

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

BRUNA JESSICA CUNHA SILVA

A RESILIÊNCIA NA DOCÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO COM OS
DOCENTES DA UNIVERSIDADE PAULISTA- CARUARU

CARUARU
2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

BRUNA JESSICA CUNHA SILVA

A RESILIÊNCIA NA DOCÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO COM OS
DOCENTES DA UNIVERSIDADE PAULISTA – CARUARU

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Luciana Cramer.

CARUARU
2015

Catálogo na fonte:
Bibliotecária - Simone Xavier CRB/4-1242

S586r Silva, Bruna Jessica Cunha.
 A resiliência na docência: um estudo de caso com os docentes da Universidade
Paulista – Caruaru. / Bruna Jessica Cunha Silva. - Caruaru: O Autor, 2015.
 68f. ; 30 cm.

 Orientadora: Luciana Cramer.
 Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de
Pernambuco, CAA, Administração, 2015.
 Inclui referências bibliográficas

 1. Resiliência (Traço de personalidade). 2. Docentes. 3. Comportamento
organizacional. 4. Qualidade de vida. 5. Mudança. I. Cramer, Luciana. (Orientadora). II.
Título

658 CDD (23. ed.)
UFPE (CAA 2015-144)



ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO NO CAMPUS DO AGRESTE

Aos nove dias do mês de julho de 2015, às 14h, na sala O10, do Centro Acadêmico do Agreste – CAA, da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, compareceu para defesa pública do trabalho de conclusão de curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Administração, a aluna **BRUNA JESSICA CUNHA SILVA** tendo como título da monografia: **A RESILIÊNCIA NA DOCÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO COM OS DOCENTES DA UNIVERSIDADE PAULISTA- CARUARU**. Constituíram a banca examinadora os professores: **LUCIANA CRAMER (ORIENTADORA)**, **MARIA AUXILIADORA DO NASCIMENTO MÉLO (EXAMINADORA)** E **ALANE ALVES DA SILVA (EXAMINADORA)**. Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi considerado Aprovado com média _____.

Eu, **Luciana Cramer** (orientadora), lavrei a presente ata que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

Observações: Após as alterações e correções indicadas pela banca examinadora, o discente terá o prazo de vinte dias corridos contados a partir da data da defesa para entregar 2 (duas) vias em capa dura conforme os critérios determinados pelo Colegiado do Curso de Administração.

Assinaturas:

Membros da Banca Examinadora:

Profa. Luciana Cramer, DSc

Orientadora

Profa. Maria Auxiliadora do Nascimento Mélo, DSc

Examinadora

Profa. Alane Alves da Silva, DSc

Examinadora

DEDICATÓRIA

Em primeiro lugar a Deus, que ao abrir os olhos toda manhã percebo que tenho mais uma chance de tentar fazer melhor. A minha mãe Cleide, que é um dos principais motivos pra não me fazer desistir.

DEDICO

EPÍGRAFE

“A nossa maior glória não é nunca cair, mas levantarmos de cada vez que caímos.” Confúcio

RESUMO

Um fator essencial em um mercado cada dia mais competitivo é que as pessoas precisam cada vez mais estarem prontas para se adaptarem e acompanharem as mudanças que estão por vir. Nem sempre é possível ter o controle dos eventos que ocorrem ao longo da vida, ser resiliente é uma forma de como o indivíduo se comporta perante essas situações. Na medida em que os problemas surgem, o indivíduo mostra reações positivas que são consideradas resilientes. O cenário de vida que a pessoa está inserida também contribui para entender as soluções que o mesmo utilizou frente a um problema. Acredita-se que a resiliência seja influenciada pela saúde psíquica, inteligência e criatividade. Se a adversidade vai ser superada ou não depende de alguns fatores como: as circunstâncias, o ambiente que está inserido, a presença ou a ausência de pessoas sadias ao redor e o contexto seja social, político ou religioso. Na educação não é diferente, em um ambiente dinâmico e sujeito a diversas mudanças, os docentes precisam de forma positiva estar prontos para tais acontecimentos. Este trabalho teve o objetivo de conhecer o grau de resiliência nos docentes da Universidade Paulista - Caruaru.

Palavras-chaves: Resiliência. Docentes. Comportamento Organizacional. Mudança. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

A key factor in an increasingly competitive market is that people increasingly need to be ready to adjust and monitor the changes to come. You can not always have control of the events that occur throughout life, be resilient is a way of how the individual behaves towards those situations. As problems arise, the individual shows positive reactions that are considered resilient. The stage of life that the person is inserted also helps to understand the solutions that it used before a problem. It is believed that resilience is influenced by mental health, intelligence and creativity. How adversity will be overcome or not depends on some factors such as the circumstances, the environment is inserted, the presence or absence of healthy people around and the context is social, political or religious. In education is no different in a dynamic environment subject to various changes, teachers must positively be ready for such events. This work aimed to know the degree of resilience in the faculty of Universidad Paulista - Caruaru.

Keywords : Resilience. Teachers. Organizational Behavior. Change. Quality of Life

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1 – Forças para a mudança.....	23
Quadro 5.1 – Resultados ligados à adaptação e superação.....	50
Quadro 5.2 - Demonstrativo dos resultados dos questionários.....	52
Quadro 5.3 – Resultados ligados a uma postura mais resiliente.....	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 4.1 – Faixas de resiliência.....	43
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1 – Percentual de docentes por gênero.....	44
Gráfico 5.2 – Percentual de idade dos docentes.....	45
Gráfico 5.3 – Percentual referente ao estado civil dos docentes.....	46
Gráfico 5.4 – Percepção da cor da pele.....	46
Gráfico 5.5 – Percentual das cidades onde os docentes residem.....	47
Gráfico 5.6 – Instituições onde os docentes concluíram a graduação.....	48
Gráfico 5.7 – Percentual dos docentes que trabalham em regime de dedicação exclusiva..	49
Gráfico 5.8 – Percentual do grau de resiliência nos docentes.....	53

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.2 JUSTIFICATIVA.....	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
2.1. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	19
2.2. MUDANÇA ORGNIZACIONAL	22
2.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	25
2.4. RESILIÊNCIA.....	28
2.4.1. ORIGEM DO TERMO	28
2.4.2. CONCEITO DE RESILIÊNCIA	30
2.4.3. VIKTOR FRANKL E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O ESTUDO DA RESILIÊNCIA.....	33
2.4.4. FATORES CONDICIONATES DE RISCO E DE PROTEÇÃO	34
2.4.5. RESILIÊNCIA NA DOCÊNCIA	36
3. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	39
4. METODOLOGIA	41
4.1. CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA.....	42
4.2. QUESTIONÁRIO.....	42
5. RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO	44
5.1 LEVANTAMENTO SOCIODEMOGRÁFICO	44
5.2 ADAPTAÇÃO POSITIVA E SUPERAÇÃO DAS ADVERSIDADES.....	49
5.3 AVALIAÇÃO DA RESILIÊNCIA NOS DOCENTES.....	51
5.4 COMO UMA POSTURA RESILIENTE CONTRIBUI PARA UMA PRÁTICA DOCENTE MAIS EFICIENTE.....	54

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
APÊNDICE A – LEVANTAMENTO SOCIODEMOGRÁFICO	65
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA AVALIAR O GRAU DE RESILIÊNCIA	67

1. INTRODUÇÃO

Diante das constantes mudanças no mercado atual, das diversas situações que o indivíduo se depara tanto na vida pessoal quanto principalmente na vida profissional, que é exigido do mesmo, soluções e um posicionamento eficaz perante as mudanças e pressões existentes no seu cotidiano. Mais que isso, é fundamental que busquem se adequar e superar de forma positiva todas as situações que se deparam no decorrer da vida.

Todo e qualquer indivíduo está sujeito a passar por situações adversas no cotidiano, as mudanças são constantes e as influências advindas do ambiente são fatores que interferem no comportamento e nas reações. O indivíduo passa por pressões, seja da sociedade ou do ambiente organizacional, e precisa ter a capacidade de reagir, contudo essa reação nem sempre será positiva.

O comportamento do indivíduo recebe influências positivas ou negativas, portanto o mesmo precisa ter uma adaptação efetiva com o meio externo. Diante de um cenário tão incerto, como é o ambiente organizacional, o profissional precisa encontrar meios para se sobressair de forma positiva de tais acontecimentos, ou juntamente com a organização encontrar soluções que se adequem a ambos.

Para obter sucesso na carreira no século XXI, as pessoas sabem que precisam da habilidade para lidar com a mudança persistente e com o estresse que é inevitável. Todo o trabalhador independente do nível dentro da organização precisa manter um alto nível de desempenho mesmo diante de novas circunstâncias (SCHERMERHORN, 1999). O autor demonstra que as pessoas precisam estar preparadas para enfrentar tais mudanças de forma eficaz, é preciso desenvolver uma capacidade rápida de adaptação. É considerado que as pessoas passem por tais mudanças e permaneçam inabaláveis, sendo esse um diferencial entre os demais no meio organizacional.

Segundo Santos (2011), no ambiente organizacional as mudanças exigem uma maior flexibilidade e uma melhor capacidade de adaptação profissional, o que requer mais foco, organização e pró-ação em buscar informações, aprendizado contínuo e desenvolvimento pessoal.

A qualidade de vida das pessoas está ligada com o estilo de vida dentro e fora da organização, melhorar a qualidade de vida também implicará na produtividade do indivíduo.

Para Limongi-França (2011, p.65), “qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”.

A sociedade atual é marcada por transformações no meio social e econômico, o que de certa forma acaba afetando o indivíduo e sua relação com o meio. Para Assis, Pesce e Avanci (2006, p.57) a resiliência “implica tentar transformar intempéries, momentos traumáticos e situações difíceis e inevitáveis, em novas perspectivas”.

Para Barlach (2008), a resiliência é conceituada como um mecanismo de soluções criativas que está presente na sociedade atual, nas condições de trabalho e negócios, resultando um duplo efeito: resposta ao problema em questão e o aperfeiçoamento das competências e do elo fundamental dos indivíduos. Envolve não apenas o controle sobre a situação, mas um reforço para que o indivíduo prossiga lutando por resultados pessoais e por seus perseguidos em seu grupo de trabalho.

Segundo Blum (1997), a pesquisa em resiliência mostra o porquê que algumas pessoas que se submetem a circunstâncias adversas, parecem viver de forma saudável e produtiva, enquanto outros não conseguem superar as situações estressantes que enfrentam ao longo da vida.

As relações que os professores mantêm com o ambiente profissional são de tamanha importância para o desenvolvimento de posturas resilientes, diante das adversidades. Quando existe um ambiente que demonstra confiança, solidariedade e empatia, existe a possibilidade de desenvolver comportamentos mais positivos.

Mesmo com toda a dificuldade, existem pessoas que decidem trilhar o caminho da docência, não desenvolvem seu trabalho apenas pelo retorno financeiro, mas por amor a sua profissão, por aquilo que executam dentro de sala. Para Poletti e Dobbs (2007) há mais de quarenta anos a ciência da psicologia tem se interrogado sobre o fato de que certas pessoas têm a capacidade de superar as piores situações, enquanto outras ficam aprisionadas na infelicidade e na angústia, presos nas teias da tristeza que se batem sobre elas.

O principal objetivo desse estudo foi conhecer a habilidade que cada dia mais se torna essencial na vida dos profissionais, a resiliência. O estudo foi realizado com os docentes da Universidade Paulista – Caruaru, onde buscou a importância de discutir a resiliência na docência, bem como, as situações de risco e adversidades que se deparam e a capacidade de se sobressair de forma positiva. A cada dia surgem novos desafios e necessidades, que precisam ser encarados, quanto maior esses desafios, maior será a necessidade de desenvolver habilidades para lidar com o desconhecido.

O presente estudo é composto por uma fundamentação teórica a cerca dos temas, Comportamento Organizacional, Mudança Organizacional, Qualidade de Vida no Trabalho e Resiliência (origem do termo, conceito, fatores de risco e resiliência na docência). Foi utilizado um questionário sociodemográfico que proporcionou um melhor conhecimento sobre a amostra pesquisada e também um questionário voltado para a resiliência na docência que buscou verificar o grau de resiliência nos docentes individualmente. Do mesmo questionário foi extraído perguntas específicas para averiguação de uma postura resiliente e sua contribuição para uma prática docente eficiente, e para analisar a adaptação e superação dos mesmos. Foi desenvolvida a análise e a discussão dos dados obtidos durante o processo de entrevistas e as conclusões obtidas com este estudo. Em seguida vêm as referências bibliográficas utilizadas e por fim os apêndices.

1.2. JUSTIFICATIVA

O termo resiliência faz referência à capacidade que o indivíduo possui de passar por situações adversas e responder de forma positiva. O conceito de resiliência teve suas origens na física, a habilidade que os materiais possuem em resistir aos choques (TAVARES, 2001). Nas relações humanas o interesse pelo tema vem aumentando ao longo do tempo, um tema que antes não era muito discutido, hoje já vem ganhando espaço notadamente na área da psicologia.

