das ciências sociais aplicadas ofertados por uma Universidade Pública Federal, localizada no estado do Rio Grande do Sul. Em específico, a pesquisa compreendeu os docentes dos seguintes cursos: Administração, Turismo, CST em Gestão Pública, CST em Processos Gerenciais, Direito, Economia, Arquitetura e Urbanismo. Estes cursos foram selecionados por pertencerem, segundo classificação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a área das ciências sociais aplicadas, âmbito de expertise, interesse e de facilidade de acesso aos dados pelos pesquisadores.

Neste contexto, considerando o total de docentes lotados por curso (proporcionalidade), foi identificada uma amostra estatística compreendendo no total de 107 professores. Logo, este foi o total da amostra pesquisada sendo que os questionários foram aplicados *in loco* nas unidades. Para coleta dos dados sobre florescimento organizacional foi utilizado o instrumento desenvolvido e validado por Siqueira (2014), conforme Quadro 1, valendo-se de uma escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) para cada uma das afirmativas e 8 questões.

**Quadro 1** – Variáveis construto florescimento organizacional

<b>VARIÁVEIS</b>
<b>Flo1</b> - Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras
<b>Flo2</b> - Em meu trabalho, estou envolvido(a) e interessado(a) nas atividades diárias que executo
<b>Flo3</b> - Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros
<b>Flo4</b> - Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim
<b>Flo5</b> - O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida
<b>Flo6</b> - O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro
<b>Flo7</b> – O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado
<b>Flo8</b> - Em meu trabalho, as pessoas me respeitam

**Fonte:** Siqueira (2014).

Para a identificação do desempenho percebido pelos docentes considerou-se o instrumento utilizado por Raasch e Silveira-Martins (2016), adaptando-o para a realidade dos docentes. As variáveis utilizadas, conforme Quadro 2, foram mensuradas considerando uma escala de 1 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito) para cada uma das afirmativas e 5 questões.

## Quadro 2 – Variáveis construto desempenho

VARIÁVEIS
Des1 - Notas de desempenho dos cursos que leciona (ENADE, CPC, EDITORA ABRIL, RUF, etc)
Des2 - Desempenho dos alunos de maneira geral
Des3 - Desempenho dos egressos dos cursos
Des4 - Atendimento do Projeto Pedagógico do curso
Des5 - Seu desempenho geral

Fonte: Autores (2017).

A análise, seguindo os ensinamentos de Hair Jr. *et al.* (2005), dos dados considerou: a) Análise Fatorial Exploratória: esta técnica foi utilizada para validar o construto desempenho, visto que o instrumento foi adaptado de outra pesquisa. Foram utilizados os seguintes indicadores: Comunalidades (0,500); Medida de adequação da amostra (MSA) (0,500); Confiabilidade da amostra (alfa de Cronbach) (0,700); Teste de esfericidade de Bartlett ( $p\text{-value}<0,50$ ); Correlação inter-itens (0,300); Correlação item-total (0,500); Carga fatorial (para  $n = 100$ ) (0,55) – rotacionada via método varimax; b) Análise Fatorial Confirmatória: esta técnica foi utilizada para ambos os construtos visando identificar se as variáveis estão direcionadas a mensurar os referidos construtos. Para esta técnica foram utilizados os seguintes indicadores de ajuste: i)  $\chi^2/df (<3)$ ; ii)  $p\text{-value} (> 0,05)$ ; iii) índice de ajuste comparativo – CFI ( $>0,900$ ); iv) índice de Tucker-Lewis – TLI ( $>0,900$ ); e; v) raiz do erro quadrático médio – RMSEA ( $<0,100$ ); e; c) Modelagem de Equações Estruturais. Por fim, visando um teste acessório, procedeu-se a correlação de Spearman entre as medidas centrais dos indicadores dos construtos modelados.

