



Suporte organizacional e satisfação no trabalho: estudo correlacional com professores universitários brasileiros

Recibido: 10 de maio de 2024
Evaluado: 28 de março de 2025
Publicado: 01 de abril de 2026

Tereza Augusta Maciel*  

Deysi Emilia García Rodríguez**  

Tipologia: artigo de pesquisa

Resumo

Nos últimos anos, tem-se observado um aumento significativo nas exigências do trabalho docente tanto no Brasil quanto no mundo. Entretanto, essas demandas geralmente não são acompanhadas do suporte organizacional adequado, gerando insatisfação e ampliação das cargas psicológicas sobre os professores. Nesta perspectiva, objetivou-se analisar a relação entre a percepção de suporte organizacional e a satisfação no trabalho em professores de uma universidade pública brasileira. Tratou-se de uma pesquisa censitária, transversal e correlacional, cuja coleta de dados foi realizada através de três questionários estruturados autoaplicáveis: sociodemográfico, Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) e Escala de Satisfação no Trabalho (EST), aplicados em 84% (n=68) dos professores ativos no período de maio a junho de 2023. A análise dos dados foi feita por estatística descritiva e análises de correlação realizados no programa IBM – versão SPSS 25 e MEDCALC versão 19.2.6, com erro alfa de 5%. Os resultados confirmam que há correlação significativa entre a percepção de suporte e a satisfação no trabalho no contexto estudado. Concluiu-se que o suporte organizacional percebido não parece validar as necessidades e desejos dos professores desta instituição de ensino superior, não atendendo as normas de reciprocidade que promovem a satisfação no trabalho. Desse modo, o suporte organizacional emerge como um elemento chave para a melhoria de diversos indicadores em instituições de ensino superior, como o bem-estar e a satisfação no trabalho.

Palavras-chave

suporte organizacional; satisfação no trabalho; professores; universidades públicas

* Universidade de Pernambuco. tereza.maciel@upe.br

** Universidad Internacional Iberoamericana. deysi.garcia@unini.edu.mx

Organisational Support and Job Satisfaction: Correlational Study with Brazilian University Professors

Abstract

In recent years, there has been a significant increase in the demands of academic work, both in Brazil and globally. However, these demands are often not accompanied by adequate organisational support, leading to dissatisfaction and increased psychological strain on teachers. From this perspective, the aim of the study was to analyse the relationship between perceived organisational support and job satisfaction among teachers at a Brazilian public university. This was a census-based, cross-sectional, correlational study. Data collection was conducted using three structured self-administered questionnaires: a sociodemographic survey, the Perceived Organisational Support Scale (EPSO), and the Job Satisfaction Scale (EST), applied to 84% (n = 68) of active teachers between May and June 2023. Data analysis was carried out using descriptive statistics and correlation analyses with IBM SPSS version 25 and MEDCALC version 19.2.6, adopting a 5% alpha error. The results confirm a significant correlation between perceived organisational support and job satisfaction in the studied context. It was concluded that the perceived organisational support does not appear to validate the needs and expectations of teachers at this higher education institution, failing to meet reciprocity norms that foster job satisfaction. Thus, organisational support emerges as a key element for improving various indicators in higher education institutions, such as well-being and job satisfaction.

Keywords

organisational support; job satisfaction; professors; public universities

Soporte organizacional y satisfacción en el trabajo: estudio correlacional con profesores universitarios brasileños

Resumen

En los últimos años, se ha observado un aumento significativo en las demandas del trabajo docente, tanto en Brasil como en el mundo. Sin embargo, estas demandas no suelen estar acompañadas de un soporte organizacional adecuado, lo que genera insatisfacción y un incremento de las cargas psicológicas sobre los profesores. En esta perspectiva, el objetivo del estudio fue analizar la relación entre la percepción de soporte organizacional y la satisfacción laboral en profesores de una universidad pública brasileña. Se trató de una investigación censal, transversal y correlacional. La recolección de datos se realizó mediante tres cuestionarios estructurados y autoadministrados: sociodemográfico, Escala de Percepción de Soporte Organizacional (EPSO) y Escala de Satisfacción Laboral (EST), aplicados al 84 % (n = 68) de los docentes activos entre mayo y junio de 2023. El análisis de los datos se efectuó mediante estadística descriptiva y análisis de correlación, utilizando el programa IBM SPSS versión 25 y MEDCALC versión 19.2.6, con un error alfa del 5 %. Los resultados confirman una correlación significativa entre la percepción de soporte organizacional y la satisfacción laboral en el contexto estudiado. Se concluye que el soporte organizacional percibido no parece validar las necesidades y expectativas de los profesores de esta institución de educación superior, incumpliendo con las normas de reciprocidad que promueven la satisfacción laboral. De este modo, el soporte organizacional se presenta como un elemento clave para la mejora de diversos indicadores en instituciones de educación superior, como el bienestar y la satisfacción laboral.

Palabras clave

soporte organizacional; satisfacción laboral; profesores; universidades públicas

Para citar este artículo:

Maciel, T. A. e García Rodríguez, D. E. (2026). Suporte organizacional e satisfação no trabalho: estudo correlacional com professores universitários brasileiros, *Revista Colombiana de Educación*, (99), e21530, <https://doi.org/10.17227/rce.num99-21530>

Introdução

Nos últimos anos, aumentaram as exigências no trabalho docente no Brasil e no mundo, com ampliação das cargas psicológicas, da competitividade e da demanda crescente por produção científica. Muitas vezes, essas exigências não são acompanhadas de suporte organizacional adequado por parte das Instituições de Ensino Superior (IES), as quais estão sujeitas à conjuntura socioeconômica e política na qual se inserem (Araújo & Martins, 2015).

Somado a todas essas mudanças, o subfinanciamento das IES, principalmente as universidades públicas brasileiras, tem exigido que essas organizações busquem financiadores além do Estado para a viabilizar seus projetos acadêmicos-científicos (Silva & Crubellate, 2022), assim como a manutenção física de suas estruturas (Silva et al., 2017). Isso tem contribuído para a mercantilização da vida acadêmica e precarização do trabalho docente (De Oliveira, 2011; Silva & Alves, 2021).

A redução drástica no orçamento das IES — com corte superior a 50,17% em relação ao orçamento de 2014 — afeta diretamente a qualidade do ensino superior e do suporte organizacional. Com menos recursos, as instituições não conseguem oferecer uma formação adequada, o que compromete a preparação dos profissionais para enfrentar os desafios do mercado de trabalho (ADUFSCar, 2023).

Neste contexto, surge um outro desafio para o suporte organizacional que é o tipo de gestão das IES públicas, cujo modelo é caracterizado pela burocracia, hierarquia e pouca flexibilidade na tomada de decisões (Carvalho, 2009). Além disso, a docência tornou-se ainda mais desafiadora devido ao aumento das exigências de qualificação do professor universitário, impulsionado pela necessidade de atualização e do avanço das tecnologias digitais da informação e da comunicação (Masaro & Paula, 2022).