A resiliência visa demonstrar como o indivíduo enfrenta as adversidades e pressões em ambiente de constantes mudanças sejam social, organizacional ou familiar. As pessoas resilientes passam por situações traumáticas ou de riscos, e se mantêm como se não tivesse ocorrido nada, seja qual for a situação elas conseguem superar. Diferente de algumas pessoas que se fragilizam com qualquer situação, os resilientes passam até por situações de mortes e mantêm o mesmo estado.

Dentro do ambiente organizacional as mudanças também são constantes e os profissionais precisam estar aptos para superar tais adversidades, visto que o mercado está cada dia mais competitivo, e aquele que consegue se sobressair de tais situações, é visto com um diferencial a mais. Além de problemas profissionais, o indivíduo também está sujeito a problemas pessoais, familiares e sociais, o que muitas vezes não permite que o mesmo assuma uma postura mais inabalável.

As pesquisas e estudos sobre resiliência vêm ganhando espaço no ambiente acadêmico. Barbosa (2006) realizou uma pesquisa com 423 alunos do Ensino Fundamental em SP, a fim de identificar um índice para os fatores que constituem a resiliência, tendo como abordagem o pressuposto da Terapia Cognitiva.

Analisar a resiliência entre os docentes, onde diversas vezes na prática passam por situações de pressões, enfrentam grandes desafios e ao mesmo tempo procuram alternativas para diminuir o estresse ou até mesmo agressões sofridas. Em um ambiente que muitas vezes pode ser considerado desfavorável, recuperar-se positivamente é um meio de enfrentar as adversidades.

O docente em seu cotidiano se depara com diversas pressões como: baixos salários, classes lotadas, excesso de carga horária, tensão na relação com alunos, comportamentos indisciplinados de alguns alunos, entre outras. Contudo, diante de uma lista de problemas que parece ser interminável, o docente não pode esquecer-se de olhar para si e lembrar que tem vida própria.

O interesse por esse tema surgiu através de uma sugestão da minha orientadora. Não conhecia muito sobre o tema, mas ao fazer pesquisas surgiu o interesse de conhecer mais sobre um assunto que ainda é tão pouco abordado, mas que não deixa de estar presente na vida das pessoas. Por trabalhar em uma universidade e está cercada por docentes em meu cotidiano, e ver os questionamentos e experiências que os mesmos tinham, surgiu o interesse de aprofundar mais o conhecimento da resiliência voltada para docência. A curiosidade de conhecer mais sobre o tema foi o que tornou a pesquisa mais atrativa e proveitosa.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo geral

Analisar a Resiliência nos docentes da Universidade Paulista – UNIP.

1.3.2. Objetivos específicos

Visando atingir o objetivo geral, alguns objetivos específicos são requeridos:

- Analisar a adaptação positiva e superação da adversidade dos docentes da UNIP.

- Verificar o grau de resiliência entre os docentes no período da pesquisa.
- Averiguar como uma postura resiliente contribui para uma prática docente mais eficiente.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo é enfatizada a fundamentação teórica do presente trabalho, que visa abordar os assuntos e levar a um maior conhecimento citando autores que conceituaram os assuntos abordados. Dessa forma serão apresentados os principais conceitos sobre Comportamento Organizacional, Mudanças na Vida Cotidiana e no Ambiente de Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho, até chegar ao principal tema do trabalho que é a Resiliência, desde a origem do termo até o estudo voltado para a docência.

2.1. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

As pessoas cada dia mais têm se tornado alvo de pesquisas que buscam saber mais a respeito do ser humano, suas atitudes e suas reações. Seja no nível individual ou grupal, o ser humano possui características peculiares que podem influenciar o seu convívio com outras pessoas dentro de uma organização. O estudo do comportamento organizacional leva a uma maior compreensão do indivíduo, do ambiente de trabalho e da relação com outras pessoas.

Robbins (2009), diz que as organizações são bem sucedidas devido aos profissionais qualificados, acredita-se que o comportamento organizacional pode influir também na eficácia organizacional. As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações precisam ser mais do que simples funcionários contratados.

Ao longo de sua vida o ser humano adquire suas próprias características, sejam por hábitos, crenças, valores. Essas características são aprimoradas no decorrer dos dias, e o indivíduo aprende tanto com seus erros, bem como, com seus acertos. Para França (2011, p.7): “O comportamento humano decorre das características herdadas dos pais e das influências que o meio ambiente exerce sobre as pessoas”.

A compreensão do comportamento humano vem recebendo mais atenção nas últimas décadas, pois diante do ambiente organizacional, os gestores precisam não só saber lidar com habilidades técnicas, mas também lidar com habilidades interpessoais, o que contribui para eficiência e eficácia da organização.

O comportamento organizacional está associado ao comportamento dentro das organizações. Robbins (2009, p.3) diz que: “Organização é uma unidade social coordenada de modo consciente, composta de duas ou mais pessoas, que funciona de maneira relativamente contínua, com o intuito de atingir um objetivo comum”. Para Caravantes (2009, p.23), “uma organização é um instrumento usado pelas pessoas para coordenar suas ações a fim de obter algo que elas desejam ou valorizam – isto é, cumprir sua missão, atingir seus objetivos”.

Segundo Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999), comportamento organizacional é definido, como o estudo de indivíduos e grupos em organizações. Seguindo esse pensamento Robbins (2009), diz que o comportamento organizacional refere-se ao estudo sistemático das ações e das atitudes que as pessoas apresentam dentro das organizações.

Para Wagner III (2006, p.06), “Comportamento organizacional (CO) é um campo de estudo voltado a prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no contexto das empresas”.

O comportamento organizacional é um campo de estudos, que se refere ao impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento das pessoas dentro do ambiente organizacional, com o intuito de utilizar esse conhecimento para aperfeiçoar a eficácia organizacional (ROBBINS, 2010).

Devido às diversas formas de comportamento que o individuo apresenta é papel do administrador desenvolver habilidades interpessoais relacionadas à comunicação, motivação, liderança, e outras que podem contribuir para uma melhoria no setor produtivo, uma vez que indivíduos insatisfeitos podem interferir neste setor. Para isso existem disciplinas comportamentais que contribuem no estudo do comportamento organizacional. As predominantes são a psicologia, a sociologia, a psicologia social, a antropologia e as ciências políticas.

Psicologia: é a ciência que estuda o comportamento dos seres humanos e dos animais, buscando medir, explicar e algumas vezes modificar tais comportamentos. Os psicólogos estudam e tentam compreender o comportamento individual. Os psicólogos organizacionais e industriais, estudavam problemas de fadiga, falta de entusiasmo e outros fatores que poderiam impedir o desempenho no trabalho. Posteriormente essa contribuição incluiu o estudo da aprendizagem, personalidade, percepção, emoções, treinamento, diversidade da força de trabalho, eficácia de liderança, satisfação com o trabalho, necessidades e forças do trabalho,

processos de tomada de decisões, mensuração de atitudes, avaliação de desempenho, planejamento do trabalho, estresse profissional e técnicas de seleção de pessoal (ROBBINS, 2009).

Sociologia: estuda a relação das pessoas com outras, os papéis que os indivíduos desempenham. A maior contribuição dos sociólogos foi o estudo dos grupos nas organizações. As áreas que mais receberam contribuições da sociologia foram: planejamento de equipes de trabalho, dinâmica de grupo, cultura organizacional, burocracia, comunicação, poder, status, conflitos e equilíbrio entre vida pessoal e profissional e teoria e estrutura da organização formal.

Psicologia social: área da psicologia que estuda conceitos desta ciência e da sociologia. A influência de um indivíduo sobre o outro é o seu principal foco. Os psicólogos sociais fazem contribuições nas áreas de entendimento e mudança de atitudes, mensuração; padrões de comunicação; como as atividades em grupo satisfazem as necessidades individuais; o processo de tomada de decisão em grupo.

Antropologia: estuda as sociedades, buscando compreender os seres humanos e as atividades por eles desenvolvidas. O trabalho dos antropólogos ajuda na compreensão das diferenças nas atitudes, valores e comportamentos, que são fundamentais entre povos de diferentes países ou das pessoas nas organizações. O trabalho dos antropólogos ou de pessoas que seguiram sua metodologia trouxeram contribuições na área de cultura organizacional, ambientes organizacional e as diferenças entre as culturas dos países.

Ciências políticas: busca dentro de um ambiente político, estudar o comportamento dos indivíduos e dos grupos. Suas contribuições são significativas na estruturação de conflitos, alocação de poder e a maneira como este é voltado para atender o interesse próprio (ROBBINS, 2009).

O comportamento organizacional avalia o impacto que as pessoas ou grupos possuem para uma organização e também as influências que as organizações podem trazer para a vida do ser humano. Visto as noções e definições de comportamento organizacional, como também as disciplinas que contribuíram para este estudo, na próxima seção serão visto noções sobre mudança, e como essas estão presentes e constantes na vida de todos e mais precisamente no mundo do trabalho.

2.2. MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Em um mercado onde as mudanças são constantes, as informações mudam a todo instante, a tecnologia se atualiza numa alta velocidade e a globalização cada vez mais faz parte das organizações, as mesmas precisam acompanhar esse ritmo e agir de modo que essas mudanças sejam melhor gerenciadas.

De acordo com Chiavenato (2003), o mundo ultimamente mudou muito e está mudando cada vez mais. Por isso fala-se tanto em mudanças hoje, principalmente em mudanças organizacionais que precisam acontecer nas empresas para que elas se mantenham ágeis e competitivas. Ainda fala-se muito em mudança mais pouco se faz a respeito. Muito discurso e pouca prática.

O maior desafio de hoje para as pessoas é saber lidar com as constantes mudanças e o estresse por elas causados. A mudança é vista como um processo natural e recebe forças das ações do ambiente onde estão inseridas. Os clientes mudam seus gostos, matérias primas são alteradas, os processos e o maquinário são inovados, e a organização precisa encontrar meios para lidar com tais mudanças.

Para o autor Puri (2000), toda mudança de uma forma ou de outra, é um fenômeno inevitável em qualquer organização, não há como escapar dela, mas, ao mesmo tempo, a mudança é indispensável para contornar e impedir a imobilidade.

Segundo Chiavenato (2003), mudança é a passagem de um estado para outro, representa transformação, perturbação, interrupção, fratura. Dentro do ambiente organizacional é inevitável impedir mudanças, elas estão ocorrendo a todo instante. Para Wagner III (2006, p.367), “Mudança é o ato de variar ou de alterar modos convencionais de pensamento ou comportamento”.

Conforme Daft (2006) as forças para mudança organizacional existem no ambiente interno e externo da organização, e são elas: 1) Forças ambientais ou externas: originada no setor ambiental, que inclui, cliente, concorrente, tecnologia, força econômica, e na arena internacional, aparentemente, possuem um maior impacto na cultura da organização; 2) Forças internas: surgem das atividades e decisões internas, muitas vezes frutos das externas, referem-se ao comportamento das pessoas da organização perante aos novos desafios.

Segundo Robbins (2009), as organizações enfrentam um ambiente mais dinâmico e mutante e isso exige delas adaptação a essas novas condições. Seis forças específicas resumem o que estimula a mudança estão apresentados no quadro 2.1.

Quadro 2.1 – Forças para a mudança

Força	Exemplos
Natureza da força de trabalho	Maior diversidade cultural Envelhecimento da população Muitos recém-contratados com habilidades inadequadas
Tecnologia	Computadores mais rápidos, mais baratos e portáteis Compartilhamento de músicas on-line Pesquisas na área de genética humana
Choques econômicos	Ascensão e queda das empresas “ponto-com” Colapso no mercado de ações em 2000-2002 Taxas de juros historicamente baixas
Competição	Concorrência globalizada Fusões e consolidações Crescimento do comércio eletrônico
Tendências sociais	Salas de bate-papo na Internet Aposentadoria da geração dos Baby Boomers Expansão das grandes redes de varejistas
Política internacional	Invasão do Iraque Abertura de mercados na China Guerra ao terrorismo após a tragédia de 11 de Setembro

Fonte: ROBBINS, 2009, p.260

Kurt Lewin, psicólogo diz que em todo empenho para a mudança, se faz necessário considerar três fases: descongelamento, mudança e congelamento. Para a mudança ser bem sucedida é necessário que cada fase seja conduzida de forma eficaz (SCHERMERHORN, 1999).

Descongelamento: prepara a situação para a mudança. Cria um envolvimento de anular atitudes e comportamentos já existentes, com a intenção de criar um sentimento de necessidade por alguma coisa. Em algumas vezes as mudanças fracassam ou não são tentadas porque as situações no início não sofrem descongelamento. Mudança: consiste em tomar medidas que possam modificar uma situação, podendo alterar fatores como pessoas, tarefas, tecnologia ou estrutura da organização. Recongelamento: no processo de mudança é a fase final. Mantém o ritmo de uma mudança e posteriormente estabelecê-la como rotina. O recongelamento envolve avaliação de custos e benefícios e progresso dos resultados das mudanças. Alterações podem ser feitas para que haja sucesso no decorrer do tempo (SCHERMERHORN, 1999).