Para o desenvolvimento dos cálculos foram utilizados os seguintes softwares: IBM SPSS<sup>®</sup>, versão 20 e MPlus<sup>®</sup>, versão 7. O estimador empregado foi o dos parâmetros mínimos quadrados ponderados (WLSMV).

## 4. RESULTADOS

Conforme apontamentos realizados na seção metodologia, o primeiro procedimento de análise dos dados considerou a análise fatorial exploratória. Assim, em análise aos indicadores do construto florescimento organizacional, identificou-se que os estes apresentam os seguintes valores de comunalidades: Flo1: 0,766, Flo2: 0,520, Flo3: 0,730, Flo4: 0,689, Flo5: 0,652, Flo6: 0,769, Flo7: 0,789, Flo8: 0,733, ou seja, todos indicadores acima do mínimo esperado de 0,500.

Desta maneira realizou-se o cálculo da medida de adequação da amostra. Este procedimento resultou com o menor valor de 0,669 referente ao indicador Flo4, todavia, acima do mínimo descrito por Hair Jr. *et al.* (2005) de 0,500. Em análise ao valor do alfa de Cronbach verificou que este resultou em 0,781 e para itens padronizados em 0,775, quando o mínimo esperado era de 0,700, logo, todos os indicadores apresentam-se adequados para as demais análises. Assim, em verificação ao teste de esfericidade de Bartlett indentificou-se um valor de  $\alpha=0,000<p\text{-value}=0,05$ .

Na sequência, avançou-se para a análise da correlação inter-itens. Através deste procedimento, foi possível verificar que os indicadores Flo2, Flo3, Flo4 e Flo8, apresentaram



os seguintes valores: 0,122, 0,272, -0,016 e 0,192, respectivamente. Desta forma estes indicadores foram desconsiderados por não terem atingido, pelo menos, o valor de 0,300, descreve Hair Jr. *et al.* (2005). Assim, após a exclusão, aferiu-se novamente os valores de correlação inter-itens e, desta vez, o menor valor identificado foi de 0,317, logo os indicadores: Flo1, Flo5, Flo6 e Flo7 habilitaram-se para as próximas análises.

Quando analisada a correlação item-total verificou-se que o indicador Flo1 apresentou o valor de 0,436. Os demais indicadores apresentaram valores superiores a 0,600. Desta maneira, visando a manutenção do rigor de análises em comunhão com o preconizado pela literatura, optou-se pela exclusão do indicador Flo1. Após este procedimento, analisou-se a carga fatorial dos indicadores, sendo: Flo5: 0,833, Flo6: 0,870, e, Flo7: 0,887. Logo, após os procedimentos de análise fatorial exploratória, verificou-se que estes são os indicadores habilitados a embasarem as demais análises do construto florescimento organizacional.

Prosseguindo as análises, verificou-se em relação ao construto desempenho, em específico comunalidades, os seguintes resultados por indicadores: Des1: 0,570, Des2: 0,333, Des3: 0,692, Des4: 0,242, e, Des5: 0,618. Desta maneira, os indicadores Des2 e Des4 apresentaram valores no limite mínimo esperado, ou seja, 0,500. Após a exclusão destes indicadores foi possível verificar que os seguintes resultados: Des1: 0,642, Des3: 0,716, e, Des5: 0,662. Assim, estes indicadores habilitam-se para os próximos procedimentos estatísticos.

Na sequência verificou-se a MSA dos indicadores do construto desempenho. Neste sentido, aferiu-se os seguintes valores: Des1: 0,715 Des3: 0,658, e, Des5: 0,697, portanto, todos os indicadores apresentam resultados acima do mínimo esperado para o MSA (0,500). Em prosseguimento verificou-se que o alfa de Cronbach para estes indicadores resultou em 0,740 e para itens padronizados em 0,757, logo acima do mínimo de 0,700. Da mesma forma o teste de esfericidade de Bartlett apresentou resultados, em conformidade com o ensinamentos de Hair Jr. *et al.* (2005), ou seja  $\alpha=0,000 < p\text{-value}=0,05$ .

