

Bem-estar e desempenho dos professores universitários: uma revisão sistemática da literatura

Werianny Santiago Rassi

Professora da Faculdade Padrão (Brasil)

guga_rassi@hotmail.com

Resumo

O bem-estar é um estado mental positivo, preditor de alto desempenho no trabalho, sendo um mecanismo de proteção para professores universitários ante ao esgotamento funcional. Assim, este estudo teve como objetivo analisar as produções científicas que investigam os efeitos do bem-estar e do desempenho dos docentes e as correlações entre estas variáveis no contexto da Educação Superior, realizadas entre os anos de 2010 a 2020. Foram encontrados 268 artigos no Portal de Periódicos CAPES, usando os descritores “well-being and performance of university professor”. Após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 17 artigos foram selecionados no contexto internacional e 03 no contexto nacional totalizando 20 artigos analisados. Os artigos identificados foram analisados por dois juízes independentes. Na comparação dos resultados, em caso de divergência, buscou-se a concordância de ambos, conforme critérios de inclusão e exclusão elencados. Os resultados demonstraram que bem-estar e desempenho estão positivamente correlacionados e sofrem influência de variáveis individuais e contextuais no ambiente organizacional.

Palavras-Chave

Bem-estar; Desempenho; Professores

Welfare and performance of university professors: a systematic literature review

Abstract

Well-being is a positive mental state, a predictor of high performance at work, being a protective mechanism for university professors in the face of functional exhaustion. Thus, this study aimed to analyze the scientific productions that investigate the effects of well-being on the performance of teachers and the correlations between these variables in the context of Higher Education, carried out between the years 2010 to 2020. 268 articles were found in CAPES database, using the descriptors "well-being and performance of university professor". After applying the inclusion and exclusion criteria, 17 articles were selected in the international context and 03 in the national context, totaling 20 analyzed articles. The identified articles were analyzed by two independent judges. When comparing the results, in case of divergence, the agreement of both was sought, according to the inclusion and exclusion criteria listed. The results showed that well-being and performance are positively correlated, perceived as consequential due to the influence of individual and contextual variables in the organizational environment.

Keywords

Well-being; Performance; Professor

Bienestar y desempeño de los profesores universitarios: una revisión sistemática de la literatura

Resumen

El bienestar es un estado mental positivo, predictor de alto rendimiento en el trabajo, siendo un mecanismo protector de los profesores universitarios ante el agotamiento funcional. Así, este estudio tuvo como objetivo analizar las producciones científicas que investigan los efectos del bienestar en el desempeño de los docentes y las correlaciones entre estas variables en el contexto de la Educación Superior, realizadas entre los años 2010 a 2020. Se encontraron 268 artículos en Base de datos CAPES, utilizando los descriptores "bienestar y desempeño del profesor universitario". Luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron 17 artículos en el contexto internacional y 03 en el contexto nacional, totalizando 20 artículos analizados. Los artículos identificados fueron analizados por dos jueces independientes. Al comparar los resultados, en caso de divergencia, se buscó el acuerdo de ambos, según los criterios de inclusión y exclusión enumerados. Los resultados mostraron que el bienestar y el desempeño están correlacionados positivamente, percibidos como consecuenciales debido a la influencia de variables individuales y contextuales en el entorno organizacional.

Palabras clave

Bienestar; Actuación; Profesores

Dados para Contato | Contact Details | Detalhes de Contacto: Werianny Santiago Rassi - Faculdade Padrão. Av. José Leandro da Cruz, Qd. 63 - Jardim Luz, Aparecida de Goiânia - GO, 74915-170, Brasil. **URL:** <https://faculdadepadrao.com.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 13/04/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 10/03/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.53851>

INTRODUÇÃO

O sistema educacional vem passando por constantes transformações para atender às novas demandas da sociedade atual, as mudanças estão presentes nas relações de trabalho, nas formas de ensino-aprendizado, nas políticas e práticas de ensino, dentre outros aspectos (Holfve-Sabel, 2014; Mendonça et al., 2014). Todas essas transformações exigem dos professores uma constante adaptação e aprimoramento de suas habilidades tanto curriculares quanto pessoais (Leite & Fernandes, 2014).

Sabe-se que uma gama de variáveis pessoais e demandas disposicionais podem influenciar o bem-estar individual no trabalho e o desempenho dos professores. Percebe-se que estes constantemente são acometidos por distúrbios físicos e psicológicos em decorrência do desgaste provocado pela profissão provenientes do desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a escassez de recursos (Bakker & Demerouti, 2014; Mendonça et al., 2014).

O conceito de bem-estar é uma construção ampla e dinâmica que trata das dimensões sociais e subjetivas da psicologia humana, bem como, da saúde e dos comportamentos a essa relacionados. Ainda, o bem-estar pode ser usado em termos de funcionamento positivo, significado e autorrealização de ideais (Deci & Ryan, 2008).