“Embora as mudanças façam parte da vida, para serem eficazes os gerentes não podem mais contentar-se em deixá-las acontecer. Têm que ser capazes de desenvolver estratégias para planejar, dirigir e controlar as mudanças” (HERSEY, 2012, p.331). Para que as mudanças sejam administradas de forma eficaz, os líderes precisam enxergar que em algumas situações as mudanças são necessárias e para isso se faz necessário encontrar formas para adaptar-se ao ambiente organizacional.

De acordo com Chiavenato (2003), da mesma forma como o organismo sofre influência de fatores internos (como fome, sede, sono, frio, etc), as empresas também sofrem pressões internas que podem provocar mudanças.

Para Daft (2006) depois que a necessidade da mudança é percebida e comunicada, ela precisa ser iniciada, e esta é uma fase crítica da administração da mudança, o estágio que as ideias atendem as necessidades percebidas são desenvolvidas, essas ideias podem ser copiadas de um modelo já existente ou criadas para satisfazer a necessidade percebida.

A mudança se faz necessário para aqueles que estão no mercado de trabalho e para quem pretende permanecer, é necessário se adaptar e estar atento ao que o mercado está pedindo.

A mudança no contexto organizacional engloba alterações fundamentais no comportamento humano, dos padrões de trabalho e nos valores em resposta a modificações ou antecipando alterações estratégicas de recursos ou de tecnologia. Considera que a chave para enfrentar o sucesso o processo de mudança é o gerenciamento das pessoas, mantendo alto nível de motivação e evitando desapontamentos. O grande desafio não é a mudança tecnológica, mas mudar pessoas e a cultura organizacional, renovando os valores para ganhar vantagem competitiva (WOOD, 2000, p.137).

Para Robbins (2006), as mudanças no interior de uma organização necessitam de um catalisador, as pessoas que estimulam e assumem a responsabilidade pela administração do processo de mudança são chamados de agentes de mudança.

Diante das mudanças e transformações que atingem o ambiente de trabalho, é de grande importância entender os fatores que estão relacionados às mudanças, bem como as forças que a estimulam e as fases que empenham o processo de mudança. A próxima seção é composta pelo tema Qualidade de Vida no Trabalho, seus conceitos e como as organizações podem trazer melhorias para os seus funcionários dentro do ambiente organizacional.

2.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Lacombe (2005), até metade do século XX, as pessoas trabalhavam para ganhar a vida, hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte das pessoas. Nos dias atuais a maior parte das pessoas é consumida pelo trabalho, o tornando como uma finalidade da vida humana.

Rodrigues (2009) considera que o trabalho detém um valor significativo na sociedade atual, onde as pessoas são inseridas neste mercado cada vez mais jovens, podendo-se comprovar que a empresa em trabalho passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação.

A grande esperança das organizações é que o indivíduo atinja seu grau de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação. Alguns fatores dentro da organização são de extrema importância para gerar um melhor convívio. Um funcionário insatisfeito seja por questões salariais, estrutura ou até mesmo valorização, faz com que o mesmo não renda o esperado e acabe não ajudando a organização a alcançar seus objetivos. Quando o funcionário trabalha satisfeito isso é um fator que gerará benefícios para ambos e a organização será um ambiente melhor para se trabalhar.

Rodrigues (2009, p.76), diz que:

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Para Limongi- França (2011), a gestão da qualidade de vida no trabalho é definida como a capacidade de administrar ações, onde pode incluir diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, onde a prioridade é o bem estar das pessoas dentro da organização.

Segundo Chiavenato (2010) o processo de QVT deve dispor de condições psicológicas e ambientais seguras, satisfatórias às atividades dos funcionários de uma organização, onde esse estudo faça parte dos resultados finais esperados.

Quando se fala em qualidade de vida, é levado em consideração o bem estar das pessoas, suas necessidades tanto dentro da organização como fora, e as expectativas que as mesmas possuem. A relação trabalho indivíduo precisa ser uma relação saudável, onde ambos saem ganhando.

Em algumas vezes, a Gestão da Qualidade de Vida nas organizações vem sofrendo perda de credibilidade, por muitas vezes só ser superficial e por ser usada por alguns que só vêem como mais uma forma de adiar mudanças e soluções para o ambiente organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

As organizações descobrem com o tempo, o quanto é importante que seus funcionários estejam satisfeitos, pois, quando o indivíduo está satisfeito seu rendimento tende a ser maior para a organização.

Para Fernandez (1996, p. 36),

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividades das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao trabalho.

A QVT vem ganhando espaço nas discursões da atualidade, visto que suas iniciativas possuem grandes vantagens competitivas para a organização e para o colaborador. Se faz necessário considerar as necessidades físicas e mentais do indivíduo, bem como, sua relação com outros membros da organização.

Rodrigues (2009) aponta que o homem sempre buscou melhorias em sua qualidade de vida, inclusive no contexto do trabalho, procurando facilitar ou obter satisfação e bem estar para o trabalhador no exercício de sua atividade laboral.

Para Limongi-França (2011, p.32):

A observação em qualquer ambiente de trabalho leva à identificação de uma gama relativamente grande de informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudança no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

A qualidade de vida no trabalho traz algumas vantagens para as organizações como menor índice de rotatividade e absenteísmo, retenção de talentos e consequentemente lucro, pois, funcionários satisfeitos tendem a produzir mais. O ambiente físico também contribui possuir instalações apropriadas, equipamentos específicos, tudo isso leva ao entendimento que a organização se preocupa com o bem estar de seus colaboradores.

Segundo Chiavenato (2010, p.487), “a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se caracteriza por certa qualidade de aspirações de seus desejos, de suas motivações, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais (DEJOURS, 1996, p.29).

O modelo de QVT mais espalhado entre os pesquisadores é o de Walton, o qual é bastante completo e vasto, servindo como base para pesquisas, bem como implantar nas organizações. Ele identifica oito fatores e suas variáveis, que avaliam o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que influenciam no seu bem estar (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Chiavenato (2002) Walton apresenta oito fatores que afetam a QVT, são eles:

1. Compensação justa e adequada – deve existir um equilíbrio salarial interno e externo com base no piso salarial da categoria.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho – abrange a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem estar do colaborador.
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades – oferece oportunidades que auxiliam a satisfação do colaborador, como informação total sobre o trabalho, dentre outros.
4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança – oferece oportunidades de carreira e por consequência segurança.
5. Integração social na organização – franqueza interpessoal, anulação de preconceito, extinção de níveis hierárquicos marcantes, dentre outros.
6. Constitucionalismo – existência de normas, regras e deveres que a organização elabora para alinhar os padrões de procedimentos, processos e comportamento dos funcionários.
7. Trabalho e espaço total de vida – checagem de tempo para que o empregado não deixe de realizar suas tarefas pessoais e familiares.
8. Relevância social de vida no trabalho – lançar ações que despertem orgulho dos funcionários por trabalharem na organização, como atividades sociais, ecológicas, dentre outras.

Limongi-França (1996), avalia que qualidade de vida no trabalho – QVT representa as iniciativas de uma organização em busca de inserção de melhorias e mudanças administrativas, na estrutura e na tecnologia existentes no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho se preocupa com o bem estar do trabalhador, bem como a eficiência organizacional. A atividade exercida pelo docente é considerada estressante porque absorve um maior tempo de dedicação, esse mesmo tempo que poderia ser usado em atividades de lazer por exemplo. Essa situação de estresse pode afetar na qualidade de vida do

mesmo. A seção seguinte trata do tema específico dessa pesquisa que é a Resiliência, sua origem, conceitos, Viktor Frankl considerado o “pai da resiliência”, os fatores de risco e proteção e a resiliência voltada para a docência.

2.4. RESILIÊNCIA

Este item abordará o principal tema que norteia este trabalho que é a Resiliência.

2.4.1 Origem do termo

De origem latina, o termo *resiliens* significa saltar, voar, ser impedido, recuar, encolher-se, romper. No dicionário de língua portuguesa, o termo é referido aos materiais: “propriedade pela qual a energia armazenada em um corpo deformado é devolvida quando cessa a tensão causadora duma deformação elástica. [...] Resistência ao choque” (FERREIRA, 1999, p.1751).

Em relação às origens etimológicas, podemos dizer que “resiliência contempla a ideia, presente na física, de um retorno ao que se era. A palavra vem do latim *resilio*, *resilire*, *resiliens*, e significa saltar para trás, voltar, ser impedido, recuar, encolher-se, romper. Pela origem inglesa, *resilient* remete a ideia de elasticidade e capacidade rápida de recuperação (PINHEIRO, 2004).

Como diz Tavares (2001, p.43) “a resiliência é um conceito novo de uma realidade antiga”.

De acordo com Yunes (2001), existem no dicionário da língua inglesa dois raciocínios para o termo resiliência que se aplicam tanto a matérias quanto a pessoas. O primeiro se refere à habilidade de voltar rapidamente para o seu estado normal de saúde ou de espírito depois de passar por doenças e dificuldades, por exemplo. A segunda acepção diz respeito à propriedade de uma substância retornar à sua forma original quando a pressão é removida. Esta última remete ao conceito atribuído à Engenharia e à Física que busca estudar até que ponto um material sofre impacto, volta ao seu estado original e não fica deformado quando tais forças deixam de atuar sobre o mesmo.

O termo resiliência é originário da física. Para Yunes (2001, p.15):

A noção de resiliência vem sendo utilizada a muito tempo pela Física e Engenharia, sendo um de seus precursores o cientista inglês Thomas Young, que, em 1807, considerando os fenômenos de tensão e compressão, introduziu pela primeira vez a noção de módulo de elasticidade. Em seus experimentos ele buscava a relação entre força aplicada num corpo e a deformação que essa força produzia neste corpo. Foi Young o pioneiro em elaborar um método para o cálculo dessas forças a partir dos estresses causados pelos seus impactos.

Se tratando do ser humano, a resiliência não significa o retorno ao estado anterior e sim vencer uma adversidade, a possibilidade de construir novos caminhos de vida (JUNQUEIRA, 2004).

De acordo com Larrosa (2005), os primeiros estudos originários ao que hoje se conhece como resiliência em relação ao ser humano, iniciaram-se há três décadas. O conceito surgiu e evoluiu com Michael Rutter, na Inglaterra, e Emmy Werner, nos Estados Unidos, posteriormente se expandiu e globalizou pela França, Países Baixos, Alemanha e Espanha.

Segundo Tavares, o termo resiliência pode ser visto de três pontos de vista: o físico, o médico e o psicológico. No físico, “resiliência é a qualidade de resistência de um material ao choque, à tensão, à pressão que lhe permita voltar, sempre que é forçado ou violentado, à sua forma inicial, por exemplo, um elástico, uma mola, etc.” No médico, “resiliência seria a capacidade de um sujeito resistir a uma doença, a uma infecção, a uma intervenção, por si próprio ou com ajuda de medicamentos.” No psicológico, “trata-se de uma qualidade, de uma capacidade de as pessoas pessoalmente ou em grupo resistirem a situações adversas sem perderem o seu equilíbrio inicial, isto é, a capacidade de se acomodarem e reequilibrarem constantemente.” (TAVARES, 2001, p. 45 e 46).

No campo das ciências humanas e da saúde, o conceito de resiliência se refere a como o ser humano é capaz de se adaptar a situações adversas, respondendo de forma positiva.

O estudo da resiliência nas ciências sociais e humanas e mais especificamente na psicologia é recente, mesmo na Europa e nos Estados Unidos, que já tem uma literatura mais ampla sobre o assunto. No Brasil, é possível encontrar referências de estudos sobre o tema nessas áreas há cerca de vinte anos, mas apenas nos últimos cinco anos essas discussões têm sido mais efetivas (YUNES E SZYMANSKI, 2001).

Para Brandão (2009), o termo resiliência, até ser empregado nos estudos da psicologia, a partir do fim da década de 1990, e atingir um público leigo, era desconhecido pela maioria da população e o que poderia saber sobre ele era através dos dicionários, com seu significado técnico ligado à física.

Muitos psicólogos, sociólogos e professores brasileiros desconhecem esse termo; diferente de engenheiros, ecólogos, físicos, odontólogos e profissionais de áreas correlatas que utilizam este conceito para o desenvolvimento de suas atividades no que se refere à resistência dos materiais. Em vários países do continente europeu e norte americano, o conceito é utilizado não somente em círculos acadêmicos, como também no cotidiano das pessoas (YUNES, 2003, p.47).

As primeiras pesquisas sobre resiliência no Brasil surgiram no ano de 1996, onde foram realizados estudos com crianças e adolescentes que passavam por alguma situação psicológica ou social, e também pesquisas com moradores de rua, famílias de baixa renda, uso de drogas e questões de saúde (MELILLO, OJEDA, 2005).

Os autores Junqueira e Deslandes (2003) destacam a importância entre a diferença entre a resiliência estudada pela física e a da Psicologia no que diz respeito ao retorno do objeto, ou pessoa, ao estado anterior à pressão sofrida. A resiliência, para a psicologia em alguma de suas conceituações, envolve algo além do retorno ao que se era antes, pois abrange um crescimento a partir da superação da pressão.

Em um ambiente de constantes mudanças, que as pessoas estão sujeitas a pressões, exigências e adaptações quase imediatas, se comportar de forma resiliente é no mínimo interessante.