Apesar dessa conjuntura pouco favorável, o suporte organizacional se mantém como um aspecto importante no ambiente de trabalho, pois oferece condições materiais e psicossociais para a vida profissional do indivíduo (Formiga et al., 2022), fortalecendo a união dos trabalhadores a fim de alcançarem os objetivos organizacionais e pessoais (Maan et al., 2020), e promovendo maior satisfação no trabalho (Assiri et al., 2020).

Ressalta-se que a percepção de suporte organizacional corresponde à crença global desenvolvida pelos trabalhadores de que a organização valoriza as suas contribuições e os seus esforços no trabalho, além de se preocupar com suas necessidades socioemocionais e seu bem-estar, segundo o modelo de Eisenberg et al. (1986).

Outros estudiosos do tema argumentam que a percepção de suporte organizacional é definida pelo apoio fornecido pelas organizações através da

atuação dos líderes, da valorização profissional, da justiça distributiva, das promoções, do acesso à informação, entre outras formas de suporte na vida profissional (Eroğluer et al., 2020; Folgaça et al., 2021) que levam o trabalhador a um maior comprometimento e melhor bem-estar psicossocial no contexto laboral (Ceribeli & Barbosa, 2019).

Portanto, o suporte organizacional e ambiente de trabalho são fatores indissociáveis no exercício da docência, sendo essenciais para o bem-estar e satisfação dos colaboradores (Chen, 2023; Nogueira & Oliveira, 2022; Rachman, 2021). Autores como Eroğluer et al. (2020) defendem que o sucesso das organizações depende do desempenho de seus funcionários. Porém, o desempenho está mais relacionado ao suporte organizacional recebido do que propriamente aos talentos, habilidades e esforços individuais, refletindo-se diretamente na qualidade da educação superior.

Por sua vez, a satisfação no trabalho é considerada uma das variáveis mais estudadas no contexto organizacional ao longo de décadas (Pires et al., 2021). Sua relevância se dá pela abrangência de seu conceito, seus antecedentes e eventos consequentes no contexto laboral, tendo se consagrado como um indicador que exerce influência considerável nas atitudes, crenças, sentimentos e desempenho dos indivíduos no trabalho (Siqueira, 2008).

Atualmente, embora o conceito de satisfação no trabalho tenha sofrido modificações em sua determinação, continua sendo objeto de debate acadêmico, e confundido, em muitas ocasiões, com o conceito de motivação, o que demonstra uma falta de clareza e padronização em sua definição (Inuwa, 2016).

Diante dessa dificuldade conceitual, Siqueira (2008) afirma ser necessário considerar duas particularidades que influenciam o construto: em primeiro lugar, os processos psicológicos (fatores disposicionais) provenientes da personalidade do indivíduo e da natureza subjetiva da satisfação; em segundo lugar, os fatores associados ao trabalho e seu contexto (fatores situacionais).

Desse modo, a satisfação no trabalho tornou-se um indicador importante por expressar não só os sentimentos dos trabalhadores em relação à sua atividade laboral e local de trabalho (Siqueira, 2008), mas também por expressar o quanto uma organização se preocupa com o bem-estar de seus colaboradores e valoriza o seu capital humano, suprimindo suas necessidades (Robbins, 2002).

Diante do exposto, esta proposta de pesquisa foi desenvolvida em razão da importância dos temas *suporte organizacional* e *satisfação no trabalho* para a gestão de pessoas e para as organizações, bem como da necessidade de ampliar a compreensão sobre os impactos desses construtos na vida profissional de professores e na qualidade da educação superior.

O *locus* de pesquisa foi uma faculdade estadual pública de odontologia no Estado de Pernambuco, Brasil. O prédio onde a instituição operava foi interditado

pelo poder público em 2019, em virtude de riscos de desabamento (G1 PE, jornal da Globo.com, 2019). Desde então, a faculdade foi obrigada a se realocar para salas e prédios temporários, o que resultou em uma perda significativa de sua identidade institucional e dinâmica da educação dos alunos. A partir de 2025, a faculdade será transferida para uma sede alugada por um período de cinco anos, ainda sem previsão para a construção de um novo prédio definitivo.

Neste contexto desafiador, o estudo teve como principal objetivo analisar a relação entre a percepção de suporte organizacional e o grau de satisfação no trabalho em docentes desta IES. Vale salientar que não há pesquisas, na referida faculdade, sobre a correlação entre satisfação no trabalho e suporte organizacional, o que torna esta pesquisa original e de grande importância tanto para a qualidade da docência quanto para o fortalecimento a educação superior.

Para atingir esse propósito, definiu-se o perfil sociodemográfico dos professores, seu nível de Percepção de Suporte Organizacional, assim como seu grau de satisfação no trabalho, investigando ao final a correlação entre os construtos.

Esta pesquisa censitária, de corte transversal e correlacional, buscou fornecer dados robustos para a gestão de recursos humanos da IES, visando identificar áreas que necessitem de atuação com políticas e práticas que promovam confiança, justiça, satisfação e percepção de suporte organizacional entre os servidores.

Dessa forma, almeja-se que, a partir de mudanças positivas, seja possível prevenir os efeitos deletérios do desamparo institucional e da insatisfação no trabalho entre professores, favorecendo o desenvolvimento de novas práticas e formas de abordar os problemas enfrentados pelas diversas áreas das universidades públicas brasileiras e por seu capital humano, melhorando a qualidade da educação superior.

1. Método

Em termos gerais, este estudo caracterizou-se como uma pesquisa censitária, exploratória e correlacional. O objetivo primário foi analisar a correlação entre o nível de Percepção de Suporte Organizacional e o grau de satisfação no trabalho em docentes de uma faculdade de odontologia pública estadual no Brasil. Como objetivos secundários, traçamos o perfil sociodemográfico dos professores, seu nível de percepção de suporte organizacional e seu grau de satisfação no trabalho, utilizando estatística descritiva com medidas de tendência central.

Por se tratar de uma pesquisa censitária, também conhecida como pesquisa por população, não foram aplicadas técnicas de amostragem, visto que englobou todos os docentes da referida faculdade.

A partir de estudos prévios revisitados, nosso modelo analítico, perguntas e variáveis da pesquisa, foram definidas as seguintes hipóteses de pesquisa, testadas posteriormente por meio de análise estatística bivariada:

H0: Não existe relação entre o nível de Percepção de Suporte Organizacional e cada dimensão da satisfação no trabalho nos docentes participantes da pesquisa.

H1: Existe relação entre o nível de Percepção de Suporte Organizacional e cada dimensão da satisfação no trabalho nos docentes participantes da pesquisa.

1.1 Participantes

Inicialmente, a população desta pesquisa foi composta pelos 81 professores que atuam na instituição pública estadual de ensino superior. Todos foram convidados, via e-mail, a participar de forma voluntária deste estudo. Dos 81 professores, cinco (6,2%) foram excluídos por não estarem exercendo a docência no período da coleta de dados. Outros oito (9,9%) foram excluídos por responderem de forma incompleta, recusarem-se a responder ou não puderam ser localizados. Os 68 (84,0%) que responderam corretamente compuseram a base deste estudo.