Quando analisada a correlação inter-itens verificou-se que o menor valor apresentado foi de 0,460, quando o mínimo aceitável é de 0,300. A correlação item-total apresentou o menor valor para o indicador Des1: 0,563, superior a 0,500 considerado o mínimo para habilitar aos próximos procedimentos. Em relação a carga fatorial, todos os indicadores apresentaram-se em apenas um fator com os seguintes valores: Des1: 0,801, Des3: 0,846, e, Des5: 0,814. Desta maneira, via análise fatorial exploratória, é possível afirmar que estes indicadores (Des1, Des3 e Des5) estão aptos para a realização das demais análises.

Neste sentido, procedeu-se a análise fatorial confirmatória do construto florescimento organizacional. Assim, aferiu-se que os seguintes valores: CFI: 1,000 > 0,900; TLI 1,000 > 0,900; e; RMSEA 0,000 < 0,100, logo todos os valores demonstram ajuste. Com relação aos indicadores de  $\chi^2$  o sistema retornou a mensagem que, devido ao estimador, os cálculos não poderiam ser executados. Todavia, como método de revalidação dos índices de ajuste, foram consultados os coeficientes individualizados por indicador verificou-se os seguintes: Flo5: 0,757 (p-value=0,000), Flo6: 0,804 (p-value=0,000), e, Flo7: 0,868 (p-value=0,000). Assim, observou-se que todos os indicadores apresentaram coeficientes acima de 0,550 como recomenda Hair Jr. *et al.* (2005). Desta maneira, todos os indicadores do construto florescimento organizacional foram ratificados pela análise fatorial confirmatória.

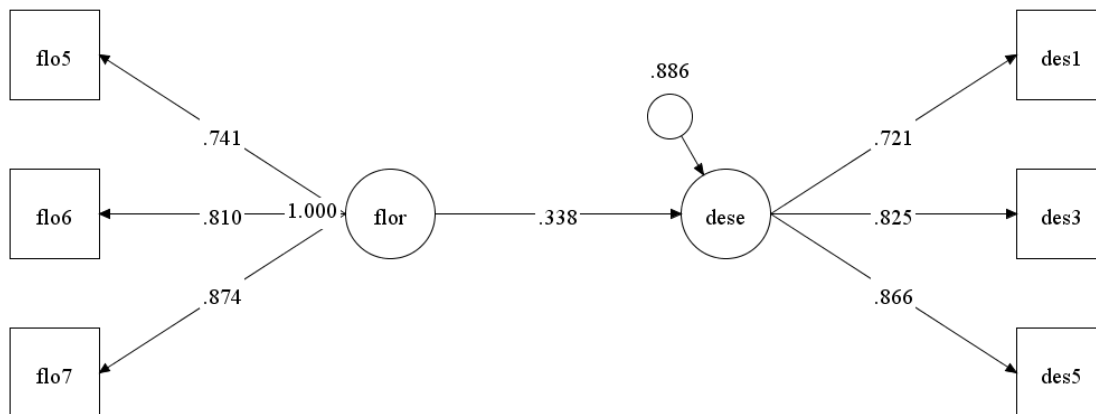
Na sequência, procedeu-se este tipo de análise direcionada ao construto desempenho. Foi possível verificar que os seguintes resultados dos índices de ajuste: CFI: 1,000 > 0,900; TLI 1,000 > 0,900; e; RMSEA 0,000 < 0,100. Em relação ao  $\chi^2$ , tal como na análise do florescimento organizacional, o sistema retornou a mensagem que, devido ao estimador, os cálculos não poderiam ser executado. Ao observar os coeficientes de cada indicador (Des1:

0,718 -  $\alpha=0,000 < p\text{-value}=0,05$ ; Des3: 0,834 -  $\alpha=0,000 < p\text{-value}=0,05$ , e, Des5: 0,857 -  $\alpha=0,000 < p\text{-value}=0,05$ ), percebe-se que mesmo sem o cálculo do  $\chi^2$ , existe ajuste do modelo. Assim, entende-se que estes indicadores de desempenho possuem condições de integrar o modelo a ser testado.