Neste sentido, nos últimos anos diversos estudos estão sendo desenvolvidos para compreender como bem-estar e desempenho estão correlacionados. Se tratando de professores de instituições de ensino superior como essa correlação positiva, entre tais variáveis pode possibilitar o enfrentamento do esgotamento a partir do aumento do bem-estar, que conseqüentemente resulte na ampliação do desempenho (Abdullah et al., 2016; Franco-Santos et al., 2017; Maba et al., 2017; Yin et al., 2018). Sabe-se que por se tratar de fenômenos amplamente estudados, as investigações em Psicologia Organizacional demonstram que as relações positivas entre bem-estar e desempenho, muitas vezes, são mediadas ou moderadas por outras variáveis (Warr & Nielsen, 2018).

No exercício da docência, assim como em outras profissões, o bem-estar relaciona-se positivamente a ideia de propósito, crescimento pessoal, satisfação, que gera comprometimento e engajamento dos indivíduos com suas carreiras. Por conseguinte, está negativamente relacionado ao adoecimento, burnout e baixo desempenho (Bakker & Demerouti, 2018, Ryff, 2014). Estudos apontam que professores universitários que experimentam altos níveis de bem-estar apresentam maior desempenho na instituição, pois, tal vivência representa um fator de proteção entre os docentes, que os ajuda a cumprir seu papel social e produtivo nas organizações universitárias que pertencem. Além disso, o bem-estar pode aumentar o prazer e a satisfação pelo trabalho (Akram, 2019; Pace et al., 2019; Converso et al., 2019)

Para Taris e Schaufeli (2014), o bem-estar é um antecedente do desempenho, pois a medida em que o indivíduo percebe o seu trabalho como algo interessante, gratificante e justo, ele sente-se motivado, conseqüentemente este apresenta maior performance laboral. Assim, professores universitários apesar das altas cargas de trabalho, tensão, dentre outros fatores que ocasionam o esgotamento emocional, podem através da vivência constante de bem-estar mitigar os efeitos deletérios de tais ações sobre o seu desempenho.

Conceitualmente o desempenho no trabalho é considerado como um fenômeno de natureza plural e multideterminado, composto por fatores de ordem individual, contextual e organizacional, motivado por um conjunto de variáveis disposicionais e situacionais (Warr & Nielsen, 2018). Já o desempenho do professor universitário é medido por suas ações e pelos bons resultados acadêmicos de seus alunos. Neste sentido, o desempenho do docente perpassa, pelo desempenho do discente (Lavy, 2016).

Ainda, o desempenho do professor universitário pode ser influenciado pelos incentivos (ou falta de incentivos), além da presença ou ausência de recursos pessoais e organizacionais, tais como: autonomia, motivação e demanda, carga psicológica, dentre outros (Cuevas et al., 2018; Mansfield et al., 2016).

Tendo em vista que os estudos apontam que bem-estar e desempenho de professores universitários estão correlacionados, associado ao caráter relevante dos construtos, é importante averiguar o estado da arte dos estudos que discutam essa temática suas perspectivas teóricas e a forma como os pesquisadores têm investigado estes fenômenos. Assim, este estudo tem como objetivo analisar as produções científicas que investigam os efeitos do bem-estar e do desempenho dos docentes e as correlações entre estas variáveis no contexto da Educação Superior, realizadas entre os anos de 2010 a 2020.

A fim de alcançar tal intento, apresentaram-se, inicialmente, os pressupostos básicos das variáveis bem-estar e desempenho. Em seguida, descreveu-se o método utilizado para a composição desse estudo. Por fim, discutiram-se os resultados e as principais questões referendadas na literatura científica sobre o tema e concluiu-se com a análise das implicações práticas e limitações da pesquisa.