1.2 Variáveis do estudo

Para as análises estatísticas descritivas e correlacionais desta pesquisa, consideraram-se as variáveis *percepção de suporte organizacional* e *satisfação no trabalho* como variáveis numéricas quantitativas. As variáveis sociodemográficas, tais como *faixa etária*, *tempo de empresa*, *carga horária semanal* e *renda mensal em salários mínimos (SM) no serviço público*, foram também classificadas como variáveis quantitativas. Já *sexo*, *estado civil*, *nível de escolaridade* e *cargo exercido* foram tratadas como variáveis categóricas qualitativas.

A) Variáveis do questionário sociodemográfico

Com o intuito de caracterizar o perfil do docente da referida Faculdade, optamos por variáveis como faixa etária, sexo, estado civil, nível de escolaridade, tempo de empresa, carga horária semanal, cargo que exerce e renda mensal em salários mínimos do Brasil (SM).

b) Variável percepção de suporte organizacional

A variável *Percepção de suporte organizacional* é definida, segundo Eisenberger et al. (1986), como sendo a crença global desenvolvida pelos

trabalhadores sobre a forma como a organização valoriza suas contribuições e esforços e se preocupa com suas necessidades socioemocionais e bem-estar, retribuindo-os com recursos sociopsicológicos e materiais no trabalho. Trata-se de uma variável de contexto, analisada sob a perspectiva individual e de natureza é quantitativa.

c) Variáveis da satisfação no trabalho

Nesta pesquisa, adotamos a definição de Siqueira (2008), onde a variável *satisfação no trabalho* representa um elo entre indivíduo-organização-trabalho, sendo expressa pela satisfação com as cinco dimensões do trabalho (satisfação com colegas, com salário, com chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções), totalizando o quanto o trabalhador vivencia experiências positivas e prazerosas no contexto laboral. As variáveis são de natureza quantitativa e estão representadas na Tabela 1, segundo Siqueira (2008, p. 269).

Tabela 1

Variáveis da EST - Escala de satisfação no trabalho e suas definições

Variáveis	Definição – Contentamento com...
Satisfação com colegas	a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com colegas de trabalho.
Satisfação com o salário	o salário comparado com o que se trabalha, com sua capacidade profissional, com custo de vida e seus esforços.
Satisfação com a chefia	a organização e capacidade profissional do chefe, seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Satisfação com a natureza do trabalho	o interesse despertado pelas tarefas, suas variedades, com a capacidade de las absorverem os trabalhadores.
Satisfação com promoções	o número de promoções, garantias oferecidas, políticas de promoção e tempo entre as mesmas.

Nota: A tabela demonstra as definições de Siqueira, M. M. M. (Coord.) (2008). Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramentas de diagnóstico e gestão. Ed. Artmed.

1.3 Instrumentos de avaliação

Para a coleta de dados, foram utilizados três questionários autoaplicáveis: questionário sociodemográfico, EPSO - Escala de percepção de suporte organizacional e a EST- Escala de satisfação no trabalho, todos validados para uso no Brasil².

a) Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico foi elaborado pelas pesquisadoras visando obter o perfil dos docentes participantes deste estudo. Como base para sua

² Os instrumentos EPSO e EST podem ser consultados em Siqueira (2008).

construção, foram utilizadas pesquisas anteriores realizadas com professores universitários (Baptista et al., 2019; Chen, 2023; Traldi & Demo, 2012).

b) EPSO - Escala de Percepção de Suporte Organizacional

A EPSO é uma escala de medida unidimensional que avalia o quanto os trabalhadores percebem o suporte recebido da empresa e sua preocupação com a promoção do seu bem-estar (Formiga et al., 2014). Originalmente desenvolvida e validada por Eisenberg et al. (1986), a escala apresentou índice de consistência interna e confiabilidade na ordem do 0,97 (Alfa de Cronbach). Ao adaptar esta escala para a realidade brasileira, Siqueira (2008) reteve apenas nove questões, que melhor representavam as crenças dos trabalhadores nesta cultura.

Para a mensuração da EPSO, os respondentes são instruídos a manifestar sua concordância ou discordância em relação a nove itens da escala, graduando-a em valores entre 1 e 7, onde 1 refere-se a discordo totalmente e 7, concordo totalmente. Após a soma dos resultados, tira-se a média das pontuações e obtém-se o escore final.

O escore final com valor médio entre 5 e 7 considera que os trabalhadores percebem consistentemente o suporte organizacional; valor médio entre 4 e 4,9 revela dúvidas sobre o quanto a empresa preocupa-se com o bem-estar dos funcionários. Por fim, valor baixo, entre 1 e 3,9, sinaliza a percepção dos trabalhadores acerca da falta de apoio e de preocupação da organização com o seu bem-estar (Siqueira, 2008).

A EPSO é amplamente utilizada em pesquisas no Brasil, pois, além de adaptada e validada, é um instrumento consolidado em estudos no país (Pires et al., 2021; Formiga et al., 2022).

c) EST – Escala de Satisfação no Trabalho

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida por Siqueira (2008), é uma medida multidimensional, construída e validada no Brasil, através de estudo empírico com 287 trabalhadores. O instrumento tem como objetivo medir o grau de contentamento do trabalhador frente às cinco dimensões da satisfação com o seu trabalho (satisfação com colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções). O índice de precisão (Alpha de Cronbach) de cada dimensão varia entre 0,82 e 0,92.

A EST consiste num sistema classificatório associado a uma escala de 7 pontos, onde o resultado: 1 significa totalmente insatisfeito; 2, muito insatisfeito; 3, insatisfeito; 4, indiferente; 5, satisfeito; 6, muito satisfeito e 7 totalmente satisfeito. Na interpretação dos resultados, considera-se que quanto maior o valor do escore médio de cada dimensão, maior será a satisfação do sujeito com aquela dimensão do trabalho.

Desta forma, escore médio entre 5 e 7 indicam satisfação; escores médios entre 1 e 3,9 indicam insatisfação e escores médios entre 4 e 4,9 refletem um estado de indiferença, nem satisfeito, nem insatisfeito, pontua Siqueira (2008). Esta escala é amplamente utilizada em pesquisas no Brasil (Rueda et al., 2012; Barbosa et al., 2016; Silva, 2018).

1.4 Procedimentos e aplicação dos instrumentos

Após a aprovação pelo Conselho de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da Universidade de Pernambuco, os professores foram informados da finalidade e objetivos da pesquisa via e-mail. Em seguida, os dados foram coletados presencialmente através dos questionários autoaplicáveis, distribuídos envelopados junto com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) nos locais de trabalho dos participantes, de março a junho de 2023. Este estudo levou em consideração os fundamentos éticos, preconizados pela resolução 466/12 de 12 de janeiro de 2012, onde os dados pessoais foram protegidos e as garantias de anonimato e privacidade foram asseguradas.

Os questionários preenchidos, juntamente com o TCLE assinado, foram recolhidos 20 dias após sua distribuição nos postos de trabalho dos participantes e posteriormente tratados e digitalizados em planilha no Excel, visando a análise estatística dos dados. Embora a coleta de dados tenha ocorrido no final da pandemia da Covid 19, todos os cuidados previstos nos protocolos de saúde da universidade foram rigorosamente observados.