Ao analisar o modelo de equações estruturais, considerando os dois construtos, verificou-se que o CFI ( $0,999 > 0,900$ ), TLI ( $0,999 > 0,900$ ), RMSEA ( $0,021 < 0,100$ ), refletiram ajustes do modelo. Com relação ao  $\chi^2$ , tal como nas análises individuais dos construtos não foi possível aferir. Desta forma, realizou-se a análise visual dos coeficientes dos indicadores, visando verificar alguma possível inconsistência que pudesse contrapor os índices já aferidos. Assim, ao analisar os coeficientes verificou-se o seguinte: Flo5: 0,741 ( $p\text{-value}=0,000$ ), Flo6: 0,810 ( $p\text{-value}=0,000$ ), Flo7: 0,874 ( $p\text{-value}=0,000$ ), Des1: 0,721 ( $p\text{-value}=0,000$ ), Des3: 0,825 ( $p\text{-value}=0,000$ ), e, Des5: 0,866 ( $p\text{-value}=0,000$ ). Por conseguinte, entende-se que o modelo apresenta-se ajustado.

Quando analisada as associações entre os construtos florescimento organizacional e desempenho, conforme Figura 1, verifica-se uma associação positiva (0,338) e significativa ( $\alpha=0,000 < p\text{-value}=0,05$ ). Visando realizar um teste acessório a modelagem de equações estruturais para aferir seus resultados, procedeu-se a correlação de Spearman considerando a medida central dos indicadores de florescimento organizacional e desempenho. O resultado deste último teste resultou em  $\rho=0,290$  ( $\alpha=0,002 < p\text{-value}=0,05$ ), logo correlação positiva e significativa entre os construtos, reforçando os resultados encontrados anteriormente. Assim, ao recuperar a hipótese **H<sup>única</sup>** que afirma existir associação positiva entre o florescimento organizacional e o desempenho de docentes de uma Universidade Pública Federal, pode-se concluir que a mesma é suportada.

**Figura 1** – Modelo de Equações Estruturais



**Fonte:** Autores (2017).

Os resultados confirmam a relação positiva entre o florescimento organizacional e o desempenho percebido pelo docente. Como descrito no tópico a respeito do construto teórico florescimento organizacional, este está relacionado às experiências positivas vivenciadas no ambiente profissional, como prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, aprendizagem, satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. A partir dos dados coletados através deste estudo, é possível ratificar o que afirmaram Wright, Cropanzano e Bonett (2007) que a positividade vivenciada entre indivíduos no ambiente de trabalho, está associada a maiores níveis de desempenho profissional.

Ao relacionar elementos quantitativos, qualitativos e a complexidade da atividade profissional em relação ao desempenho nesta, a melhora do quesito desempenho profissional associado aos elementos positivos no ambiente organizacional, é citada no trabalho de Avey, Avolio e Luthans (2011) quando destacam o incremento da relevância, originalidade e quantidade de soluções propostas para questões do cotidiano profissional. A somatória entre os resultados das duas pesquisas permite concluir que, o aumento do desempenho docente averiguado por esta, significa relevância na quantidade e qualidade da atividade profissional destes em razão do florescimento organizacional percebido.

Semelhante posição em razão dos dados coletados por esta pesquisa ocorre em relação ao trabalho de Meneghel, Salanova e Martínez (2016), o qual destaca que o desenvolvimento de emoções positivas no coletivo profissional auxilia no incremento do desempenho da equipe. É possível concluir, que mais do que o aumento do desempenho docente numa perspectiva individual, existe da qualidade e quantidade da produção de todo o corpo docente que compõe a amostra dessa pesquisa, também dos cursos aos quais estes integram, conseqüentemente, de toda a produção universitária. Visto que a organização é o resultado do compartilhamento de crenças e valores todos indivíduos nela existente, o qual fazem ela se manter funcionando é indispensável considerar as expectativas e bem-estar dos docentes, para que o ambiente se torne mais agradável e assim produzir sensação de familiaridade.