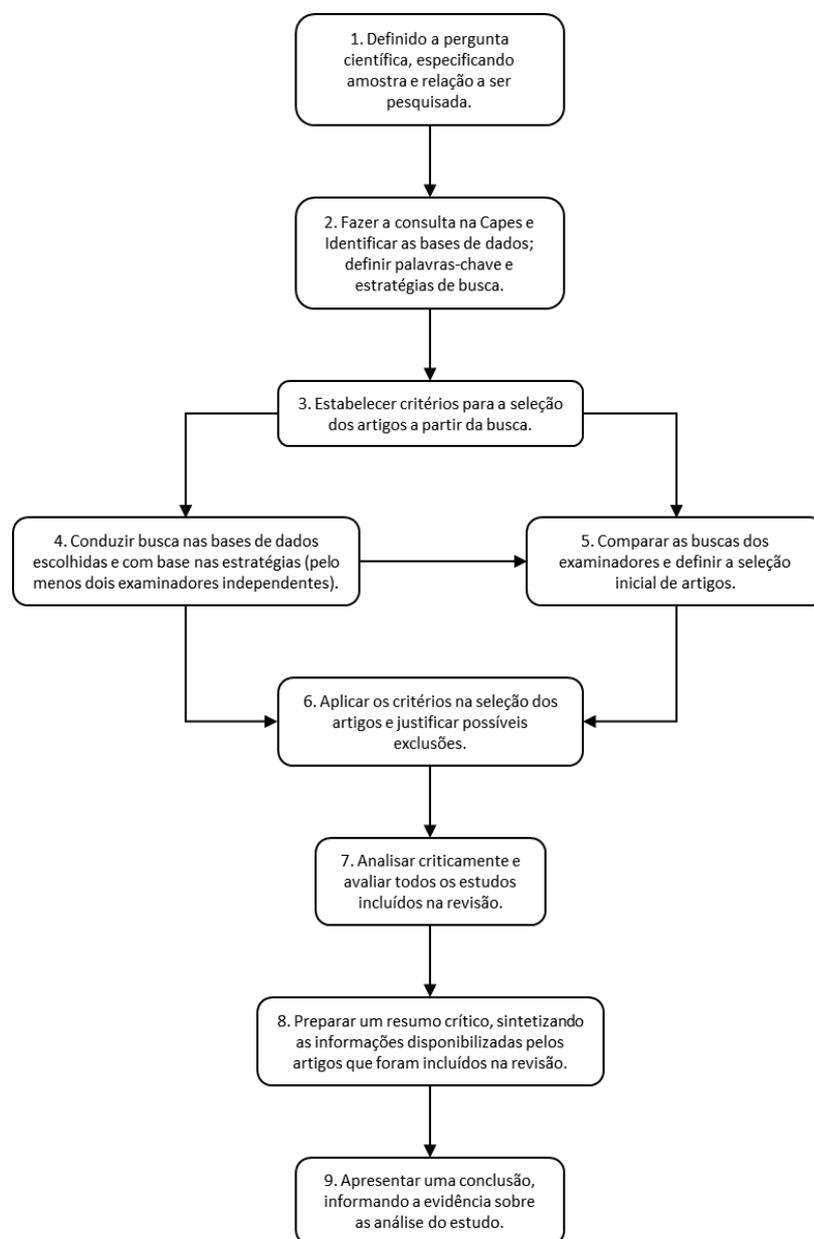
1. MÉTODO

Para atingir o objetivo proposto, optou-se pela revisão sistemática conforme o modelo PRISMA (Moher et al., 2009); exatamente por se constituir em um método que possibilita obter provas científicas em relação ao objeto de pesquisa. A revisão sistemática difere da revisão tradicional,

uma vez que busca superar possíveis vieses em todas as etapas, seguindo um método rigoroso de busca e seleção de pesquisas, avaliação da relevância e validade das pesquisas encontradas, coleta, síntese e interpretação dos dados oriundos das pesquisas (Lima et al., 2000).

Para isso seguiu-se as orientações de Petticrew e Roberts (2018) que indicam os procedimentos metodológicos para uma revisão sistemática da literatura: definição das palavras-chave e análise das bases de dados a serem pesquisadas; elaboração da questão norteadora de estudo; definição dos critérios de inclusão e exclusão; seleção do material que atendeu aos critérios pré-estabelecidos; análise dos estudos em Tabelas; observação crítica dos achados; interpretação dos resultados e discussão, conforme demonstra a Figura 1.

Figura 1 - Fluxograma Das Etapas Da Revisão Sistemática Da Literatura



Nota: Elaborada pela autora.

Seguindo esse método de pesquisa, foi possível selecionar os estudos aqui apresentados e promover a análise dos dados, garantindo, assim, o alcance dos objetivos propostos (Popay et al., 2018). Cabe ressaltar que a escolha dessa metodologia se dá devido às vantagens em termos da diminuição da subjetividade ao se analisar os estudos, e da utilização de métodos explícitos e sistemáticos que possibilitam, para além da análise quantitativa dos estudos publicados, identificar e avaliar criticamente as pesquisas sobre o tema estabelecido (Sampaio & Mancini, 2007); é, portanto, um método de pesquisa de caráter descritivo e exploratório.

O levantamento de artigos científicos foi através do Portal de Periódicos CAPES, no mês de julho de 2020. Destaca-se que o referido portal foi usado tanto para busca de produções nacionais quanto internacionais somente da última década, em todas as bases de dados, entre as quais, as que mais apresentaram artigos sobre o tema foram os periódicos das áreas de Psicologia, Administração e Educação.

Para a realização da busca dos artigos foram selecionados os descritores *“well-being and performance” of university professors* refinada por *“well-being” and “performance” of university professors*. As aspas foram empregadas a fim de se obter um resultado mais preciso e significativo, ainda foram utilizados os seguintes recursos: o termo no título, tempo cronológico (2010-2020), tipo de material (artigo-*article*) e qualquer idioma (de Sousa et al., 2017).

Na busca, na seleção, na extração e nas análises dos artigos foi realizada por dois pesquisadores de forma independente intitulados como juízes, obedecendo rigorosamente aos critérios de inclusão e exclusão definidos no protocolo de pesquisa. Na comparação dos resultados, em caso de divergência, buscou-se o consenso e índices de concordância entre ambos para amenizar o risco de viés (Popay et al., 2018).