Para a autora (ASSIS, 2005, p.7):

A resiliência não é um atributo que nasce com o sujeito, mas sim uma qualidade que nasce da relação da pessoa com o meio em que ela vive; e que pode fortalecê-la para superar as dificuldades e violências vividas. Desta forma, a resiliência pode ser trabalhada e estimulada por qualquer grupo social ou instituição social ou instituição escolar, comunidades, profissionais, famílias.

2.4.2. Conceito de resiliência

“A resiliência significa a capacidade de resistência ao choque e a situações de grande estresse. As pessoas mais resilientes apresentam uma melhor reação frente às mudanças da sociedade e conseqüentemente apresentam poucas disfunções em um dado momento de situações críticas” (CONNER, 1995, p. 191).

As pessoas que possuem uma maior capacidade de resiliência estão mais preparadas para enfrentar as mudanças de forma eficaz. “Elas absorvem mais prontamente as dificuldades

e continuam de forma determinada a perseguir seus objetivos traçados” (MOELLER, 2002, p.21).

Segundo Conner (1995, p.209), a resiliência é composta por cinco características: positividade, foco, flexibilidade, organização e pró-ação. Tais características são observadas nas pessoas quando:

- demonstram uma sensação de segurança e convicção que se baseia em sua visão da como complexa mas cheia de oportunidades (Positividade);
- tem uma visão clara do que fazem (Foco);
- demonstram uma elasticidade especial ao responderem a incerteza (Flexibilidade);
- desenvolvem abordagens estruturadas para gerenciar a ambiguidade (Organização);
- induzem mudanças em vez de se defenderem delas (Pró-ação).

De acordo com Pinheiro (2004, p.73), “um sujeito resiliente depende das relações que tenha estabelecido na sua interação com o ambiente e das diferenças individuais na percepção da situação causadora de estresse”.

Miller (2006) diz que, queremos ser resilientes, queremos superar os momentos ruins e ser melhores depois das dificuldades. Porém esclarece que ninguém é resiliente o tempo todo e mesmo para aquelas pessoas que parecem naturalmente resilientes, existirão momentos difíceis.

Poletti e Dobbs (2007) descrevem três aspectos de manifestação da resiliência: (1) em situações onde exista um grande risco provado por acumulação de fatores e de tensão; (2) quando a pessoa é capaz de conservar aptidões em face do perigo e seguir crescendo e se desenvolvendo; (3) quando há cura de um ou vários traumas seguidos de sucessos na vida.

Scriptori (2007, p.38) diz que:

Resiliência é a capacidade que os seres humanos têm de superar e sair fortalecidos quando submetidos aos efeitos de uma situação de extrema adversidade. Trata-se de um processo adaptativo que implica continuar e se desenvolver bem, apesar da adversidade, do trauma, da tragédia, das ameaças ou mesmo do estresse, gerados por problemas familiares, de relacionamentos, de saúde, financeiros ou do local de trabalho. Ter resiliência significa deixar para trás, rebotar, resistir aos embates da vida.

Junqueira e Deslandes (2003) consideram que a resiliência possui muitos significados e o conceito ainda está em construção e debate. Seu conceito não é tão claro, nem exato quanto na Engenharia ou na Física.

Para os mesmos autores, existe uma diferença entre o estudo da resiliência pela Física e aquela da Psicologia no que se refere ao retorno do objeto, ou pessoa, ao estado anterior da pressão sofrida. Para a Psicologia, a resiliência em algumas das conceituações abrange algo além do retorno ao que era antes, pois envolve um crescimento a partir da superação que houve (JUNQUEIRA E DESLANDES, 2003).

Uma série de transformações seja no âmbito social ou econômico, atinge o ser humano e o meio o qual ele está inserido, essas transformações podem afetar o indivíduo negativamente, porém alguns reagem positivamente, é nessa questão que entra o estudo da resiliência.

Para Silva (2003, p.17) a resiliência refere-se a capacidade dos seres humanos de enfrentar e responder de forma positiva às experiências que possuem elevado potencial de risco para a saúde e desenvolvimento do indivíduo. Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo, atrelado à interdependência entre os múltiplos contextos com os quais o sujeito interage e cuja presença é observada, com mais clareza, quando o ser humano está passando por uma situação adversa, seja de caráter temporário ou constante em sua vida.

A resiliência é uma forma positiva que o indivíduo projeta para enfrentar o futuro, independente dos acontecimentos no cotidiano que o desestabilizaram. É a capacidade que o ser humano tem de superar ou lidar com os imprevistos que estão por vir.

Segundo Silva (2003, p.147):

A resiliência é um conjunto importante, com múltiplas possibilidades de aplicações, uma vez que pode contribuir para uma maior compreensão acerca do processo de produção de saúde que se desenvolve em meio à aparente desorganização aparente provocada, muitas vezes, pelas adversidades com as quais os seres humanos se deparam ao longo de sua existência. Apesar do conhecimento já produzido, não existe, ainda, uma definição de consenso acerca da resiliência, e sua operacionalização constitui um desafio com que se deparam os pesquisadores, em alguma etapa de seus estudos. Trata-se de um conceito ainda permeado de incertezas e controvérsias pelas suas várias subjetividades.

Para Moraes e Koller (2004, p. 100) “a resiliência é entendida como uma reafirmação da capacidade humana de superar adversidades, o que não quer dizer que o indivíduo saia da crise ileso, como implica o termo invulnerabilidade”.

Nas palavras de Carmelo (2008, p.20):

Empresas e profissionais que manifestam resiliência são como dançarinos altamente competentes, que sabem dançar e criar passo que provocam admiração e aplausos na plateia, independente do ritmo e do estilo da música que estiver tocando. Seu fator crítico de sucesso é seu ‘movimento estratégico’, ou seja, um conjunto de decisões e ações gerenciais que resultam em importantes produtos e serviços capazes de criar novos mercados.

Para o mesmo autor a resiliência pode assumir características diferentes dependendo da situação que estiver inserida, sendo dividida em quatro níveis:

- “Resiliência nível 1 (RN1). Recuperar-se de traumas e adversidades.
- Resiliência nível 2 (RN2). Tornar-se mais flexível, fluido, leve, consistente e econômico.
- Resiliência nível 3 (RN3). Crescer e fortalecer-se, mesmo em ambientes de mudanças.
- Resiliência nível 4 (RN4). Antecipar acontecimentos, produzir congruência e transformar a realidade.” (CARMELLO, 2008, p.54 e 55).

2.4.3. Viktor Frankl e suas contribuições para o estudo da resiliência

Viktor Emil Frankl é considerado o pai dos estudos sobre a resiliência. Nasceu em 1905, em Viena, na Áustria, faleceu em 1997. Era doutor em Filosofia, Psiquiatria e Neurologia, conhecido como um dos maiores pensadores do século XX, sua obra era considerada moderna e atual (CHAVES, 2010).

Frankl até 1938 fez conferências que envolviam questionamentos existenciais sobre o sentido da vida, ele acreditava que se não existisse algum sentido para viver, uma pessoa tinha possibilidade de tirar a sua vida, mesmo que todas as necessidades, sob qualquer aspecto, estivessem satisfeitas; no mesmo ano a Áustria foi invadida pelos nazistas e começou a Segunda Guerra Mundial, tempos depois ele é enviado com toda sua família para o campo de concentração, sendo judeu, passou por vários campos de concentração entre 1942 e 1945. Após passar pela experiência terrível dos campos de concentração e perder sua esposa, pais e o irmão ele escreve o livro “Em busca de Sentido: Um Psicólogo no Campo de Concentração” (FARIA, 2006).

Mesmo tendo perdido tudo que era seu, tendo seus valores destruídos, sofrendo brutalidades, passando fome, e de certo modo, esperando a sua exterminação final nos campos de concentração, Frankl sobreviveu a essas situações dramáticas, observando a si mesmo e

aos prisioneiros que lhe acompanhava graças a seu senso de humor, e tudo isso serviu para que ele saísse fortalecido dessa experiência negativa e chegar a ser uma pessoa auto realizada, valorizando assim o potencial humano (CHAVES, 2010).

Em 1946 Frankl foi libertado dos campos de concentração, tornando-se fundador e diretor do Hospital Policlínico Neurológico de Viena. Fundou a Logoterapia, que tem como tradução literal terapia através do sentido, muitas vezes chamadas de terceira escola vienense de psicoterapia (as duas primeiras são a Psicanálise de Freud e a Psicologia Individual de Adler), sendo possível localizar na abordagem logoterapêutica a influência de concepções advindas da fenomenologia e do existencialismo (FARIA, 2006). Mesmo com todos os aspectos trágicos que o ser humano enfrenta, Frankl buscava saber como era possível dizer sim a vida, isso ele chamou de “otimismo trágico”, ou seja, espera-se um otimismo das lições retiradas de um passado trágico.

2.4.4. Fatores condicionantes de risco e proteção

O estudo dos fatores de risco e proteção torna-se essencial, pois esses mecanismos facilitam o processo de resiliência. A relação entre esses fatores é necessária para se chegar ao conceito de resiliência. Os fatores de risco e proteção são vistos como recursos que reduzem os impactos dos riscos.

Trombeta e Guzzo (2002, p.32) esclarecem que “quanto mais proteção e menos risco, menor vulnerabilidade e quanto mais risco e menos proteção, maior vulnerabilidade”.

Nas palavras de Sapienza e Petromônico (2005, p.200):

Afirma que atualmente muito se pesquisa sobre os fatores de risco, fatores de proteção e resiliência. A definição de entre fator de risco é um consenso entre pesquisadores, ou seja, é uma variável que aumenta a probabilidade do indivíduo adquirir determinada doença quanto exposto a ela. Não obstante, quando se fala em fatores de proteção e resiliência, os conceitos ainda se misturam. A autora afirma também, que os estudos sobre estresse também foram fundamentais para a compreensão do risco e da resiliência.

Os autores Poletto e Koller (2008) dizem que os fatores de proteção atuam na presença dos fatores de risco trazendo coisas boas para os indivíduos, em sua ausência eles não têm efeito algum, visto que sua função é mais contribuir de forma direta para o desenvolvimento esperado e modificar um resultado negativo que possa ocorrer na adversidade.

Para Sousa (2006), diante de um fator de risco, que pode ser de ordem individual, contextual ou interpessoal, o indivíduo irá se valer de fatores protetores para enfrentar e superar a adversidade sem perder o equilíbrio, ou seja, os fatores de proteção ajudam o indivíduo a vivenciar uma situação de estresse de uma forma mais equilibrada, reduzindo assim o seu impacto.

A autora Yunes (2001), para ela o conceito de risco mostra plasticidade, uma situação de risco em um determinado momento na vida de uma pessoa poderia não significar risco se tivesse ocorrido em outro momento. O que para um indivíduo é considerado risco, para outro pode não ter o mesmo significado, a forma como a situação é interpretada é de tamanha importância, pois diante da percepção do problema é que os comportamentos terão sentido. Portanto, o risco para uma pessoa pode ser considerado um grande problema e na percepção de outra um desafio.

O conceito de risco está inteiramente ligado a eventos negativos da vida, quando presentes, aumentam as chances de o indivíduo apresentar problemas (YUNES e SZYMANSKI, 2001).

Para Canelas (2004, p.49) fatores de risco são:

Influências que ocorrem em qualquer nível sistêmico (família, indivíduo, comunidade, sociedade) que ameaçam os resultados de adaptação positivos. Os fatores de risco estão relacionados com toda sorte de eventos negativos de vida e operam de maneiras diferentes em diferentes períodos de desenvolvimento do indivíduo. Não constituem uma variável por si só, devendo ser pensados sempre como um processo.

Segundo o mesmo autor “fatores ou mecanismos de proteção são condições do ambiente capazes de favorecer o indivíduo ou um grupo e de reduzir efeitos ou circunstâncias desfavoráveis” (CANELAS, 2004, p.57). Para Sousa (2006), os fatores de proteção são divididos em três grupos: os atributos da personalidade do próprio sujeito, a característica familiar e as influências do meio.

Os fatores de risco podem dar sentido ao tipo de reação que o indivíduo pode ter ao surgir uma situação de risco. Para Assis (2006), os processos de proteção têm quatro funções: redução de impacto de riscos, alterar a exposição da pessoa a situação adversa, redução de reações negativas em cadeia que seguem a exposição do indivíduo a situação de risco, estabelecer e manter a autoestima e a autoeficácia, através do estabelecimento de relações de

apego seguras e o cumprimento de tarefas seguras com sucesso e criação de oportunidades para reverter os efeitos do estresse.

Os fatores de proteção agem como redutores de possíveis disfunções que podem ser consequência de vidas estressantes. Para Yunes (2003, p.80) “o termo vulnerabilidade foi formulado nos anos de 1930 por pesquisadores americanos, sendo utilizado amplamente como predisposição não adaptativas individuais ao meio em que vive”.

2.4.5. Resiliência na docência

Atualmente, ser professor necessita de uma formação permanente, contínua e sempre em ação. Diante de tais necessidades, é de grande importância a formação de professores resilientes, que estejam preparados para enfrentar situações adversas de uma sociedade que vive em constante mudança.