Levando em consideração a essência do florescimento que para Oliveira-Silva e Silva (2015) que diz respeito ao estado do progresso e de bem-estar no contexto de trabalho, pode-se compreender através do estudo que o engajamento, as realizações e o significado em que é dado para este contexto, faz com que realmente aconteça a mudança e o desempenho aumente. Nesse mesmo pensamento o estudo de Owen (2016) diz que a colaboração centrada no aprendizado, tendo valores compartilhados e envolvimento nas práticas focadas na aprendizagem dos alunos, tornam o docente reflexivo e subjacentes nas suas ações.

Bahmani, Muzafari e Mowlaie (2016) destacam que a atenção ao florescimento organizacional é diretamente proporcional ao incremento do desempenho na atividade profissional. Logo, o montante de atenção despendida aos elementos do florescimento organizacional será diretamente proporcional ao desempenho docente e conseqüente quantidade e qualidade da sua produção, assim como da produção do corpo docente, dos cursos que estes integram e finalmente dos universitários.

O entusiasmo, a emoção e as experiências profissionais gratificantes são abordados na pesquisa de Owen (2016) que realizou estudos em escolas e constatou melhora nos resultados, maior envolvimento e confiança quando o docente apresentou otimismo, autoestima e emoção, mesmo em constantes demandas de trabalho. Este sentimento de realização também enfatiza o bem-estar do estudante o que indica as conexões reflexivas e compartilhamento de bons sentimentos. O florescimento é evidente quando envolve otimismo, resiliência e relações positivas. Seligman *et al.* (2009) complementa este pensamento, quando afirma que esses aspectos fazem com que os indivíduos sintam-se bem, conseqüentemente melhorando os resultados e o desempenho.

Compreender os fatores determinantes que levam o profissional docente ao bem-estar, florescimento no trabalho, se torna essencial para que as instituições de ensino possam melhorar seu ambiente, tornando-o mais agradável a todos, e fazendo com que as instituições tornem-se mais visíveis perante a sociedade (CARDOSO; COSTA, 2016). Desta forma, os resultados são congruentes com as revisões da literatura, sendo que os investimentos em estratégias que proporcionem o bem-estar no trabalho, ou seja, que estimulem o florescimento devem ser objeto de proeminência dos tomadores de decisões da Universidade, uma vez que

existe proporcionalidade, influente e positiva, com o desempenho que será aferido futuramente.

## CONCLUSÃO

Através do presente estudo pode-se concluir da necessidade de propiciar florescimento para o alcance de desempenho de um corpo docente, o qual é responsável em influenciar outros atores da organização a qual integra e interferir no desempenho desta. A fim de responder o objetivo do estudo que parte do intuito de confrontar o florescimento organizacional com o desempenho percebido pelos docentes de uma universidade pública federal, a presente investigação conclui que o primeiro construto possui impacto positivo sobre o segundo.

Desta forma, a observação e estímulo de práticas de florescimento em relação aos docentes, impacta sobre os resultados das atividades profissionais destes. Visto que os docentes exercem um papel fundamental no desempenho das equipes profissionais que integram, favorecer o florescimento docente, mais do que estar relacionado ao bem-estar destes, conduz à transmissão do mesmo sentimento positivo aos demais integrantes da organização. Isto torna o ambiente organizacional favorável ao engajamento profissional de todos que ali desempenham suas atividades profissionais.