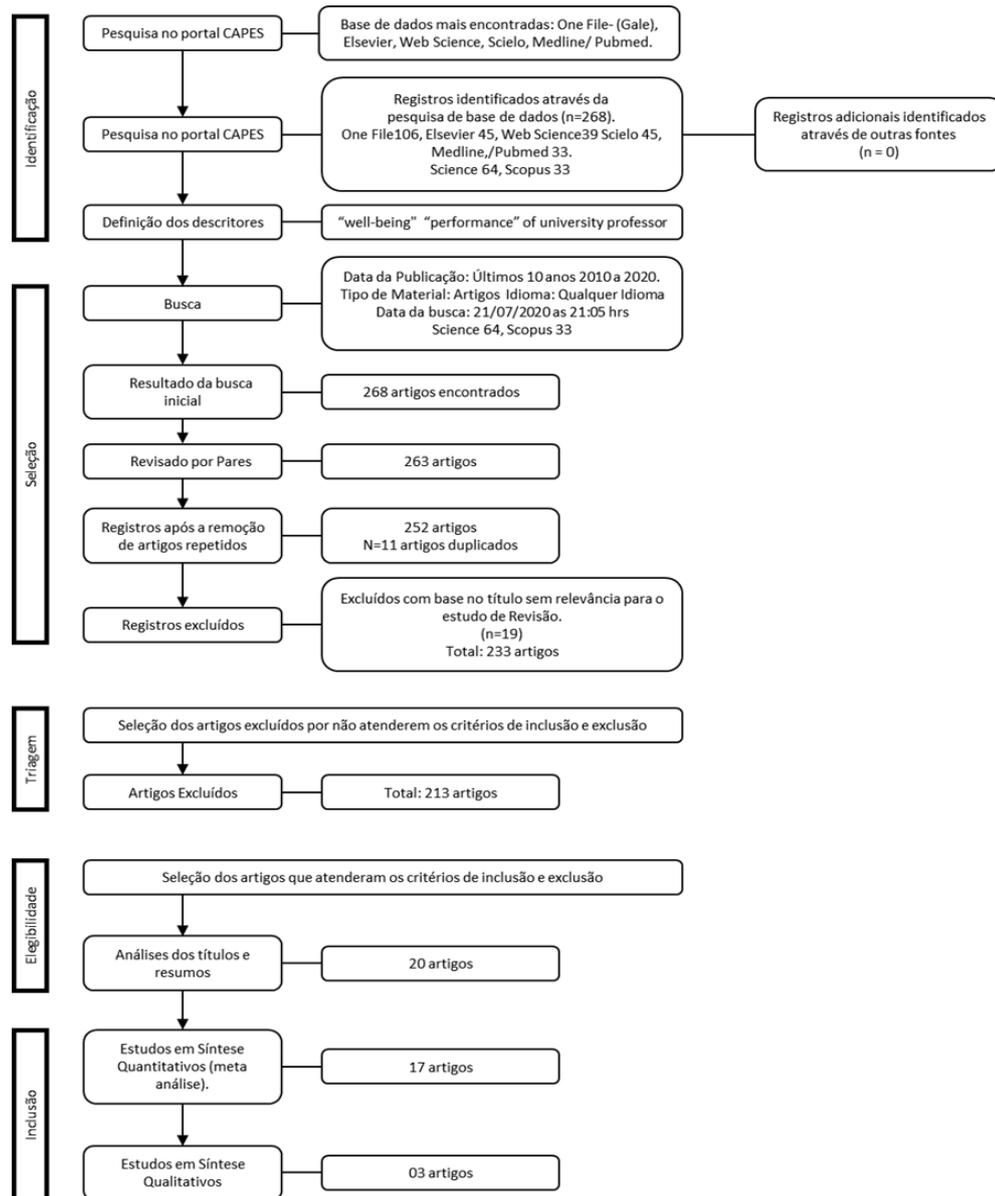
A necessidade da presença de, no mínimo, dois juízes são de suma importância no processo de realização de uma revisão sistemática, visto que esse critério tende a minimizar o viés da busca e da seleção dos estudos com maior probabilidade de submissão e publicação de estudos com resultados estatisticamente significativos (Petticrew & Roberts, 2018).

Os artigos identificados pela estratégia de busca inicial foram avaliados pelos juízes de forma independente e houve concordância entre ambos, conforme os seguintes critérios de inclusão: artigos publicados em revistas nacionais e internacionais, escritos em inglês ou português, nos últimos dez anos (de 2010 a 2020), ser estudo realizado em ambiente acadêmico; conter informações sobre a temática bem-estar e desempenho de professores universitários e revisados por pares. A escolha pelo formato de artigo ocorreu em função da qualidade desse tipo de publicação, pois sua aprovação requer avaliação de pareceristas ad hoc. Após a seleção dos artigos com base nesses critérios, foram excluídos os seguintes artigos: estudos de caso ou teóricos, sem resumo ou que não tivessem a metodologia e/ou resultados especificados claramente; artigos em duplicidade em

duas ou mais bases de dados; estudos que não abordavam dados de professores universitários; artigos que não estivessem disponibilizados na íntegra. Em seguida, foram lidos os resumos dos artigos, e nos casos em que a leitura do resumo não era suficiente para determinar se o artigo deveria ser incluído no estudo procedeu-se à leitura na íntegra para determinar sua elegibilidade.