1.5 Análise dos dados

Após o tratamento e digitalização dos dados no Excel, utilizou-se o software IBM SPSS, versão 25, para a realização das análises estatísticas. A margem de erro utilizada na decisão dos testes estatísticos foi de 5% ($P < 0,05$). Os dados foram analisados descritivamente por meio de frequências absolutas e percentuais para as variáveis categóricas, qualitativas. As variáveis numéricas, quantitativas, foram analisadas por meio das medidas de tendência central: média, desvio padrão (média \pm DP) e mediana, assim como percentis (P25; P75).

Para avaliar a comparação entre categorias das variáveis numéricas com variâncias iguais, utilizamos o teste t-Student ou teste de Mann-Whitney nas situações com duas categorias e o teste F (ANOVA) ou Kruskal-Wallis no caso de mais de duas categorias.

Na avaliação da satisfação no trabalho em função conjunta com a Escala de Percepção de Suporte Organizacional, foram realizadas análises bivariadas ajustadas para cada média das cinco dimensões do EST com a média da EPSO. Para

tal finalidade, a associação entre duas variáveis numéricas foi avaliada pelo coeficiente de correlação de Pearson ou de Spearman. A verificação da normalidade das variáveis foi realizada pelo teste de Shapiro-Wilk e a igualdade de variâncias pelo teste F de Levene.

2. Resultados

O presente estudo contou com a participação de 68 dos 81 professores da faculdade de odontologia, onde 84% desses responderam corretamente os questionários. Para uma pesquisa censitária, consideramos que a participação voluntária foi alta e nos deu um diagnóstico preciso das áreas em que deveremos atuar, em projetos futuros.

2.1 Perfil sociodemográfico dos professores

Em relação às características sociodemográficas, os resultados indicam que o maior percentual de docentes (44,1%) encontrava-se na faixa etária de 50 a 59 anos. Em relação ao sexo, 60,3% eram do sexo feminino e, quanto ao estado civil, a maioria era casada (69,1%).

Nos dados funcionais, constatou-se que 73,5% dos professores participantes possuem título de doutor. A maioria (35%) trabalha há bastante tempo, entre 30 e 46 anos no serviço público, e são majoritariamente professores adjuntos (64,7%), recebendo uma remuneração entre 7 e 10 salários mínimos brasileiros (48,5%), com carga horária de 40 horas semanais (91,2%), conforme Tabela 2.

Tabela 2

Características sociodemográficas do grupo pesquisado

Variável	n (%)
Total	68 (100,0)
Faixa etária (anos)	
31 a 49	17 (25,0)
50 a 59	30 (44,1)
60 a 75	21 (30,9)
Sexo	
Masculino	27 (39,7)
Feminino	41 (60,3)
Estado civil	
Solteiro	4 (5,9)
Casado	47 (69,1)
Viúvo	6 (8,8)
Divorciado	9 (13,2)

Variável	n (%)
União estável	2 (2,9)
Nível de escolaridade	
Mestrado	5 (7,4)
Doutorado	50 (73,5)
Especialização	13 (19,1)
Tempo de empresa UPE/FOP em anos	
1 a 20 anos	24 (35,3)
21 a 29	20 (29,4)
30 a 46	24 (35,3)
Carga horária semanal	
9	1 (1,5)
16	1 (1,5)
20	2 (2,9)
30	2 (2,9)
40	62 (91,2)
Renda mensal no serviço público – UPE (SM)	
2 a 3	1 (1,5)
4 a 6	14 (20,6)
7 a 10	33 (48,5)
11 a 15	15 (22,1)
16 a 20	3 (4,4)
Mais de 20	2 (2,9)
Cargo	
Professor auxiliar	1 (1,5)
Professor assistente	4 (5,9)
Professor adjunto	44 (64,7)
Professor associado	18 (26,5)
Titular	1 (1,5)

Nota: Análise descritiva dos dados por meio de frequências absolutas e percentuais da atual pesquisa 2023.

2.2 Percepção de suporte organizacional

Para a variável *Percepção de suporte organizacional*, os resultados da pesquisa mostram que quase a metade dos professores (42,8%) revela dúvidas em relação ao quanto a instituição se preocupa com o seu bem-estar, oferecendo apoio material e socioemocional, contra 33,8% que percebem falta de preocupação em proporcionar-lhes tal apoio.

Através da análise descritiva, realizada por meio de frequências absolutas e percentuais, revelou que apenas 23% dos professores percebem um bom suporte organizacional da faculdade estudada.

Tabela 3

Classificação da Escala da Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

Variável	n (%)
Percebem que a empresa se preocupa com o bem-estar deles	18 (23,5)
Revelam dúvidas se a empresa se preocupa com o bem-estar dos trabalhadores	29 (42,8)
Percebem falta de preocupação com o bem-estar deles	23 (33,8)
Total	68 (100,0)

Nota: Análise descritiva por meio de frequências absolutas e percentuais dos dados da atual pesquisa 2023.

Visando facilitar a compreensão do leitor, registramos cada uma das nove questões (Q) da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO). Todas as afirmações começam com a expressão “Esta empresa” (Siqueira, 2008, p. 292), sendo elas:

- Q1. Ignoraria qualquer reclamação da minha parte;
- Q2. Não consideraria meus interesses quando toma decisões que me afetam;
- Q3. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho problemas;
- Q4. Realmente preocupa-se com meu bem-estar;
- Q5. Estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho;
- Q.6 Está pronta a ajudar-me quando precisar de um favor especial;
- Q7. Preocupa-se com minha satisfação no trabalho;
- Q8. Preocupa-se mais com seus lucros do que comigo;
- Q9. Tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.

Os resultados referentes a essas nove questões da EPSO encontram-se apresentados na Tabela 4.

Tabela 4

Avaliação das questões da Escala da Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

Questão	Resposta						
	dt	dm	dl	ncnd	cl	cm	ct
	n (%) (1)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Q1	11 (16,2)	18 (26,5)	11 (16,2)	7 (10,3)	9 (13,2)	9 (13,2)	3 (4,4)
Q2	7 (10,3)	16 (23,5)	11 (16,2)	8 (11,8)	11 (16,2)	6 (8,8)	9 (13,2)
Q3	1 (1,5)	5 (7,4)	8 (11,8)	3 (4,4)	23 (33,8)	16 (23,5)	12 (17,6)

Q4	9 (13,2)	7 (10,3)	6 (8,8)	13 (19,1)	10 (14,7)	18 (26,5)	5 (7,4)
Q5	14 (20,6)	9 (13,2)	15 (22,1)	9 (13,2)	11 (16,2)	5 (7,4)	5 (7,4)
Q6	7 (10,3)	3 (4,4)	14 (20,6)	13 (19,1)	16 (23,5)	9 (13,2)	6 (8,8)
Q7	9 (13,2)	9 (13,2)	12 (17,6)	8 (11,8)	16 (23,5)	7 (10,3)	7 (10,3)
Q8	16 (23,5)	6 (8,8)	5 (7,4)	19 (27,9)	6 (8,8)	5 (7,4)	11 (16,2)
Q9	17 (25,0)	7 (10,3)	14 (20,6)	7 (10,3)	14 (20,6)	7 (10,3)	2 (2,9)

Nota: (1) Os percentuais foram obtidos com base nas respostas dos participantes da pesquisa (2023), onde DT = Discorda totalmente; DM = Discorda moderadamente; DL = Discorda levemente; NCND = Nem concorda e nem discorda; CL =; concorda levemente; CM = Concorda moderadamente; CT = Concorda totalmente.