Este ambiente positivo conduz a redução dos níveis de esgotamento físico, mental, profissional e das condições estressantes a que o docente é exposto em seu cotidiano profissional. Assim a positividade das condições permite que o docente realize de uma melhor forma suas atividades, aumentando assim o seu desempenho profissional. E tal fato por sua vez, possui potencialidade para colaborar com a melhora dos índices de desempenho da instituição na qual o docente está inserido.

Como sugestão para futuras pesquisas recomenda-se que pesquisadores considerem a inserção de outros construtos que podem ser considerados como complementares a estes aqui investigados, como: espiritualidade e comprometimento, além da influência do tipo de orientação empreendedora e estratégica sobre o florescimento da organização.

## REFERÊNCIAS

AKGUN, A. E.; KESKIN, H.; BYRNE J.; The moderating role of environmental dynamism between firm emotional capability and performance. **Journal of Organizational Change Management**, New York, v. 21, n.2, p. 230-252, 2007.

AMBROSE, M. L.; KULIK, C. T. Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. **Journal of management**, v. 25, n. 3, p. 231-292, 1999.

AVEY, J. B.; AVOLIO, B. J.; LUTHANS, F. Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. **The Leadership Quarterly**, v. 22, n. 2, p. 282-294, 2011.

BAHMANI, K.; MUZAFARI, S.; MOWLAIE, S. Relationship between task performance and job crafting with the mediating role of job flourishing. **International journal of medical research and health sciences**, v. 5, n. 11, p. 344-348, 2016.

BAKKER, A. B.; OERLEMANS, W. Subjective well-being in organizations. **The Oxford handbook of positive organizational scholarship**, p. 178-189, 2011.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. **Journal of organizational behavior**, v. 29, n. 2, p. 147-154, 2008.

BENDASSOLLI, P. F.; MALVEZZI, S. Desempenho no trabalho: definições, modelos teóricos e desafios à gestão. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, p. 53-86, 2013.

BYRNE, M., *et al.* Burnout among accounting and finance academics in Ireland. **International Journal of Educational Management**, v. 27, n. 2, p. 127-142, 2013.

BROATCH, J.; LOHR, S. Multidimensional assessment of value added by teachers to real-world outcomes. **Journal of Educational and Behavioral Statistics**, v. 37, n. 2, p. 256-277, 2012.

CANRINUS, *et al.* Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. **European journal of psychology of education**, v. 27, n. 1, p. 115-132, 2012.

CARDOSO, C. G. L. V.; COSTA, N. M. S. C. Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher. *Ciência e saúde coletiva*, v. 21, n. 8, p. 2357-2364, 2016.

CARVER, C. S.; CONNOR-SMITH, J. Personality and coping. **Annual review of psychology**, v. 61, p. 679-704, 2010.

DIAS, M. A. M. J.; BORGES, R. S. G. Performance and Leadership Style: When do Leaders and Followers Disagree? **Mackenzie Management Review**, São Paulo, v. 18, n. 2, p.104-129, mar/apr. 2017.

DIEHL, M.; HAY, E. L.; BERG, K. M. The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. **Aging & mental health**, v. 15, n. 7, p. 882-893, 2011.

DIENER, E., *et al.* New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicators Research**, v. 97, n. 2, p. 143-156, 2010.

DUARTE, S.; BASTOS, J. N. Trajectória e desafios da avaliação do desempenho docente: o caso da Universidade Pedagógica de Moçambique. **Revista Transmutare**, v. 1, n. 1, 2016.

FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions?. **Review of general psychology**, v. 2, n. 3, p. 300, 1998.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAMAMA, L., *et al.* Links between stress, positive and negative affect, and life satisfaction among teachers in special education schools. **Journal of Happiness Studies**, v. 14, n. 3, p. 731-751, 2013.

HUPPERT, F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, v. 1, n. 2, p. 137-164, 2009.

HUPPERT, F. A.; SO, T. What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them. In: International Society for Quality of Life Studies – ISQOLS (9), 2009, Italy (Florence). **Anais...** Florence: IX ISQOLS Conference, 2009.