Para Raymundo e Leão (2013), o profissional da educação é o que mais vivencia o ato e o fato da resiliência, é o que faz da prática pedagógica um escudo resiliente no contexto educacional. Para o desenvolvimento da resiliência em uma organização é necessário práticas individuais e profissionais: flexibilidade perante a situação, um olhar diferenciado às dificuldades, autoestima, perseverança, sempre manter-se aberto às possibilidades de que a vida pode ter adversidades, as quais podem ser lidadas com competência, habilidade e integridade.

Os autores ressaltam que, uma das maiores características do trabalho docente é a diversidade de cumprir e que demandam competências e habilidades profissionais variadas. Vê-se diante do exposto que, o exercício da docência encontra-se em constante processo de mudança e o professor precisa estar atento a essas mudanças, precisa estar atento às novas cobranças relacionadas ao novo contexto social, aos conhecimentos que se inovam e se renovam a cada dia (TARDIF, LESSARD, 2005).

Voltado para o campo da educação o autor afirma que:

A resiliência é uma capacidade que todo ser humano tem, em maior ou menor medida. É um recurso que é, em parte, inato, mas também se adquire ao longo do tempo, pois a resiliência como diz Cyrulik (1999), “se tece” durante todo o ciclo vital, Pode ir crescendo, ajudada pelas situações e condições externas, isto é, por um entorno que a favoreça. As atitudes resilientes podem ser promovidas, com o apoio de pessoas ou instituições (família, igreja, escola, centro de saúde, organizações ou

associações sociais ou políticas etc.), que se preocupam em motivar a ativação das capacidades de superação das dificuldades (LARROSA, 2005, p.11).

Diante de tantas transformações, é normal que o docente desenvolva sentimentos como insegurança, medo, ansiedade e até mesmo estresse. O autor diz que, “o professor torna-se incapaz do mínimo de empatia necessária para a transmissão do conhecimento e, de outro, ele sofre: ansiedade melancolia, baixa autoestima, sentimento de exaustão, física e emocional” (CODO, 2002, p. 42).

Desenvolver posturas resilientes tende a contribuir tanto para uma prática docente mais eficiente, como também para o crescimento dos alunos, ambos podem crescer juntos.

Desse mesmo modo Brandão (2009, p.73), diz que:

A resiliência se transforma se as circunstâncias mudam. Ela é processual e dinâmica. Cada processo de enfrentamento de adversidades acontece de uma determinada forma que dependerá de quem enfrenta, do que se enfrenta e de que circunstâncias envolvem o processo.

Segundo os autores Tardif e Lessard (2007), no seu dia a dia profissional, o professor tem que respeitar programas e finalidades escolares; os objetivos com os quais trabalham ser ambíguos e heterogêneos; assume diferentes papéis diante dos alunos, ora como agente moral, ora como responsável por sua instrução; assume um lugar dentro das diferentes hierarquias do sistema educativo; e seu trabalho se firma pelo tempo, pelo ritmo e pela dinâmica da rotina escolar.

Para os mesmos autores, os professores vivem um dilema em relação ao que se refere a sua autonomia e ao que deve ser atacado por uma instância maior. O docente apresenta comportamentos, que podem indicar rejeição aos controles externos, o levando muitas vezes a ficar em sala de aula e focar-se apenas na relação com seus alunos (TARDIF e LESSARD, 2007).

Conforme Silva, Alves e Motta (2005), existem professores que possuem maior resistência aos fatores agressores encontrados na prática, criando alternativas para controlar os desafios e responder as dificuldades, reagindo às adversidades e mostrando ser capazes de se recuperar de agressões sofridas, conseguindo, assim, diminuir seu estresse. Essas características fortalecem a resiliência nesses profissionais.

Sousa (2006, p.12), diz que a resiliência serve como estratégia frente a momentos difíceis que possam surgir durante a profissão docente, pois o ato educativo é “pontuado pelo irrepetível e imprevisível”.

Os professores que se sentem satisfeitos com sua profissão e são dedicados a ensinar, percebem que essa é uma tarefa que pode promover o bem a outras gerações. Para Marchesi (2008, p. 128), “o caráter moral da profissão docente e a necessidade de descobrir seu valor, é seu sentido para exercê-la com rigor e vivenciá-la com satisfação”.

De acordo com Jesus (1996, p.27), o bem estar do docente pode ser compreendido pela “motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competência (resiliência) e de estratégias (coping) que este desenvolve para conseguir fazer frente as exigência e dificuldades, superando-as e otimizando seu próprio funcionamento”.

Em todo e qualquer ambiente de trabalho que o individuo esteja inserido, é possível desenvolver estratégias para minimizar os efeitos negativos causados pelo trabalho. A partir da compreensão dos fatores e situações em que os docentes estão sujeitos a enfrentar, podem-se desenvolver métodos ou instrumentos que possibilitem a capacitação e o desenvolvimento diante das adversidades e mudanças que estão inseridos. No capítulo seguinte temos a caracterização da empresa onde a pesquisa foi realizada.

3. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Universidade Paulista, UNIP, reconhecida pela Portaria nº 550/88, iniciou suas atividades em 09 de novembro de 1988. Foi constituída a partir do Instituto Unificado Paulista, IUP, do Instituto de Ensino de Engenharia Paulista, IEEP, e do Instituto de Odontologia Paulista, IOP; o primeiro destes, autorizado a funcionar em 1972, inicialmente com os cursos de Comunicação Social, Letras, Pedagogia e Psicologia.

Hoje, em razão do processo de evolução, a UNIP, por meio de uma proposta acadêmica moderna, vem expandindo suas atividades por diversos *Campi*, visando à preparação de recursos humanos altamente qualificados demandados pela política de desenvolvimento nacional.

A UNIP promove a formação atualizada dos alunos e sua capacitação para uma sociedade em mudança, por meio de um ensino de qualidade, tecnologicamente avançado e dirigido para o futuro, nas áreas das ciências humanas, sociais, exatas e da saúde. Sua finalidade maior é promover o desenvolvimento do potencial dos alunos, estabelecendo condições que possibilitem uma inserção ativa no mercado de trabalho e a solução criativa de problemas que a sociedade propõe.

A realidade brasileira, que merece especial atenção por parte da UNIP, faz com que também seja dada ênfase aos programas de estudos pós-graduados. Estes dedicam-se ao aperfeiçoamento do seu próprio corpo docente assim como ao atendimento às necessidades da comunidade em geral, já que, além de formar profissionais de todas as áreas, de desenvolver pesquisas que venham a gerar descobertas científicas e inovações tecnológicas, a UNIP propõe-se a saber cumprir as exigências apresentadas pelo mundo moderno.

Assim, a Universidade Paulista vem sendo reconhecida como um importante centro de produção de conhecimento e de sua difusão a um número maior de pessoas, através das atividades de ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação.

A Universidade Paulista - UNIP - tem como missão constituir-se num centro de geração e difusão do saber, articulando as atividades de ensino, de pesquisa e de extensão, em consonância com as demandas da sociedade contemporânea e do mundo do trabalho, respeitando a diversidade e cultivando a solidariedade, a inclusão, os valores humanos e a ética, visando à formação de cidadãos qualificados e potencialmente aptos a contribuir para o desenvolvimento socioeconômico da sua região de influência.

A Universidade Paulista – UNIP Caruaru faz parte de um dos maiores grupos educacionais do Brasil: o Grupo Objetivo. É reconhecida pela excelência dos serviços que presta. Com o SEPI – Sistema de Ensino Presencial Interativo, a UNIP reafirma o seu compromisso com a inovação e o pioneirismo desenvolvendo uma nova metodologia de ensino.

A UNIP foi credenciada para a oferta de cursos com a metodologia SEPI, pela Portaria no. 3.633/04 de 09/11/04, publicada no D.O.U. de 10/11/04. Os cursos ofertados para 2008.1 constam do Edital da Universidade Paulista UNIP, em conformidade com o que determina as Portarias Ministeriais 1.120, de 16/06/00; 1.449 de 23/09/99; 1.647 de 28/06/00; e 391 de 07/02/02.

A UNIP iniciou suas atividades na cidade de Caruaru, no segundo semestre de 2010, com o curso de Bacharelado em Administração e o curso Tecnológico de Gestão em Recursos Humanos. As aulas são realizadas diariamente de segunda a quinta, com duração de 100 minutos, ministrados por professores especializados.

No ano de 2012 foi iniciado o curso de Licenciatura em Pedagogia, e agora no ano de 2014 chegaram os cursos de Bacharelado em Ciências Contábeis, Bacharelado em Serviço Social e Gestão da Tecnologia da Informação.

A UNIP Caruaru conta hoje com aproximadamente dois mil alunos, distribuídos em dois blocos localizados no Bairro Universitário e Salgado. Possui um quadro com vinte cinco

Todos os cursos ofertados na metodologia SEPI são de graduação (Tecnológica, Bacharelado e Licenciatura), permitindo aos alunos uma formação completa, voltados para o mercado de trabalho e amparados nas mesmas ferramentas de tecnologia educacional utilizadas por algumas das maiores Universidades do mundo.

4. METODOLOGIA

O presente trabalho se caracteriza como um estudo de caso, com enfoque exploratório e descritivo, fundamentado em uma pesquisa qualitativa e quantitativa. Através da aplicação dos questionários fechados com os docentes para avaliar a resiliência na docência e também um questionário sociodemográfico. É a partir desses dados coletados que caberá uma melhor interpretação dos dados nos fenômenos estudados.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Bibliográfica que fundamentou em materiais publicados em diversas obras e que envolve um conjunto de conhecimentos. Segundo Fachin (2006, p119) “a pesquisa bibliográfica é, por excelência, uma fonte inesgotável de informações, pois auxilia na atividade intelectual e contribui para o conhecimento cultural em todas as formas de saber”. Estudo de caso porque de acordo com Vergara (2011), é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento podendo ou não ser realizada em campo.

Quanto aos fins a pesquisa é exploratória e descritiva. De acordo com HAIR (2005, p.87), “os estudos descritivos podem dar ao usuário um panorama ou uma descrição dos elementos administrativos em um dado ponto do tempo”.

Conforme Gil (2008, p.22):

O objetivo de uma pesquisa exploratória é familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado. Ao final de uma pesquisa exploratória, você conhecerá mais sobre aquele assunto, e estará apto a construir hipóteses. Como qualquer exploração, a pesquisa exploratória depende da intuição do explorador (neste caso, da intuição do pesquisador). Por ser um tipo de pesquisa muito específica, quase sempre ela assume a forma de um estudo de caso.

A pesquisa realizada neste trabalho é de natureza qualitativa e quantitativa, que de acordo com Neves (1996) “os métodos qualitativos trazem como contribuição ao trabalho uma mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo capazes de contribuir para a melhor compreensão dos fenômenos”.

Esclarece Fonseca (2002, p. 20):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis,

etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

Foi utilizado um questionário com questões fechadas. Para Gil (2008, p.121):

O questionário é definido como uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões submetidas a pessoas com o propósito de obter conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc.

4.1 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Os dados foram coletados por meio de questionários, atualmente lecionam 25 docentes, que se disponibilizaram para responder os questionários. A pesquisa foi realizada em Dezembro de 2014, todos os professores sem exceção receberam o questionário impresso, onde os mesmos se dispuseram a responder. A amostra do presente estudo é $n=25$, número total de docentes que lecionam na unidade. Os docentes em sua maioria responderam os questionários no intervalo de suas aulas e alguns levaram para casa e devolveram posteriormente.

4.2. QUESTIONÁRIO

A resiliência é uma postura pessoal e por enquanto ainda não se pode proporcionar de uma tecnologia mecânica ou computadorizada que a meça. Portanto recorresse a instrumentos ligados a capacidade cognitiva e os questionários são um desses recursos que facilitam a medição de aspectos cognitivos (BARBOSA, 2006).

Para conhecer melhor o perfil dos docentes foi aplicado um questionário sociodemográfico (APÊNDICE A), foi aplicado um questionário (APÊNDICE B), com o objetivo de verificar quais docentes estavam mais próximos e mais distanciados das características resilientes.

O questionário utilizado foi adaptado da autora Chaves (2010), possui 28 sentenças que foram elaboradas a partir de vários estudos com diversos autores (POLK, 1997; JOB, 2003; BARBOSA, 2006, ASSIS; PESCE; AVANCI, 2006). Para as respostas foram utilizados indicadores de resiliência: nunca, algumas vezes, quase sempre e sempre.

De acordo com a autora as respostas obtidas através do questionário receberam uma pontuação que variou de 0 (zero) a 3 (três), onde o 0 (zero) equivale a resposta menos

resiliente e o 3 (três), a mais resiliente. A pontuação para cada resposta não se repetia quando estávamos diante de sentenças negativas ou positivas. O nunca poderia representar uma resposta mais resiliente, recebendo 3 (três) pontos. Em outra situação, o mesmo nunca representava menos resiliente recebendo a pontuação mínima 0 (zero).

Pelo fato do questionário apresentar 28 sentenças, com pontuação variando de 0 a 3, o máximo de pontos obtidos para configurar a resiliência foi de 84. De acordo com nível de resiliência apresentado no questionário, foram criados quatro faixas que pudessem representar o grau de resiliência (CHAVES,2010), descritos na tabela 4.1.