De modo geral, os indicadores estatísticos apresentados na Tabela 4 evidenciam dados preocupantes. Destaca-se a questão Q4 “Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar”, na qual apenas 7,4% dos entrevistados percebem uma preocupação da organização com seu bem-estar. Da mesma forma, apenas 10,3% (Q7) percebem uma preocupação com sua satisfação no trabalho. Estes resultados sinalizam uma situação de alerta para a organização, visto que estes dois itens são pilares para que os indivíduos se sintam apoiados e conseqüentemente comprometidos com a organização.

Outro ponto relevante é o resultado da Q3 “É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema”. Ao somar os percentuais do eixo da escala concordo com a afirmação (CL =33,8%; CM = 23,5%; CT – 17,6%), verifica-se que 74,9% dos professores acreditam receber este apoio institucional frente a algum tipo de dificuldades. Observa-se aqui uma abordagem pontual de um determinado problema. Em contrapartida, ao analisar a questão Q5 e a Q9, que abordam um suporte numa perspectiva mais ampliada, a nível mais estrutural, o cenário torna-se oposto.

Assim, na Q5 “Estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho”, os percentuais somados do eixo concordo com a afirmação representam apenas 31% dos professores (CT=16.2%; CM=7,4%; CL=7.4%), enquanto 65,9% deles percebem que a organização não está disposta a melhorar suas instalações visando melhorar condições de trabalho e suporte no desenvolvimento profissional dos docentes, ou seja, o ambiente de trabalho.

Esses resultados indicam que os professores participantes duvidam se realmente a IES oferece o suporte institucional adequado para suprir suas necessidades socioemocionais e materiais no ambiente de trabalho, além de duvidarem sobre o quanto a organização se preocupa com o seu bem-estar.

Esses dados são extremamente relevantes, pois são indicadores do impacto que as condições materiais do contexto universitário tiveram no desenvolvimento profissional dos docentes. Trata-se de informações inéditas na instituição, que podem servir como ponto de partida interessante para orientar políticas voltadas ao fortalecimento dos docentes e, conseqüentemente, à melhora da qualidade da atual formação dos profissionais.

Estes achados podem ser observados na Tabela 5, onde se apresentam as estatísticas dos escores da escala EPSO, sendo a média e mediana iguais a 4,22, com variabilidade reduzida ($DP < 1/3$ da média correspondente).

Tabela 5

Estatísticas da escala da Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

Média ± DP	Mediana (P25;75)
4,22 ± 0,87	4,22 (3,44; 4,89)

Nota: Os resultados foram obtidos a partir dos escores dos participantes da atual pesquisa (2023), onde, após transformação das categorias qualitativas das 9 questões da EPSO em variáveis numéricas, quantitativas, aplicou-se testes estatísticos de tendência central.

2.3 Satisfação no trabalho

Em relação à variável *satisfação no trabalho*, ressalta-se que o instrumento EST (Escala de satisfação no trabalho) avalia o construto em cinco dimensões e não se obtém um escore geral, como na EPSO (Siqueira, 2008). Por esta razão, os resultados contidos na Tabela 6 se apresentam segundo cada uma das cinco dimensões, utilizando análise descritiva por meio de medidas de tendência central.

Tabela 6

Estatística descritiva das dimensões da EST

Dimensão	Média ± DP	Mediana (P25;75)
Satisfação com colegas	4,83 ± 1,11	4,90 5,40)
Satisfação com o salário	2,32 ± 1,02	2,30 3,00)
Satisfação com a chefia	4,81 ± 1,20	4,70 5,60)
Satisfação com a natureza do trabalho	4,74 ± 0,92	4,80 5,40)
Satisfação com as promoções	2,92 ± 1,25	3,00 3,80)

Nota: Resultados obtidos através dos escores da EST dos participantes da atual pesquisa (2023).

Considerando os critérios de pontuação estabelecidos por Siqueira (2008), os resultados nesta pesquisa indicam que os professores não estão satisfeitos em nenhuma das cinco dimensões que compõem o construto *satisfação no trabalho*. Os graus mais elevados obtidos foram nas dimensões sociais do construto, onde a satisfação com colegas registrou os maiores resultados ($4,83 \pm 1,11$). Já na questão que envolve retribuição pelos serviços prestados e valorização do trabalho, os resultados apontam grau baixo de satisfação, onde a satisfação com o salário atingiu as menores médias ($2,32 \pm 1,02$).

De um modo geral, os escores médios entre 4 e 4,9 apontam para uma indiferença, onde os participantes não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos com aspectos de seu trabalho. Neste estudo, esses resultados foram identificados em três dimensões da satisfação no trabalho: com colegas, com chefia e com a natureza do trabalho. Já os escores médios entre 1 e 3,9 conotam que os participantes estão insatisfeitos com determinado aspecto do trabalho, e, neste estudo, registrou-se insatisfação com salário ($2,32 \pm 1,02$) e promoções ($2,92 \pm 1,25$).

2.4 Correlação entre Percepção de Suporte Organizacional e satisfação no trabalho

Para a avaliação da satisfação no trabalho em função conjunta com a Percepção de Suporte Organizacional dos professores, foram realizadas análises bivariadas através da correlação de Pearson e Spearman. Na Tabela 7, apresentam-se os achados desta análise de correlação bivariada entre a escala de satisfação no trabalho (média de cada uma das cinco dimensões da EST) com o escore médio da Escala EPSO. Destaca-se que todas as correlações foram positivas, indicando uma relação direta entre a satisfação no trabalho e a percepção de suporte organizacional. As correlações foram estatisticamente diferentes de zero (ou estatisticamente significativas ($p < 0,05$)), sendo a correlação mais elevada a da percepção de suporte organizacional com a satisfação com colegas e a menos elevada com a satisfação com salário.

Tabela 7

Correlação de Spearman e Pearson entre as dimensões da escala EST com o escore médio da Escala EPSO

Escala EPSO	Dimensões da Escala est				
	Colegas r (p)	Salário r (p)	Chefia r (p)	Natureza do trabalho r (p)	Promoções r (p)
	0,460 (< 0,001)* (2)	0,256 (0,035)* (1)	0,370 (0,002)* (2)	0,365 (0,002)* (2)	0,310 (0,010)* (1)

Nota. Resultados obtidos através dos dados da pesquisa (2023), onde: (*) Estatisticamente diferente de zero ($P < 0,05$); (1) Correlação de Spearman; (2) Correlação de Pearson.