Para melhor compreensão dos procedimentos adotados nesse estudo, apresentamos o fluxo das ações, conforme figura 2, a seguir.

Figura 2 - Etapas da Seleção dos Artigos e Resultados



Nota: Fluxograma utilizado para a seleção dos estudos (PRISMA). Elaborado pela autora.

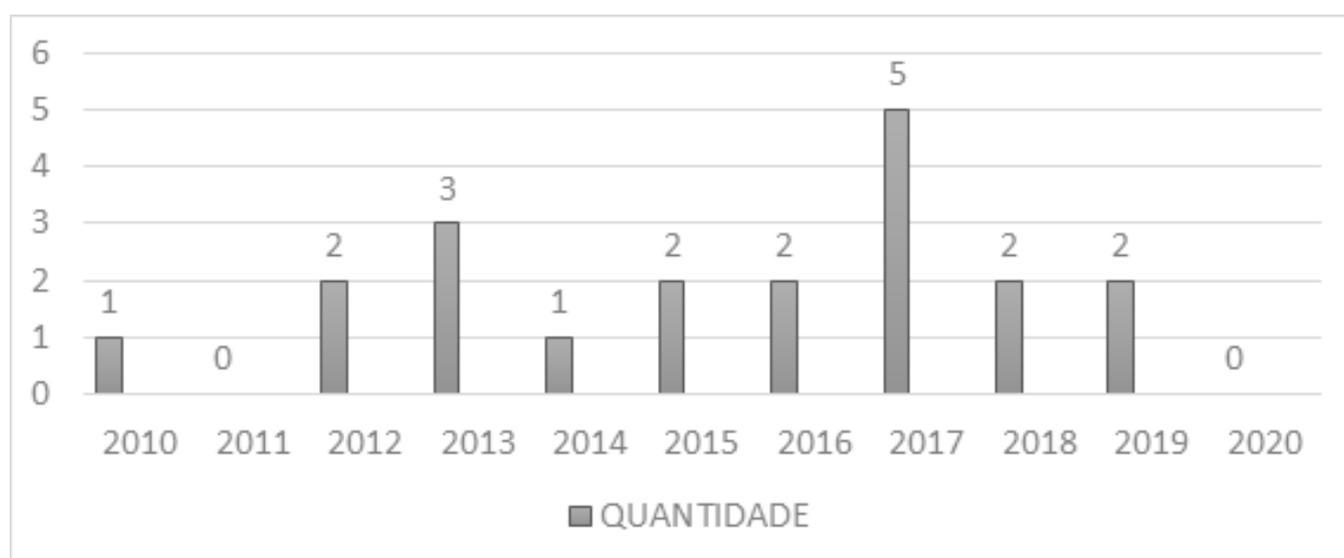
Os artigos selecionados foram lidos integralmente, categorizados e analisados segundo o ano de publicação, delineamento de estudo, objetivos e resultados.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Aplicando os procedimentos descritos no método, foram selecionados neste estudo 20 artigos, classificados por ano e país de origem da publicação, foco do estudo, aspectos metodológicos (abordagem de pesquisa, participantes, instrumentos) e resultados.

Com relação ao ano de publicação observa-se que entre os anos de 2013 a 2017, ocorre um aumento exponencial na investigação da temática, o que demonstra sua relevância ao considerar as mudanças sofridas pela sociedade que conseqüentemente afetam as relações de trabalho, a dinâmica escolar, dentre outros fatores. Ordenados de acordo com o ano de publicação os artigos são identificados da seguinte forma: um artigo em 2010; dois, em 2012; três, em 2013; um, em 2014; dois, em 2015; dois, em 2016; cinco, em 2017; dois, em 2018 e, dois, em 2019, sendo que em 2020 até a referida data da pesquisa não foram identificados nenhum estudo, conforme Figura 3.

Figura 3 - Distribuição dos Artigos de Acordo com o Ano de Publicação.



Nota: Elaborada pela autora.

Observa-se que a maioria dos artigos são publicações internacionais e três artigos nacionais, conforme a Tabela 1. A Espanha e o Brasil foram os países com maior produção de artigos científicos na década de 2010 a 2020, no total nove pesquisas. Seguido pela Austrália e EUA com duas publicações em periódicos. Os demais países, conforme a Tabela 1, tiveram somente uma publicação durante a década analisada.