Tabela 4.1 – Faixas de resiliência

De 0 a 21 pontos:	Resiliência Baixa
De 22 a 42 pontos:	Resiliência Média-baixa
De 43 a 63 pontos:	Resiliência Média-alta
De 64 a 84 pontos:	Resiliência Alta

Fonte: CHAVES, 2010, p.67

5. RESULTADOS: ANÁLISES E DISCUSSÃO

O questionário foi entregue a 25 docentes, todos responderam o mesmo. Foi entregue o questionário sociodemográfico e juntamente o questionário para avaliar o grau de resiliência.

5.1. LEVANTAMENTO SOCIODEMOGRÁFICO

Através das respostas obtidas do questionário sociodemográfico, houve uma melhor compreensão no perfil da amostra estudada. Os resultados serão mostrados a seguir por meio de gráficos.

Em relação à caracterização dos docentes, no total de 25 entrevistados da amostra, 64% (n=16) são do sexo feminino e 36% (n=9) são do sexo masculino (GRÁFICO 5.1).

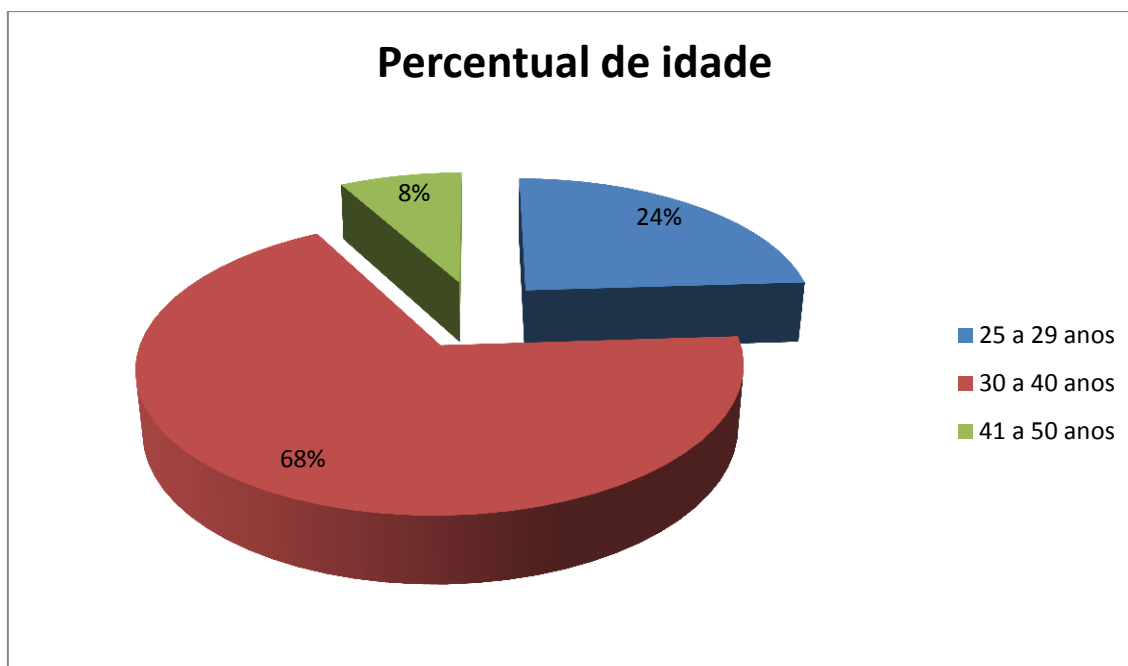
Gráfico 5.1 – Percentual de docentes classificados por gênero



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

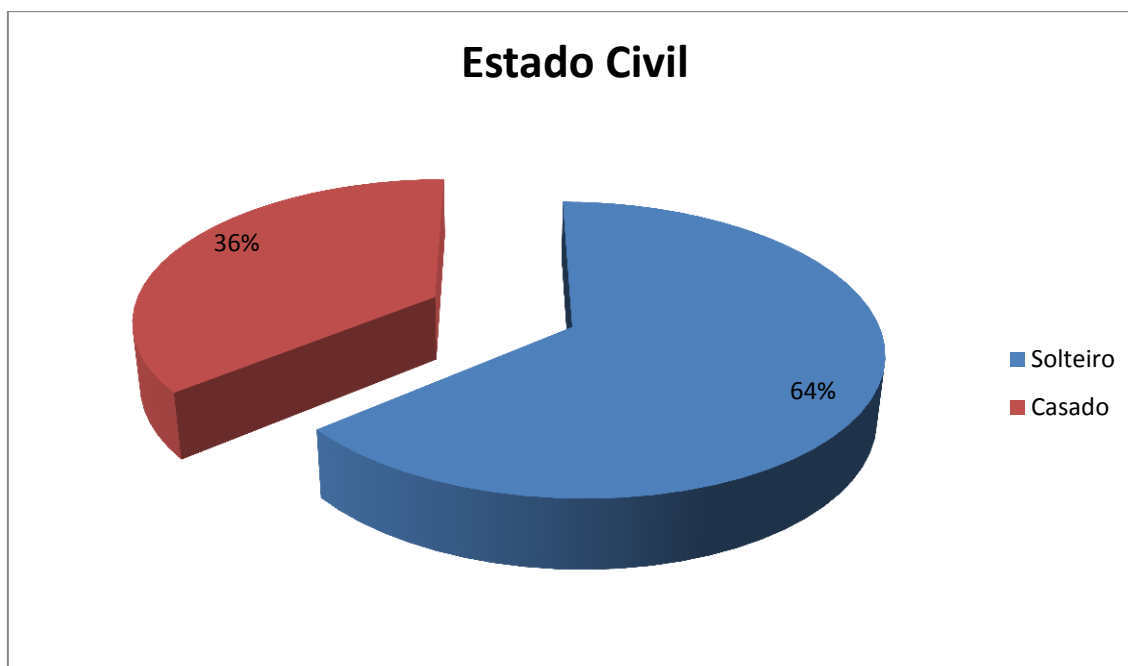
Quanto à idade os docentes são caracterizados na maioria, da faixa etária de 30 a 40 anos com 68% (n=17), de 25 a 29 com 24% (n=6), de 41 a 50 com 8% (n=2) e na faixa etária de 51 a 60 não houve nenhum docente que se enquadre, como apresentado no Gráfico 5.2.

Gráfico 5.2 – Percentual de idade dos docentes

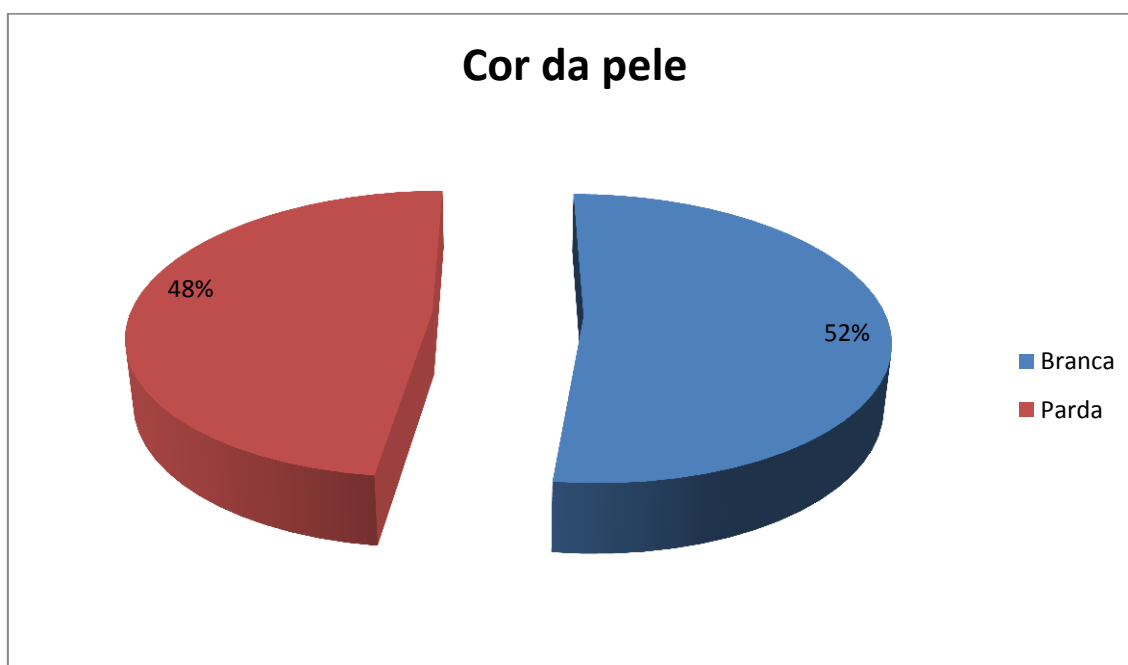


Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Em relação ao estado civil dos entrevistados a maioria dos docentes são solteiros com 64% (n=16), 36% (n=9) são casados, a variável divorciado e viúvo não foram respondidas (GRÁFICO 5.3). Quanto à cor da pele os docentes se definiram como 52% (n=13) de cor branca, 48% (n=12) de cor parda, não houve escolha pela variável preta ou outra (GRÁFICO 5.4).

Gráfico 5.3 – Percentual referente ao estado civil dos docentes

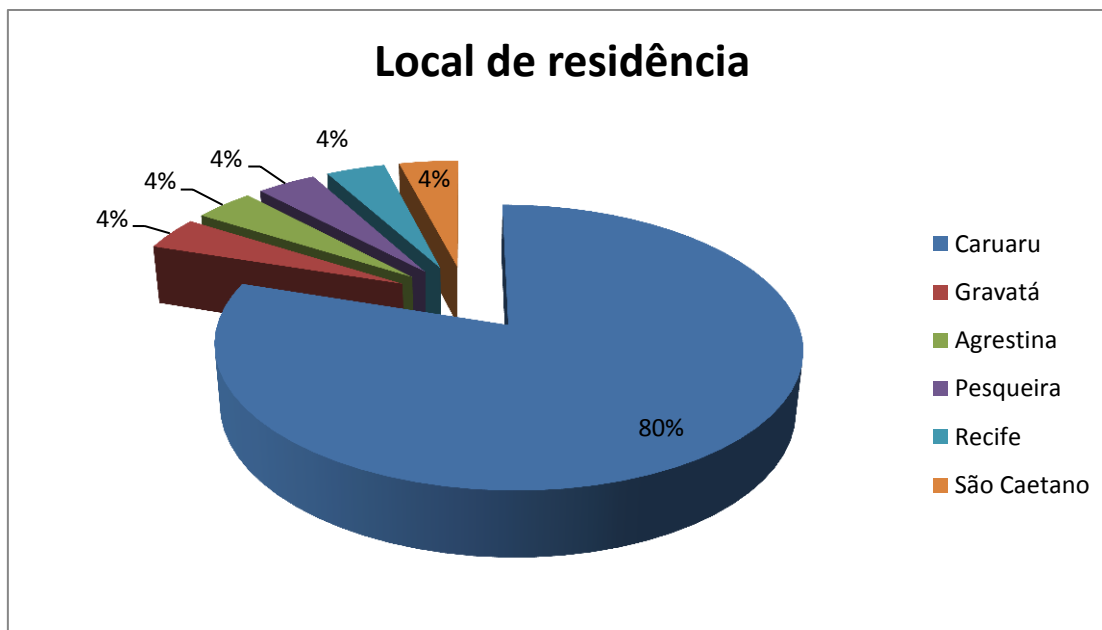
Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Gráfico 5.4 – Percepção da cor da pele

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Dos 25 docentes entrevistados, apenas 2 nasceram na região Sudeste, os demais nasceram na região Nordeste. Em relação ao local onde residem a maioria reside e trabalha no mesmo local, Caruaru 80% (n=20).

Gráfico 5.5 – Percentual das cidades onde os docentes residem



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Em relação à instituição de ensino onde os docentes concluíram a graduação, a maioria conclui em instituições privadas 88% (n=22), 8% (n=2) em instituição pública federal e 4% (n=1) em instituição pública estadual (GRÁFICO 5.6).

Gráfico 5.6 – Instituições onde os docentes concluíram a graduação

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Quando não se trata de trabalho em regime de dedicação exclusiva, 88% (n=22) possuem outro trabalho paralelo e não se dedicam em tempo integral para lecionar, apenas 12% (n=3) trabalham no regime exclusivo. Não trabalhar em regime exclusivo pode ser um ponto negativo visto que, a maioria não possui tempo hábil suficiente para que possa se preparar melhor para ministração das aulas ou até mesmo para desenvolver projetos de pesquisa ou extensão (GRÁFICO 5.7).

Em relação a projeto de pesquisa, 48% (n=12) possuem projeto em desenvolvimento, apenas 4% (n=1) possui projeto de extensão em desenvolvimento e 28% (n=7) orientam trabalho de conclusão de curso.