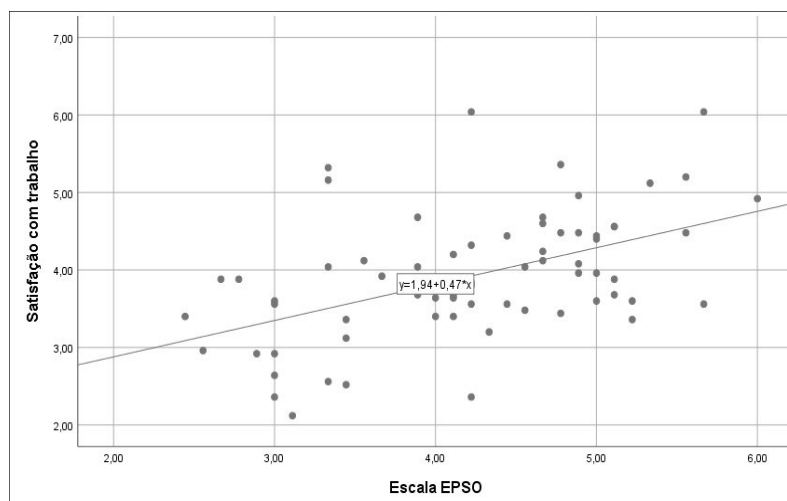
Após os testes de associação entre duas variáveis numéricas (Correlação de Spearman e Pearson), foi aplicado o teste t-Student, específico para testar a hipótese de correlação nula. Os resultados levaram à rejeição da hipótese H_0 , confirmando-se a hipótese H_1 : “Existe relação entre nível de Percepção de Suporte Organizacional e cada dimensão da satisfação no trabalho nos docentes participantes da pesquisa”.

Destaca-se, no universo estudado, as correlações mais fortes do suporte organizacional com a satisfação se deram nas dimensões sociais do trabalho: contentamento com a chefia e contentamento com os colegas, indicando a importância do apoio entre pares no contexto acadêmico.

A seguir se ilustra na Figura 1 a dispersão correspondente a correlação obtida na Tabela 7.

Figura 1

Dispersão entre as variáveis: escore do EPSO com a média das dimensões da EST- Satisfação no trabalho



3. Discussões

A presente pesquisa explorou a correlação entre *percepção de suporte organizacional e satisfação no trabalho* em professores de uma faculdade de odontologia pública no Brasil. O estudo ocorreu em um contexto de reestruturação, após a perda do prédio onde funcionava até 2019, com previsão de alocação em um prédio alugado por cinco anos, a partir de 2025.

Este cenário reflete o que vários estudiosos afirmam no tocante ao contexto atual das universidades públicas brasileiras: as IES enfrentam sérios problemas de financiamento (Moura et al., 2019; Silva & Crubellate, 2022) e de precarização do trabalho docente (Silva & Alves, 2021), fatores que impactam a qualidade da educação superior (ADUSFscar, 2023).

Embora a maioria dos professores, do contexto estudado, seja altamente qualificada — o que poderia sugerir receberem bastante apoio organizacional para seu crescimento profissional —, os resultados mostraram que os docentes participantes da pesquisa têm baixa percepção de suporte organizacional. Muitos duvidam que a instituição ofereça o suporte necessário e suficiente para o pleno desenvolvimento de suas atividades profissionais, suprimindo suas necessidades socioemocionais e materiais no ambiente de trabalho.

O desenho da pesquisa não possibilita afirmar se a insatisfação e baixa percepção de suporte organizacional são decorrentes da perda da sede da referida faculdade, devido à falta de pesquisas anteriores sobre o tema nesta IES e da natureza quantitativa e transversal do estudo.

Porém, permite desvendar pela primeira vez, as insatisfações dos docentes em relações múltiplas com o suporte que a instituição oferece, o que poderia estar mediado pelas atuais condições materiais da Faculdade.

À vista disso, é possível afirmar que os respondentes percebem que as trocas e benefícios mútuos entre indivíduo e organização não atingem um nível satisfatório, o que pode influenciar seu desempenho e comprometimento organizacional (Formiga et al., 2014), assim como sua satisfação no trabalho (Pires et al., 2021).

Diversos estudos corroboram com estes achados, focando na discussão sobre as condições de trabalho inadequadas nas universidades públicas brasileiras (Cardoso & Costa, 2016; Pereira et al., 2020), possível fruto da precarização do trabalho docente (Silva & Alves, 2021) e do subfinanciamento da educação superior no Brasil (Silva & Crubellate, 2022). Fato que levanta certa preocupação, visto que, o sentimento que surge da reciprocidade e do apoio institucional se expressam em diversos comportamentos que favorecem a organização e os

indivíduos (Chang et al., 2020; Folgaça et al., 2021; Eroğluer et al., 2020), afetando a qualidade do ensino (ADUFSCar, 2023).

Ao analisar o contexto da pesquisa nessa faculdade de odontologia, impactada pela perda do prédio onde operava, é evidente a falta de suporte em relação às condições de trabalho e ao apoio profissional. Este cenário nos remete às observações de Pujol-Cols e Dabos (2018), que destacam que os fatores situacionais corporativos, como infraestrutura, políticas organizacionais, comunicação, entre outros, favorecem a satisfação no trabalho.

Considerando esses fatores, os resultados deste estudo confirmam a hipótese de que existe correlação entre a percepção de suporte organizacional e satisfação no trabalho. Esses achados são corroborados por pesquisas semelhantes, que reforçam as conclusões deste estudo, e as complementam, afirmando que essa interrelação favorece também o comprometimento afetivo com a organização (Silva et al., 2017).

Nesse contexto, diversos autores enfatizam que o ambiente de trabalho vai além do espaço físico e infraestrutura, abrangendo aspectos psicossociais, como interrelações sociais, suporte dos colegas e líderes, a cultura organizacional, entre outros fatores (Taheri et al., 2020; Lopez-Cabarcos et al., 2022).

Segundo Taheri et al. (2020), as duas dimensões do ambiente de trabalho abrangem, primeiramente, aspectos relacionados à infraestrutura, aos maquinários, aos móveis, ou seja, às condições materiais do local de trabalho; segundo, englobam os aspectos psicossociais desse contexto, conjugando uma ampla gama de aspectos, dentre eles a comunicação entre pares e o sentimento de pertencimento.

Esta pesquisa identificou que a correlação entre os fenômenos estudados ocorre tanto no nível material quanto no nível psicossocial do ambiente de trabalho. As evidências apontam que a insatisfação dos docentes está positivamente relacionada com a justiça distributiva de recursos, como a remuneração e as promoções. Enquanto a satisfação relaciona-se positivamente com as relações interpessoais no trabalho, ou seja, o suporte organizacional em seus aspectos psicossociais.

Os fatores antecedentes da percepção de suporte organizacional foram verificados nos indicadores da satisfação no trabalho, onde os professores se encontram insatisfeitos com os benefícios materiais recebidos (renda mensal, promoções) e duvidam se a instituição se preocupa com o seu bem-estar. Resultados que se assemelham aos de Ferreira et al. (2023), Araújo et al. (2020) e La Falce et al. (2020).