Tabela 1 - Distribuição de Artigos por Países

Países	f	%
Espanha	6	30%
Brasil	3	15%
Austrália	2	10%
EUA	2	10%
Reino Unido	1	5%
Itália	1	5%
Ucrânia	1	5%
Noruega	1	5%
China	1	5%
Ásia	1	5%
Japão	1	5%
Total	20	100%

Nota: *f= frequência dos artigos. Distribuição dos países onde foram realizados estudos sobre bem-estar e desempenho de professores universitários. Elaborado pela autora.

Tendo em vista o crescimento das publicações, foi mapeada a origem dos artigos selecionados. Os periódicos com maior número de publicações sobre a temática bem-estar e desempenho de professores universitários estão nas bases de dados *Elsevier Scopus, General One File, Scielo, Web Science*.

Apesar de ambos fenômenos serem estudados por diversas áreas, baseados em diferentes perspectivas e níveis sejam, individuais, contextuais e até mesmo organizacionais é notório que o bem-estar e o desempenho juntamente com outros construtos como: satisfação, comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho, florescimento, dentre outros, ganham maior destaque na Psicologia Positiva. A Tabela 2 apresenta a incidência das pesquisas com base na amostra deste levantamento conforme o objeto de estudo.

Tabela 2 - Distribuição de Artigos Segundo Objeto de Estudo Investigado

Objeto de estudo	f	%
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com recursos organizacionais (ou seja, avaliação de desempenho, mecanismo de incentivos, estratégias metodológicas de ensino, práticas de controle).	3	15
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com suporte social e suporte educacional.	2	10
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com a satisfação das necessidades psicológicas básicas (ou seja, engajamento, a motivação intrínseca, motivação adaptativa).	3	15

Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com rotatividade.	1	05
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com controle no desempenho na tarefa (ou seja, lócus de controle).	1	05
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com recursos pessoais (ou seja, características individuais, traço de personalidade, força de caráter).	4	20
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com clima organizacional (ou seja, políticas de gestão e confiança organizacional).	1	05
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com suporte social e capital social.	2	10
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com a produtividade.	1	05
Relação entre Bem-estar e Desempenho correlacionado com as estratégias de coping.	2	10
TOTAL	20	100%

Nota: *f= frequência dos artigos. Elaborado pela autora.

Tal vivência positiva é expressa pelo docente através do comprometimento organizacional afetivo, satisfação com o trabalho, maior envolvimento e desempenho em tarefas institucionais (Sabagh, et al., 2018). Ainda, como se configura sendo um importante antecedente do desempenho do professor, o bem-estar atua como um catalisador capaz de diminuir o esgotamento funcional, que em geral acomete professores de ensino superior (Bakker & Demerouti, 2017).

No que se refere à metodologia dos estudos que compuseram essa revisão, 20 artigos selecionados utilizam método quantitativo, que seriam informações sobre um determinado grupo de pessoas através de questionários, cuja principal característica é a forma de coleta e tratamento dos dados. Com relação ao tipo de delineamento verificou-se, 17 estudos empíricos de corte transversal (85%), três artigos com desenho longitudinal (15%).

Contrastando com as desvantagens de cada método, observa-se que método transversal está ligado ao fator temporal que impossibilita estabelecer relações de causalidade. Especificamente tanto nos estudos de bem-estar quanto de desempenho no trabalho, essa metodologia pode ser limitadora, uma vez que seus determinantes e as consequências podem ser mais bem percebidos a longo prazo (Sabagh, et al., 2018). Como o método longitudinal é utilizado em 15% dos estudos constata-se que o bem-estar é um preditor do alto desempenho, que possibilita o melhor enfrentamento das demandas do trabalho, além de minimizar os efeitos do esgotamento do professor, principalmente em longos anos de carreira (Wojcik & Ditto, 2014). Na Tabela 3, apresenta-se a síntese dos artigos incluídos na presente revisão a fim de diminuir o risco de viés o procedimento de extração de dados desses estudos como supracitado foi realizada pelo os dois pesquisadores de forma independente e com total consenso entre ambos.

Tabela 3 - Síntese dos Artigos Incluídos na Revisão Sistemática.

Título do Artigo	Autores e Ano	Objetivo	Resultados conforme o objeto de estudo investigado	Variável	Método
Governance and Well-being in Academia: Negative Consequences of Applying an Agency Theory Logic in Higher Education.	Franco-Santos et al., (2017).	Analisar a relação entre as práticas de controle (monitoramento, avaliação de desempenho e mecanismos de incentivo) com o bem-estar dos professores.	Conclui-se que o uso de medidas e metas de desempenho influenciam o senso de vitalidade e estresse.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Teaching in the Suburbs: Participatory Action Research Against Educational Wastage.	Parrello et al., (2017).	Analisar se suporte social e organizacional tem um efeito positivo sobre bem-estar e resiliência do professor.	Conclui-se que professores com suporte social e organizacional experimentam sensações positivas, aumentando o bem-estar e sua resiliência. Os resultados mostram que os professores estão cientes da importância de ter um bom relacionamento educacional e apoio da equipe.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Teacher support resources, need satisfaction and well-being.	Doménech-Betoret et al., (2015).	Com base no Modelo de Recursos e Demandas de Trabalho (JD-R), este estudo examina as relações entre recursos e demandas no trabalho , satisfação e motivação.	Conclui-se que suprindo as necessidades psicológicas básicas aumenta o bem-estar psicológico, a motivação intrínseca dos professores que, por sua vez, levam a um desempenho efetivo.	Bem-Estar: Mediador Desempenho: Consequente	Transversal
University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile.	Salanova e Martín, (2010).	Identificar qual perfil de professor (ensino, gestão ou professor pesquisador) vivência maior bem-estar e satisfação no trabalho.	O bem-estar muda dependendo do padrão de trabalho e o nível de atividade que o professor esteja exercendo. Professores universitários cujo perfil de trabalho é predominante pelas tarefas de pesquisa são os que desfrutam de melhores níveis de bem-estar, enquanto professores cujo perfil de trabalho é predominante por tarefas de gerenciamento sofrem graus mais baixos de bem-estar.	Bem-Estar: Consequente	Longitudinal