Gráfico 5.7 – Percentual dos docentes que trabalham em regime de dedicação exclusiva



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

5.2. ADAPTAÇÃO POSITIVA E SUPERAÇÃO DA ADVERSIDADE DOS DOCENTES

Segundo Luthar, Cicchetti, Becker (2000), a resiliência como um processo dinâmico tem como resultado a adaptação positiva ou superação da adversidade, e o processo que considera a dinâmica entre mecanismos emocionais, cognitivos e socioculturais influenciam no desenvolvimento humano.

A adaptação positiva ocorre quando o indivíduo alcança expectativas sociais associadas a uma etapa de desenvolvimento, ou quando não dão sinais de desajustes (INFANTE, 2005). Apesar das adversidades, a adaptação positiva, significa que houve uma adaptação resiliente, criada a partir do desenvolvimento de aspectos individuais ou pela falta de comportamentos inadequados.

Quando a pessoa encontra-se em harmonia consigo mesma, as adversidades tornam-se mais agradáveis e as possibilidades de superação de desafios são mais significativas.

A resiliência surge quando as estratégias adotadas possibilitam reações com flexibilidade e capacidade de reorganização perante ao que é desfavorável e ameaçador, em meio as desafios diários, o docente desenvolve uma capacidade de superação e fortalecimento

da autoconfiança e segurança beneficiador de um estilo de vida saudável e um exercício profissional contagiante (BARRETO e BALDI, 2007).

Para analisar a adaptação positiva e a superação das adversidades entre os docentes, foram analisadas questões específicas, que melhor se enquadrasse para responder tais perguntas. As mesmas foram pontuadas na escala de 0 a 3, onde as respostas com pontuação 0 e 1 seriam os docentes com menor adaptação e superação e as respostas pontuadas de 2 e 3 possuíam maior adaptação e superação, segundo o quadro abaixo:

Quadro 5.1 – Resultados ligados à adaptação e superação		
FATOR	MAIOR ADAPTAÇÃO E SUPERAÇÃO	MENOR ADAPTAÇÃO E SUPERAÇÃO
Não lidar bem com os problemas	22	3
Do jeito que as coisas estão a tendência é piorar	25	-
Ter fé	25	-
“Perder a cabeça” facilmente se a situação o irrita	25	-
Procurar esquecer as situações más. Apenas as boas experiências fortalecem	11	14
Poder encarar uma situação de diversas maneiras	15	10
Quando não pode mudar o impossível, não insiste	20	5
Sentir-se desconfortável frente às mudanças, porque situações novas incomodam	24	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A partir dos dados obtidos, é possível perceber que em sua totalidade os docentes possuem uma maior adaptação e superação das adversidades. Apenas quando se fala em “esquecer das situações más, pois só as boas experiências fortalecem”, é que houve um resultado voltado para menor adaptação e superação.

As pessoas ainda precisam compreender que podem sair fortalecidos de situações que lhe decepcionaram, que as mesmas podem trazer lições para que no futuro os mesmos erros não sejam cometidos.

5.3. AVALIAÇÃO DA RESILIÊNCIA NOS DOCENTES

Antes da apresentação dos dados, é importante ressaltar que não houve critérios definidos previamente estabelecidos para os docentes que participaram da pesquisa, que pudessem caracterizar a resiliência, sendo assim só um estudo mais aprofundado seria capaz de julgar características mais ou menos resilientes.

A manifestação da resiliência não é encarada de modo permanente, fixo, estático, como se as pessoas possuíssem a mesma capacidade de enfrentamento e superação e que essa capacidade não alternasse de acordo com as situações enfrentadas (CHAVES, 2010).

Para essa ideia Grotberg (2005, p.17) diz que:

As condutas de resiliência requerem fatores de resiliência e ações. As condutas resilientes supõem a presença e a interação dinâmica de fatores e esses fatores vão mudando nas diferentes etapas do desenvolvimento. As situações de adversidade não são estáticas, mudam e requerem mudanças nas condutas resilientes.

A resiliência está ligada ao desenvolvimento humano e inclui uma série de fatores, é fortalecida através do envolvimento com o outro, o que não a torna uma resposta simples para as adversidades.

Como foi opcional para os docentes ao responderem o questionário se identificarem, os mesmos foram nomeados de D1 até D25. A tabela abaixo demonstra o resultado geral da pontuação obtida por cada docente e o grau de resiliência o qual o mesmo está inserido.

Quadro 5.2 – Demonstrativo dos resultados dos questionários		
Docentes	Pontos	Grau de Resiliência
D1	55	Resiliência Média-alta
D2	56	Resiliência Média-alta
D3	61	Resiliência Média-alta
D4	69	Resiliência Alta
D5	56	Resiliência Média-alta
D6	68	Resiliência Alta
D7	55	Resiliência Média-alta
D8	59	Resiliência Média-alta
D9	61	Resiliência Média-alta
D10	55	Resiliência Média-alta
D11	60	Resiliência Média-alta
D12	62	Resiliência Média-alta
D13	69	Resiliência Alta
D14	59	Resiliência Média-alta
D15	50	Resiliência Média-alta
D16	60	Resiliência Média-alta
D17	62	Resiliência Média-alta
D18	65	Resiliência Alta
D19	57	Resiliência Média-alta
D20	69	Resiliência Alta
D21	54	Resiliência Média-alta
D22	72	Resiliência Alta
D23	72	Resiliência Alta
D24	63	Resiliência Média-alta
D25	60	Resiliência Média-alta

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Através da pesquisa o resultado obtido foi que no total de 25 docentes (n=25), 72% (n=18) possuíam nível de resiliência média-alta e 28% (n=7) demonstraram característica de nível alta, conforme o gráfico 5.8.

Gráfico 5.8– Percentual do grau de resiliência nos docentes

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Diante dos dados coletados, não houve nenhum docente que se enquadrasse nos níveis média-baixa e baixa. Quando existem respostas predominantes abaixo da média, existe a possibilidade dessas pessoas encontrar-se em situação de risco, o que não foi o caso dessa pesquisa.

Da mesma forma na pesquisa de Chaves (2010), também não houve nenhum professor compatível com grau de resiliência nos níveis baixa e média-baixa. A autora justifica esse resultado com algumas razões:

- 1) É possível que tenham apresentado uma dificuldade em compreender algumas sentenças negativas, e, por esse motivo, foram respondidas as questões de modo equivocado;
- 2) Ou é possível, segundo a autora, que na população pesquisada não haja mesmo nenhum professor com características resilientes média-baixa e baixa, tendo em vista a realidade da amostra pesquisada no seu estudo.

Na pesquisa não foi encontrado nenhum docente que possuísse características de resiliência média-baixa ou baixa, visto que, para permanecer na profissão de docente, numa visão otimista já é necessário possuir um mínimo de resiliência. Diante dos resultados apresentados, na Universidade Paulista – Caruaru, todos os docentes apresentaram

características resilientes, o que torna um resultado compatível, pois, a resiliência é uma característica de extrema importância na docência.

5.4 COMO UMA POSTURA RESILIENTE CONTRIBUI PARA UMA PRÁTICA DOCENTE MAIS EFICIENTE

Existem fatores que podem vir a contribuir para que o docente assuma uma postura mais resiliente diante das adversidades inerentes ao seu trabalho. Esses fatores referem-se à qualidade de vida que eles têm no seu âmbito pessoal, ou seja, o tipo de relação que mantêm com os amigos, os familiares, a frequência e a qualidade de atividades de lazer e a situação econômica. Quando esses fatores são bem resolvidos agem como uma rede de apoio, a qual possibilita a promoção da resiliência no indivíduo.

Para análise desse ponto foram identificados alguns fatores chaves relacionados para uma prática docente mais eficiente, da mesma forma foram atribuídos valores de 0 a 3 nas questões específicas, onde 0 e 1 era atribuído para posturas menos resilientes e 2 e 3 para posturas mais resilientes, conforme quadro abaixo:

Quadro 5.3 – Resultados ligados a uma postura mais resiliente		
FATOR	POSTURA MAIS RESILIENTE	POSTURA MENOS RESILIENTE
Sentir satisfação no que realiza	25	-
Ser bem humorado	24	1
Gostar do jeito que é	23	2
A vida tem sentido	25	-
Sentir-se mal quando há pessoas que não gostam do mesmo	17	8
Ajudar os outros, dedicar-se a uma causa, não ajuda a diminuir o sofrimento	20	5
Sentir-se bem quando está em companhia de outros	22	3

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

De acordo com os resultados, na totalidade os docentes apresentaram posturas resilientes, contribuindo assim para uma prática docente mais eficiente. O docente resiliente e promovedor da resiliência, prima pela busca de soluções eficazes para resolução de problemas do cotidiano, tenta desenvolver habilidades que facilite conviver com inúmeras situações adversas, que porventura possam surgir.

A visão otimista do ser humano, a maneira como enxerga possíveis situações e como as deficiências são encaradas é um indicativo de resiliência apresentada pelos docentes nessa pesquisa.

Na totalidade das perguntas, os docentes demonstraram que gostam do que fazem e conseqüentemente a vida tem sentido. Na pergunta que houve uma desproporção de respostas foi a de “sentir-se mal quando há pessoas que não gostam do mesmo”, para alguns não tem muita importância esse fator não contribui muito, por outro lado existe a preocupação de querer agradar o outro, de ter boas relações com todos.

Os docentes dotados de características resilientes conseguem manter um equilíbrio frente às situações adversas, demonstrando entre outras coisas, bom humor, humildade e disposição para superar as dificuldades. A existência de fatores capazes de promover a resiliência nos docentes pode vir a contribuir para um bom exercício do trabalho docente e para a manutenção de sua saúde física e psicológica.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo foi aplicado um questionário sociodemográfico onde foi possível analisar o perfil dos docentes na UNIP – Caruaru e também outro questionário adaptado de Chaves (2010), para medir o grau de resiliência de cada docente. A pesquisa ocorreu durante o mês de dezembro de 2014, com a participação de 25 docentes.

Através dos resultados obtidos no questionário sociodemográfico, foi possível verificar que 64% do corpo docente é do sexo feminino; em relação a idade 68% possui de 30 a 40 anos; a grande maioria (64%) dos avaliados são solteiros e em relação a cor da pele 52% se consideram brancos. Quanto ao local onde os docentes residem, grande parte mora em Caruaru (80%) mesma cidade onde trabalham, o que facilita por não haver deslocamento, facilitando a vida do docente com economia de tempo, apenas 2 docentes dos 25 nasceram na região Sudeste, o restante são nascidos na região Nordeste. Referente à variável de qual instituição de ensino os docentes obtiveram sua graduação a maioria (88%) concluiu em instituições particulares. Quanto à variável de dedicação exclusiva apenas 12% trabalha em regime de dedicação exclusiva, o que torna um fator preocupante, pois, os mesmos não podem ter uma maior dedicação para projetos ou pesquisas, ou até mesmo uma melhor preparação para ministrar aulas.

Quanto aos resultados obtidos em relação ao questionário para verificar o grau de resiliência entre os docentes, a grande maioria (72%) encontra-se contemplado com o nível de resiliência média-alta e 28% nível alta. Percebe-se com a pesquisa que nenhum docente foi classificado no grau de resiliência baixa ou média-baixa, isso é um ponto positivo, pois, diante de um mercado que vive em constantes mudanças, as pessoas precisam acompanhar as mesmas e estarem aptas para encarar as exigências que o mercado dispõem. Esse resultado a princípio não significa que o ambiente acadêmico seja estável e não passe por mudanças, ou esteja livre de fatores de risco que possam impactar a qualidade de vida dos docentes, mas que existe resiliência na docência o que pode ser melhor pesquisado em estudos futuros.

O presente trabalho teve uma pesquisa bibliográfica que buscou explorar fatores de início como comportamento organizacional para entender melhor o indivíduo e o ambiente o qual o mesmo está inserido, até conhecer mais sobre resiliência (surgimento, conceito, docência, entre outros).

Segundo Chaves (2010), o resiliente falha, como qualquer ser humano, vivencia momentos de fragilidade, mas o período e a intensidade com que se abala e acima de tudo, o modo como encara a adversidade e se transforma, faz toda diferença, frequentemente se supera. Os docentes dotados de características mais resilientes tendem a ter um comportamento mais positivo diante das situações adversas, criando uma disposição e consequentemente gerando um ambiente mais favorável ao processo de ensino e aprendizagem.

A resiliência na educação é um desafio, mas também pode ser o cumprimento para formar pessoas com objetivos que são fundamentais para formar pessoas responsáveis, livres e sociáveis. A resiliência não nasce com o indivíduo, mas pode compor uma qualidade que nasce da relação com outras pessoas e com o meio em que está inserido, dessa forma, a prática docente é caracterizada por um conjunto de processos que possibilitam a superação de dificuldades.

A resiliência pode ser resumida como a capacidade de conseguir superar ou reverter situações adversas, usando a força contrária a favor, recuperando-se e ainda conseguir sair fortalecido. Acredita-se que a relevância entre a resiliência e seus efeitos positivos pode estreitar laços positivos entre professores e alunos, e também um reconhecimento da individualidade frente as diversidades cotidianas.