Neste sentido, Yoon (2020) argumenta que a melhoria da performance e da satisfação no trabalho está diretamente ligada às condições de trabalho, remuneração, incentivos à pesquisa e outros recursos disponíveis para a produção

de conhecimento, fatores interligados ao âmbito material do ambiente de trabalho e conseqüentemente, ao suporte recebido.

Por outro lado, nossos resultados diferem dos observados por Silva (2018), que não identificaram relação entre promoções com satisfação no trabalho em professores. Autores, como Assiri et al. (2020), Eroğlu et al. (2020) e Folgaça et al. (2021), que investigaram antecedentes da percepção de suporte organizacional, no tocante à dimensão material desse apoio, chegaram a resultados semelhantes ao nosso.

No que se refere à dimensão psicossocial do ambiente de trabalho, identificou-se que o suporte da chefia e colegas desempenha papel essencial na correlação entre percepção de suporte organizacional e satisfação no trabalho. Os resultados dessa pesquisa evidenciam, por ordem decrescente de significância, que a satisfação no trabalho foi melhor pontuada na dimensão satisfação com chefia, com os colegas e com a natureza do trabalho. Conclusão também assinalada por Silva (2018), mas refutada por Mitsakis e Galanakis (2022) e Chen (2023) que afirmam ser as condições e a natureza do trabalho os preditores mais fortes da satisfação laboral.

Esses resultados permitem inferir que o suporte e a qualidade das relações sociais no trabalho, especialmente com a chefia e os colegas, estão fortemente relacionados ao grau de satisfação dos docentes, como também referem Traldi e Demo (2012). Fato que conduz à reflexão sobre a importância das relações sociais e as experiências de cunho afetivo desenvolvidas no ambiente da academia (Ávila, 2021) ou seja, vivências onde o suporte sociopsicológico recebido é avaliado positivamente.

Evidências dessa pesquisa confirmaram a Teoria do Suporte Organizacional de Eisenberg et al. (1986), baseada na Teoria das Trocas Sociais de Homans (1958) e na Teoria das Normas de Reciprocidade de Gouldner (1960), a qual estabelece os vínculos entre indivíduo e organização. Outros pesquisadores chegaram as mesmas conclusões, como Folgaça et al. (2021), que indicam que as relações de troca (Homans, 1958) aumentam a sensação de pertencimento à empresa, desencadeando compromissos afetivos que influenciam critérios importantes para as organizações, como aumento da produtividade e a permanência na organização.

Assim, nossos resultados sugerem a necessidade imediata de se desenvolver um ambiente de trabalho que forneça mais suporte organizacional, não somente para a satisfação dos indivíduos, mas também para uma maior valorização, reconhecimento do trabalho docente e apoio nas exigências de qualificação do professor universitário, impulsionada pela necessidade de atualização e do avanço das tecnologias digitais da informação e da comunicação, como afirmam Masaro e Paula (2022).

Portanto, torna-se essencial oferecer mais oportunidades de crescimento coletivo e individual, com mais apoio institucional e uma melhor retribuição pelos esforços realizados, promovendo comprometimento, engajamento docente (Costa, et al., 2022) e satisfação no ambiente de trabalho (Pires et al., 2021). Assim, a educação superior será impactada, melhorando a qualidade do ensino nas IES públicas.

4. Considerações finais

Os resultados desta pesquisa evidenciam a importância de um novo olhar para os processos de gestão das IES e necessidades de mudanças estruturais nas universidades públicas brasileiras, como destaca Sanseverino et al. (2019).

Nessa perspectiva, Ávila (2021) sugere ser necessário compreender as relações de trabalho, olhando além das características jurídico-organizacionais das IES, analisando as práticas invisíveis do cotidiano da docência, melhorando a convivência entre as pessoas e a própria instituição.

Em razão do desenho transversal e correlacional, esse estudo não permitiu inferências nas relações de causa e efeito entre percepção de suporte organizacional e satisfação no trabalho. Assim, em termos metodológicos, em futuras pesquisas, devem ser consideradas análises causais, além de estudos longitudinais que possam trazer mais informações para complementar o conhecimento produzido nesta pesquisa.

Adicionalmente, sugere-se o uso de técnicas qualitativas para melhor compreensão dos fatores antecedentes e consequentes da percepção de suporte, da satisfação no trabalho e seus impactos na educação. Apesar de utilizarmos questionários de fácil compreensão e validados para o Brasil, a maioria dos estudos transnacionais, com desenho descritivo e transversal, utilizam diferentes instrumentos de medida, sendo realizados em contextos diversos, o que dificultou o estudo comparativo entre pesquisas de diferentes países.

Com os resultados desta pesquisa, buscamos aumentar a visibilidade dos aspectos objetivos e subjetivos do ambiente de trabalho, fornecendo indicadores que possam apoiar ações voltadas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Sem o devido suporte e satisfação do capital humano das IES, será difícil alcançar uma educação de excelência nas universidades públicas brasileiras. O impacto na formação dos alunos poderá ser sentido tanto na graduação quanto nas áreas de pesquisa e extensão. Sem o suporte econômico e social necessário às IES, toda a cadeia de produção do conhecimento será profundamente afetada, tornando-se menos competitiva em relação aos países

desenvolvidos e dificultando a adaptação dos formandos ao novo mercado de trabalho globalizado e em constante transformação.

Por fim, os resultados desta pesquisa não podem ser generalizados para toda a Universidade à qual a faculdade de odontologia está vinculada, uma vez que a instituição conta com mais de 3.000 professores em diversas áreas da educação superior.

Referências

- ADUFSCar (2023, dezembro). Subfinanciamento ameaça a educação e ciência no Brasil. Balanço revela perdas de R\$ 117bi. ADUFSCar, seção sindical do ANDES-SN.
<https://www.adufscar.org.br/subfinanciamento-ameaca-educacao-e-ciencia-no-brasil-balanco-revela-perdas-de-r-117-bilhoes/>
- Araujo S.M. M., & Martins S. D., F. (2015). Intensificação do trabalho e percepção da saúde em docentes de uma Universidade pública Brasileira. *Ciencia & trabalho*, 17(54), 212-218. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300010>
- Araújo, C. M. de., Ramos, M. D. P., Silva, O. O. N. da., & Souza, E. C. de. (2020). Condições De Trabalho Docente: Uma Análise Sobre A Remuneração Salarial E Satisfação Com A Carreira. *Cenas Educacionais*, 3, e9907. Recuperado de <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/9907>
- Assiri, S. M., Shehata, S. F., & Assiri, M. M. (2020) Relationship of Job Satisfaction with Perceived Organizational Support and Quality of Care among Saudi Nurses. *Health*, 12, 828-839. <https://doi.org/10.4236/health.2020.127060>
- Ávila, V. P. (2021). “No ritmo que a gente está hoje, não é mais desafiante, nem motivador, assim é uma tortura”: trabalhar, ensinar e resistir: um estudo psicodinâmico com o coletivo de professores de uma instituição de ensino superior privada. (Tese de doutorado) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/233387>
- Barbosa, F. L. S., Bizarria, F. P. D. A., Neto, A. R., & Moreira, R. N. (2016). Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense. *REGE-Revista de Gestão*, 23(2), 99-110. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2015.01.001>
- Baptista, M. N., Soares, T. F.P., Raad, A. J., & Santos, L. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 564-570. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>