KEYES, C. L. M. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. **Journal of health and social behavior**, p. 207-222, 2002.

LEBAS, M.; EUSKE, K. A conceptual and operational delineation of performance. In: NEELY, Andy. **Business performance measurement: theory and practice**. 2. ed. New York: Cambridge University Press, p. 125-139, 2002.

LEITE, A. M. A. A., *et al.*. Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. **Gestão & Regionalidade**, v. 32, n. 95, 2016.

MENEGHEL, I.; SALANOVA, M.; MARTÍNEZ, I. M. Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. **Journal of Happiness Studies**, v. 17, n. 1, p. 239-255, 2016.

MORO, A. B., *et al.* Clima organizacional: fatores significativos na percepção de docentes e discentes vinculados a programas de pós-graduação. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 7, n. 3, p. 01-21, 2014.

NUINTIN, A. A.; CURI, M. A.; NOGUEIRA, L. R. T. Avaliação de desempenho e tomada de decisão utilizando os preceitos do Balanced Scorecard: o caso de uma organização que explora a atividade pecuária de gado bovino de corte em Mato Grosso do Sul. In: **Sociedade Brasileira De Economia Administração e Sociologia Rural**, 48, 2010, Campo Grande. Campo Grande, p. 01 – 16, 2010.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; SILVA, A. P. S. S. Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 2, 2015.

OWEN, S. Professional learning communities: building skills, reinvigorating the passion, and nurturing teacher wellbeing and “flourishing” within significantly innovative schooling contexts. **Educational Review**, Australia, v. 69, p.403-419, 2016.

RAASCH, M.; SILVEIRA-MARTINS, E. Análise do Posicionamento Procrastinador como (falta de) Estratégia para o Desempenho Acadêmico: uma pesquisa com estudantes de gestão. **Revista Meta: Avaliação**, v. 8, n. 24, p. 463-487, 2016.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 698–714, 2002.

ROMAN, D. J.; OSINSKI, M.; ERDMANN, R. H. A substantive theory on the implementation process of operational performance improvement methods. **Revista de Administração**, São Paulo, p.148-162, 2017.

ROFFEY, S. Pupil wellbeing—Teacher wellbeing: Two sides of the same coin? **Educational and Child Psychology**, v. 29, n. 4, p. 8, 2012.

SCHIMMER, M.; BRAUER, M. Firm performance and aspiration levels as determinants of a firm's strategic repositioning within strategic group structures. **Strategic Organization**, v. 10, p.406-435, nov. 2012.

SEEBALUCK, A. K.; SEEGUM, T. D. Motivation among public primary school teachers in Mauritius. **International Journal of Educational Management**, v. 27, n. 4, p. 446-464, 2013.

SELIGMAN, M. E. P., *et al.* Positive Education: Positive Psychology and Classroom Interventions. **Oxford Review of Education**, v. 35, n.3, p. 293–311, 2009.

SHELDON, K. M., *et al.* Persistent pursuit of need-satisfying goals leads to increased happiness: A 6-month experimental longitudinal study. **Motivation and emotion**, v. 34, n. 1, p. 39-48, 2010.

SILVA, A. J.; CAETANO, A. Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. **Social Indicators Research**, v. 110, n. 2, p. 469-478, 2013.

SIMBULA, S.; GUGLIELMI, D. I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 29, n. 3, p. 117-125, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TAUCHEN, G., *et al.* Gestão da docência universitária: o stress na vida dos professores iniciantes. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 9, n. 4, 2016.

TRAVERS, C. J.; COOPER, C. L. Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. **Work & Stress**, v. 7, n. 3, p. 203-219, 1993.

TUCKMAN, B. W. The effect of motivational scaffolding on procrastinators' distance learning outcomes. **Computers & Education**, v. 49, n. 2, p. 414-422, 2007.

WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R.; BONETT, D. G. The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. **Journal of occupational health psychology**, v. 12, n. 2, p. 93, 2007.