Uma sugestão para pesquisas futuras relacionadas ao estudo da resiliência na docência seria um estudo comparativo com outra instituição de ensino, onde os docentes trabalhassem em regime exclusivo ou até mesmo que fossem utilizados outros objetos de mensuração mais aprofundados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, S. G. **Encarando os desafios da vida:** uma conversa com adolescentes. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, ENSP, /CLAVES, CNPq, 2005.

ASSIS, S.G., PESCE, R. P., AVANCI, J. Q. **Resiliência:** enfatizando a proteção dos adolescentes. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BARBOSA, G. S. **Resiliência em professores do ensino fundamental de 5ª a 8ª Série: Validação e aplicação do questionário do índice de Resiliência: Adultos Reivich-Shatté/Barbosa.** Tese (Doutorado em Psicologia Clínica). São Paulo: Pontifica Universidade Católica, 2006.

BARLACH, L. et.al. **O conceito de resiliência aplicada ao trabalho nas organizações.** Revista Internacional de Psicologia, v.42, n.1, p.106, 2008.

BARRETO, M. da A. e BALDI, E. M. B. **Docência universitária, Estresse e Estratégias de enfrentamento.** XV Colóquio AFIRSE – Complexidade: um novo paradigma para investigar e intervir em educação? , 2007.

BLUM, R. Wm. **Risco e resiliência:** Sumário para desenvolvimento de um programa. Adolescência Latinoamericana (1997 abril/junho).

BRANDÃO, J. M. **Resiliência:** Do que se trata? O conceito e suas imprecisões. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG, Belo Horizontes, 2009.

CANELAS, R. S. (2004) **A resiliência de crianças em situação de risco em programas socioeducativos de Belo Horizonte.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

CARMELLO, E. **Resiliência:** a transformação como ferramenta para construir empresas de valor. São Paulo: Ed. Gente, 2008.

CARAVANTES, G. R. **Management:** uma introdução à teoria geral da administração. Porto Alegre: AGE, 2009.

CHAVES, A. L. G. L. **Resiliência e formação humana em professores do ensino fundamental I rede pública municipal - em busca da integralidade.** Tese apresentada ao programa de pós-graduação em educação do centro de educação da UFPE, Curso de Doutorado. Recife, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos, 2010.

CHIAVENATO, I. **Os novos paradigmas:** como as mudanças estão mexendo com as empresas. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas.** 3.ed. São Paulo: Ed. Campus, 2002.

CODO, W. e JAQUES, M. G. **Saúde Mental e Trabalho:** leituras. Rio de Janeiro, R.J.: Editora Vozes, 2002.

CONNER, D. R. **Gerenciando na velocidade da mudança:** como gerentes resilientes são bem sucedidos e prosperam onde outros fracassam. Rio de Janeiro: Infobook, 1995.

DAFT, R. L. **Administração.** São Paulo: Thomson Learning, 2006.

DEJOURS, C. A. **Loucura do trabalho:** estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1996.

FACHIN, O. **Fundamento de metodologia.** 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FARIA, E. S. H. de. **As contribuições do pensamento de Viktor Frankl para a educação.** Dissertação mestrado em educação – Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, São Paulo, 2006.

FERNANDEZ, C. E. **Qualidade de vida no trabalho.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Aurélio XXI:** o dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos - PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GROTBERG, E. H. **Introdução: Novas tendências em resiliência.** Porto Alegre: Artmed, 2005.

HAIR, J. F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERSEY, P., Kenneth H. Blanchard. **Psicologia para administradores:** A teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: E.P.U., 2012.

INFANTE, F. **A resiliência como processo:** uma revisão da literatura recente. Porto Alegre: Artmed Editora, 2005.

JESUS, S. N. de. **A motivação para o profissional docente:** contributo para a clarificação de situações de mal-estar docente e para a fundamentação de estratégias de formação de professores. Aveiro: Estante: 1996.

JOB, F. P. (2003). **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**. Tese Doutorado Inédita. Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

JUNQUEIRA, MFPS. **Resiliência e violência**: abordagens de situações de maus-tratos cometidos contra a criança e ao adolescente [dissertação]. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz. Instituto Fernandes Figueira, 2004.

JUNQUEIRA, M. F. P. S.; DESLANDES, S. F. **Resiliência e maus tratos à crianças**. Cadernos de saúde pública. Rio de Janeiro 19 (1), 227-237: 2003.

LACOMBE, F. J. M.. **Recursos humanos**: princípios e tendências/ Francisco Lacombe. São Paulo: Saraiva, 2005.

LARROSA, S., M. Rocca. **Resiliência**: um novo paradigma que desafia a reflexão e a pratica pastoral. 2005

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-**industrial**- 2.ed.- 7.reimp.- São Paulo: Atlas, 2011.

LUTHAR, S. S., CICCHETTI, D., & BECKER, B. **The Construct of Resilience: a critical evaluation and guidelines for future work**. *Child Development*, 71, 543-562 (2000).

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores**. Porto Alegre: Artemed, 2008.

MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S. **Resiliência**: descobrindo as próprias fortalezas. São Paulo: Artemed, 2005.

MILLER, B. **A mulher vulnerável**: 12 qualidades para desenvolver a resiliência. São Paulo: Melhoramentos, 2006.

MOARAI, N. A.; KOLLER, S. H. **Abordagem Ecológica do Desenvolvimento Humano, Psicologia Positiva e Resiliência: Ênfase na Saúde**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

MOELLER, J. E. **A resiliência no perfil do empreendedor catarinense, a partir da aplicação das cinco características identificadas por Darly R. Conner**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

NEVES, J. L. **Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades**. Caderno de Pesquisas em Administração, v.1, n. 3, 2º sem. São Paulo, 1996.

PINHEIRO, D. P.N. **A resiliência em discussão. Psicologia em Estudo**, v.9 n.1, p. 67-75, Maringá, 2004.

POLETTI, R., DOBBS, B. **A resiliência a arte de dar a volta por cima**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

POLETTI, M.; KOLLER, S. H. **Contextos ecológicos: promotores de resiliência, fatores de risco e proteção**. Estudos de Psicologia. Campinas, 2008.

PURI, S. C. **Gestão da Sustentabilidade**. 1.ed. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

RAYMUNDO, R., LEÃO, M. **A resiliência como fator de desenvolvimento da prática pedagógica: pensando a formação docente e sua relação com a comunidade**. Revista de Ciências da Educação, Americana, Ano XV, v.02, n.29, jun - dez 2013.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional** – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro** - 14.ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 12. Ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

SANTOS, A. C. M. **Resiliência: um estudo da associação da resiliência do gestor e o sucesso do empreendimento no contexto das micro e pequenas empresas**. Dissertação apresentada a Faculdade campo Limpo Paulista, 2011.

SAPIENZA, G.; PETROMÔNICO, M. R. M. **Riscos, proteção e resiliência no desenvolvimento da criança e do adolescente**. Psicologia em estudo. Maringá, Ago. 2005, vol.10, n.2.

SCHERMERHORN, J. R. Jr., J. G. HUNT e R. N. OSBORN, **Fundamentos do comportamento organizacional**. 2. ed. – Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCRIPTORI, C. C. **Inclusão social, resiliência e docência: uma pista para incluir fortalezas quando tudo parece o caos**. Revista de Educação do Cogeime. Ano 16, nº30, junho, 2007.

SILVA, N.; ALVES, D.; MOTTA, C.V. B. **A criatividade como fator de resiliência na ação docente do professor do ensino superior**. Revista da UFG, Goiânia, v.7, n.2, dez. 2005.

SILVA, M. R. S. **A construção de uma trajetória resiliente durante as primeiras etapas do desenvolvimento da criança: o papel da sensibilidade materna e de suporte social**. Tese de doutorado, Programa de Pós-graduação em enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina (2003).

SOUSA, C. **Educação para a resiliência**. Tavira: Município de Tavira, 2006.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **Trabalho docente, o elemento para uma teoria da docência**. 3ed. Petrópolis, R.J.: Vozes, 2007

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

TAVARES, J. **Resiliência e educação**. São Paulo: Cortez, 2001.

TROMBETA, L. H.; GUZZO, R. S. L. **Enfrentando o cotidiano adverso**: estudo sobre resiliência em adolescentes. Campinas: Alínea, 2002.

Universidade Paulista. Disponível em: < www3.unip.br/universidade/historico.aspx >
Acesso em: 20 de jul. 2015, 17:19

UNIP Caruaru. Disponível em: < www.unip-caruaru.com.br > Acesso em: 20 de jul. 2015, 17:05.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WAGNER III, Jhon A. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

WOOD, JR., T (Coord.) **Mudança Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2000.

YUNES, M. M. **Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas**. São Paulo: Cortez, 2001

YUNES, M. A. M. & SZYMANSKI, H. (2001). **Resiliência**: noção, conceitos afins e considerações críticas. 2 ed, (p.13-42). São Paulo: Cortez. 2001.

YUNES, M. A. M.. **Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família**. Psicologia em estudo. Maringá, v.8, 2003.

APÊNDICE A – LEVANTAMENTO SOCIODEMOGRÁFICO

Antes de responder ao questionário, preencha corretamente todos os itens a seguir (ou com repostas por extenso ou marcando um X na sua resposta), lembrando que esses dados são sigilosos e que têm como único objetivo a caracterização dos docentes entrevistados para a viabilização da análise dos dados da pesquisa.

Nome (opcional) ou iniciais:
Sexo:
☐ Masculino ☐ Feminino
Idade:
☐ 25 à 29 ☐ 30 à 40 ☐ 41 à 50 ☐ 51 à 60 ☐ acima
Cidade e Estado que nasceu:
Cidade e Estado que reside atualmente:
Você reside no mesmo município que trabalha?
☐ Sim ☐ Não ☐ Também
Se não reside no mesmo município, especifique o tempo (em minutos) que você leva para fazer esse percurso:
De acordo com sua percepção, sua cor de pele é:
☐ Branca ☐ Preta ☐ Parda ☐ Outra:
Qual sua situação conjugal atual?
☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐ Divorciado(a) ☐ Viúvo(a)
Qual sua formação profissional:
Grau de escolaridade:
☐ Graduação ☐ Pós graduação ☐ Mestrado ☐ Doutorado
A instituição de ensino que concluiu a graduação é:
☐ Pública (Federal) ☐ Pública (Estadual) ☐ Particular
Curso de especialização em andamento?
☐ Sim ☐ Não
Curso de mestrado em andamento?
☐ Sim ☐ Não
Curso de doutorado em andamento?
☐ Sim ☐ Não
Agora eu gostaria de saber algumas informações sobre sua atividade docente: Em que ano começou a ministrar aula no ensino superior?
Quantas instituições trabalha?
Qual é a sua carga horária total (em horas/aula)?
Trabalha em regime de dedicação exclusiva?
☐ Sim ☐ Não
Faz acompanhamento de estágio?

☐ Sim ☐ Não
Tem projeto de pesquisa em desenvolvimento? ☐ Sim ☐ Não
Tem projeto de extensão em desenvolvimento? ☐ Sim ☐ Não
Tem orientação de Trabalho de Conclusão de Curso? ☐ Sim ☐ Não
Se sim, quantos alunos orienta no momento?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA AVALIAR OS NÍVEIS DE RESILIÊNCIA

Assinale para cada afirmação **um único item**. Não existem respostas certas ou erradas, apenas aquelas que melhor lhe representa, ou seja, a mais verdadeira pra você. As informações prestadas são confidenciais, interessando apenas, para esta análise. Desde já, grata pela colaboração.

ITENS	Marque com um X			
1. Realizo o que planejo.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
2. Não lido bem com os problemas.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
3. Do jeito que as coisas estão, a tendência é piorar.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
4. Tenho fé.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
5. Quando traço um planejamento sou inflexível.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
6. Sinto satisfação de ter realizado coisas em minha vida	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
7. Tenho facilidade para aprender as coisas.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
8. Eu não consigo aceitar as situações desagradáveis sem ficar preocupado.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
9. “Perco a cabeça” facilmente se a situação me irrita.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
10. Procuro esquecer as más situações. Apenas as boas experiências me fortalecem.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
11. Sou bem humorado(a).	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
12. Não traço objetivos pensando no futuro, vivo apenas o presente.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
13. Confiar em mim me leva a atravessar tempos difíceis.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
14. Prefiro não manifestar as minhas emoções.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
15. Em uma situação de emergência, não se pode contar comigo.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
16. Eu posso encarar uma situação de diversas maneiras.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
17. Gosto do jeito que sou.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
18. Eu me obrigo a fazer coisas, mesmo quando não quero.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
19. Minha vida tem sentido.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()

20. Quando não posso mudar o impossível, eu não insisto.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
21. Sinto-me desconfortável frente às mudanças, porque situações novas me incomodam.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
22. Tenho energia suficiente para fazer o que eu preciso fazer.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
23. Gosto de trabalhar livremente.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
24. Prefiro fazer apenas as minhas obrigações.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
25. Sinto-me mal se há pessoas que não gostam de mim.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
26. Acredito que há uma força maior que eu, que me ajuda a enfrentar as dificuldades da vida.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
27. Ajudar os outros, dedicar-me a uma causa, não ajuda a diminuir o meu sofrimento.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()
28. Sinto-me bem, quando estou em companhia dos outros.	Nunca ()	Às vezes ()	Quase sempre ()	Sempre ()