- Cardoso, C. G., & Costa, N. M. (2016). Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. *Ciencia & saúde coletiva*, 21(8), 2357–2364. <https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>
- Carvalho, E. J. G. D. (2009). Reestruturação produtiva, reforma administrativa do estado e gestão da educação. *Educação & Sociedade*, 30, 1139-1166. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000400011>
- Ceribeli, H. B., & Barbosa, R. M. (2019). Análise da relação entre suporte organizacional percebido, exaustão e comprometimento organizacional. *Revista Reuna*, 24(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>.
- Chang, C., Liu, L., Hsieh, H., & Chen, K. (2020). A multilevel analysis of organizational support on the relationship between person-environment fit and performance of university physical education teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 2041–2058. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062041>.
- Chen, C. Y. (2023). Are professors satisfied with their jobs? The factors that influence professors' job satisfaction. *SAGE Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231181515>.
- Conselho Nacional de Saúde. (2013, junho). RESOLUÇÃO N.º 466, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. *Diário Oficial da União*, n.º 12, Seção 1, p. 59/ Recuperado de <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M., & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo integrado, *Cadernos EBAVE.BR*, 20(4), 471- 482. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120210123>
- De Oliveira, P. P. (2011). Precarização do trabalho docente em universidades públicas brasileiras. *Cogitare Enferm.* 16(4), 605-7. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/ea60/cf4574430ad60bf3a88ee6fc7aa4456f02f8.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Erogluer, K., Bekmezci, M., & Orcanli, K. (2020). The Mediating Effect of Subjective Career Success in the Impact of Perceived Organizational Support on the Intention to Remain. *Open Journal of Business and Management*, 8, 2205-2225. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.85135>

- Ferreira, N. M. N, Santos, A. C. O., Teixeira, M. R. B., & Souza, L. L. F. D. (2023). Antecedentes da satisfação no trabalho de colaboradores das micro e pequenas empresas. *Revista Gestão e Planejamento-G&P*, 24, 137-156. <https://doi.org/10.53706/gep.v.24.7295>.
- Fogaça, N., Coelho, Junior F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte organizacional: uma perspectiva multinível. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1–27. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG210108
- Formiga, N. S., Paula, N. H. M. M., & Silva, A. K. L. (2022). Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. *RECAPE- Rev. de Carreiras Pessoas*. 12(2), 280-302. <https://doi.org/10.23925/recape.v12i2.50236>.
- Formiga, N., Fleury, L. F. de O., & Souza, M. A. de. (2014). Evidências de validade da escala de Percepção de Suporte Organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p60>.
- G1 PE/ Globo.com. (2019). Aulas são suspensas na Faculdade de Odontologia da UPE por causa de problemas de infraestrutura e risco de queda do prédio. <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2019/12/02/aulas-sao-suspensas-na-faculdade-de-odontologia-da-upe-por-causa-de-problemas-de-infraestrutura.ghtml>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and employee performance: an empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. https://www.researchgate.net/publication/321966659_Job_Satisfaction_and_Em_ployee_Performance_An_Empirical_Approach.
- La Falce, J. L., Martins, A. D. P., De Muylder, C. F., & Pardini, D. J. (2020). Satisfação no trabalho: estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior. *Revista Gestão & Tecnologia*, 20(4), 153-175. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2020.v20i4.1535>
- Maan, A.T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020), Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological Empowerment. *Futur Business Journal*, 6, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>

- Masaro, R. E., & Paula, A. V. de. (2022). Fatores de qualidade no ensino superior e o desempenho no trabalho dos docentes universitários. *Revista Educação E Políticas Em Debate*, 11(2), 705–724. <https://doi.org/10.14393/REPOD-v11n2a2022-64729>
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined. Psychology*, 13, 264-272. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>.
- Moura, J. da S., Ribeiro, J. C. de O. A., Castro Neta, A. A. de, & Nunes, C. P. (2019). A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal. *Revista Profissão Docente*, 19(40), 01-17. <https://doi.org/10.31496/rpd.v19i40.1242>
- Nogueira, A. P. S., & Oliveira, Á. D. F. (2022). Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no Bem-estar no trabalho. *Psicologia: Ciência e profissão*, 42, e238418, 1-16. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>
- Pereira, A. P. L., Maia, L. G., Santos, S. V. M. dos Robazzi, M. L. do C. C. y da Silva, L. A. (2020). Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. *Revista de Salud Pública*, 22(5), 544–551. <https://doi.org/10.15446/rsap.v22n5.75923>
- Pires, O. Jr., Venelli-Costa, L., Sanematsu, L. S. A., & Vieira, A. M. (2021). Capital Psicológico e Suporte Organizacional: Impacto sobre a Satisfação no Trabalho. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16 (2), 155-171. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.22664
- Pujol-Cols, L. J. & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rachman, M. M. (2021). The impact of work stress and the work enviromental in the organization: How Job satisfaction affects employee performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9 (2), 337-354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional* (9ª ed.). Prentice Hall.
- Rueda, F. J. M., Santos, A. A. A. dos, & Lima, R. C.de. (2012). Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. *Boletim de Psicologia*, 62(137), 129-140. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200003&lng=pt&tlng=pt.

- Sanseverino, A. M., Ferraz, F. T., dos Santos Barcelos, M. R., & Gomes, C. F. S. (2019). Gestão e organização do trabalho nas universidades públicas brasileiras: uma revisão da literatura no período 2015-2019. Em Conference: XVI SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Associação Educacional Dom Bosco, Rio de Janeiro. <https://www.researchgate.net/publication/337669785>.
- Silva, A. da. (2018). *Satisfação no trabalho com base na Escala EST: o caso da Faculdade de Ciências da Saúde do Trairi*. [Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Administração] - Departamento de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Currais Novos/ Recuperado de <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/43458>
- Silva, A. F. da, de Matos Maia, M. D. F., Gonçalves Lima, C. A., Torres Guedes, I., Costa Pedreira, K., Santos Silva, D. A., & Petroski, E. L. (2017). Fatores que prevalecem ao esgotamento profissional em professores. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(2). <https://doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAO0822>
- Silva, L. M. M., & Alves, N. G. (2021). Precarização da docência: os direitos da personalidade frente ao trabalho remoto. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 7 (2), 92-113. <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i2.8336>
- Silva, T. A. D, & Crubellate, J. M. (2022). Efeitos do modelo de financiamento na autonomia das universidades públicas: análise sob o enfoque institucional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 28 (1), 33-63. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.339.116549>.
- Siqueira, M. M. M. (Coord.). (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão*. Artmed.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *REAd, Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 18, 290-316. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>.
- Yoon, D., & Foroudi, P. (2020). The job satisfaction level analysis for the research environment and the research production. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1818364>.