The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention.	Polizzi Filho et al., (2018).	Analisar a relação entre bem-estar, capital psicológico e rotatividade dos professores universitários.	As hipóteses foram confirmadas, indicando que os docentes detêm um quadro de bem-estar no trabalho composto por satisfações maiores com colegas, chefias e tarefas, e menores com salários e promoções.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Teacher psychological needs, locus of control and engagement.	Doménech Betoret, (2013).	Analisar a relação entre as necessidades psicológicas, locus de controle e engajamento do professor.	Conclui-se que os professores com maior bem-estar são os que tem maior controle sobre seu trabalho. A satisfação foi significativamente influenciada pelo nível de controle que os professores tinham sobre o ambiente de trabalho.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Strategy to improve the management of scientific-methodological performance of the professor in the university extension of Queved.	Daza Suárez et al., (2017).	Determinar a eficácia de uma estratégia metodológica para a gestão do desempenho científico do professor e do aluno na extensão universitária.	Os resultados mostram que uma preparação na direção pedagógica e estratégias metodológicas para processo de ensino-aprendizagem gerou um impacto significativo no desempenho acadêmico dos alunos.	Desempenho Consequente	Transversal
Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being?	Cuevas et al., (2018).	Analisar se a pressão que os professores recebem ao serem avaliados com base no desempenho acadêmico de seus alunos traz uma motivação adaptativa ou desadaptativa causando bem-estar ou mal-estar no docente.	Os resultados sublinham um impacto negativo por causa da pressão sentida pelos professores devido a esse tipo de avaliação. A motivação mediou significativamente a relação entre pressão e vitalidade e entre pressão e exaustão no professor.	Desempenho Consequente	Transversal
Character Strengths and Psychological Wellbeing among Students of Teacher Education.	Gustems e Calderon, (2014).	Analisar a relação entre forças de caráter e bem-estar psicológico no desempenho do aluno e do professor.	Em conclusão, os pontos da força de caráter estão positivamente relacionados aos aspectos bem-estar psicológicos dos professores universitários.	Bem-Estar: Antecedente Desempenho-Consequente	Transversal
Adaptive and maladaptive work-related motivation among teachers: A person-centered examination and links with well-being.	Collie et al., (2017).	Examinar a motivação adaptativa e desadaptativa associados com o bem-estar, características pessoais e profissionais dos professores.	Os resultados destacam a importância de atender à motivação dos professores na prática.	Bem-Estar: Consequente	Transversal

Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout	Parker et al., (2012).	Analisar o modelo entre o estresse e o desempenho e investigar quais as estratégias de coping utilizadas pelos professores para aumentar o bem-estar.	Conclui-se que prever as estratégias de enfrentamento com foco na emoção não funcionam como um preditor de bem-estar, no entanto, o <i>coping</i> com foco no problema apresenta melhor possibilidade de diminuir o esgotamento do professor, e elevar os índices de bem-estar no trabalho.	Desempenho-Consequente	Longitudinal
The effect of teacher's positive personal resource of features of students' emotional states.	Trulyaev et al., (2013).	Testar a hipótese de que os valores positivos e os atributos de caráter "fortes" do professor determinam o estado emocional específicos de seus alunos durante a aula.	Conclui-se que o aumento dos recursos pessoais do professor melhora a intensidade dos estados emocionais experimentados pelos alunos durante as aulas.	Desempenho-Consequente	Transversal
Teacher motivation in stricto sensu graduate courses: an analysis from the theory of self-determination	Colares et al., (2019).	Analisar os fatores motivacionais que levam os docentes da área de ciências contábeis a atuarem na pós-graduação <i>stricto sensu</i> , tendo como base a teoria da autodeterminação.	A maior parte dos docentes analisados é motivado extrinsecamente por meio da regulação identificada. A média geral das dimensões de motivação intrínseca e extrínseca se mostrou maior para as docentes do gênero feminino e que atuam em instituições privadas.	Desempenho-Consequente	Transversal
"Moving beyond the pleasure principle: Within and between-occasion effects of employee eudaimonia within a school organizational climate context	Burns e Machin, (2012).	Analisar a relação entre as características individuais e organizacionais (clima organizacional) e seu impacto no bem-estar psicológico e no bem-estar subjetivo.	O modelo preditivo demonstrou que o BEP individual é preditor de afetos positivos. E que as características individuais dos docentes e características organizacionais tem uma relação com os domínios positivos e negativos do BES.	Bem-Estar-Consequente	Longitudinal

Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect.	Chung et al., (2015).	Analisar a relação entre bem-estar e capital social na contribuição do aprendizado e conhecimento.	A sensação de bem-estar dos professores melhorou quando demonstraram níveis mais fortes de tendência de capital social. Sugere que as IES precisam de estratégias para criar um ambiente no qual os professores possam sentir uma sensação de bem-estar, a fim de aumentar sua vontade de compartilhar seus conhecimentos.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas.	Oliveira et al., (2019).	Investigar o impacto de políticas de gestão de pessoas e da confiança organizacional sobre o bem-estar no trabalho.	Os resultados são discutidos em termos das contribuições do estudo para a ampliação do conhecimento na área do comportamento organizacional e em suas implicações para ações gerenciais.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Positive Psychology Course and Its Relationship to Well-Being, Depression, and Stress.	Goodmon et al., (2016).	Determinar a influência de um curso de psicologia positiva no bem-estar do aluno e do professor, e analisar o estresse em uma medida repetida de design de controle.	Os resultados indicam que o curso de psicologia positiva pode ser uma estratégia para melhorar a saúde mental dos alunos e diminuir o estresse e o esgotamento tanto do professor quanto do aluno.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Scientists' personality, values, and well-being.	Sato et al., (2016).	Avaliar a relação dos traços de personalidade com o bem-estar e desempenho dos docentes.	Os dados indicam que os professores cientistas possuem traços e valores de personalidade adequados para uma carreira na ciência, do qual eles também obtêm o bem-estar subjetivo.	Bem-Estar: Consequente	Transversal
Effects of social support on professors' work stress.	Moeller e Chung-Yan, (2013).	Examinar se o suporte social e os estressores ocupacionais tem relação com o bem-estar psicológico dos professores universitários.	Os resultados corroboram com as hipóteses de que os efeitos dos estressores ocupacionais no bem-estar psicológico dos professores variam dependendo do nível de suporte social percebido no local de trabalho.	Bem-Estar: Consequente	Transversal

The Higher-Ed
Organization-
al-Scholar
Tension: How
Scholarship
Compatibility
and the Align-
ment of Orga-
nizational and
Faculty Skills,
Values and
Support Affects
Scholar's Per-
formance and
Well-Being.

Pereyra-Rojas
et al., (2017).

Propomos um modelo
causal sobre a **produtivi-
dade acadêmica** (bolsa
de estudo) com **suporte
educacional** e desempe-
nho do professor.

Nossas descobertas lan-
çam luz sobre como os
fatores acadêmicos afetam
não apenas a produ-
tividade acadêmica, mas
também o bem-estar do
professor e do aluno. É
importante ressaltar que
o alinhamento acadêmico
desempenha um papel
mediador crucial na pre-
visão de produtividade e
bem-estar.

Desempe-
nho Conse-
quente

Transversal

Nota: Elaborado pela autora.

Verifica-se que existe uma diversidade de constructos que se correlacionam com as variáveis estudadas nesta pesquisa. Constata-se que o bem-estar do professor tem sido operacionalizado como um estado mental positivo, vivenciado pelo docente a partir de aspectos individuais e contextuais do ambiente de trabalho, como a identificação com os valores e a ética institucional da organização empregadora que gera sentimentos positivos (Sabagh, et al., 2018).

Tendo em vista que as pesquisas empíricas analisadas demonstram haver uma correlação entre as variáveis estudadas, e que bem-estar e desempenho de professores universitários, podem atuar como consequentes de forma interdependente. Logo os estudos apontam que os professores que experimentam altos níveis de bem-estar apresentam maior desempenho na organização. Em contrapartida, a baixa vivência de bem-estar pode desencadear problemas de saúde e sintomas físicos, além da exaustão emocional (Goodmon et al., 2016).

A vivência constante de bem-estar no professor universitário pode indicar, seu nível de satisfação com o trabalho, engajamento, produtividade, desempenho pessoal e dos seus alunos. Ainda refletem no aumento do capital psicológico, dentre outros fatores que possibilitam o melhor enfrentamento das diversas demandas que desafiam as universidades. Fica constatado nos achados de Franco-Santos et al., (2017), Suárez et al., (2017) e Pereyra-Rojas et al., (2017) apresentam que práticas de controle, avaliação de desempenho, mecanismos de incentivo, estratégias metodológicas de ensino e o apoio institucional são recursos organizacionais eficazes que podem aumentar o bem-estar e o desempenho de professores.

Já no estudo de Parrello et al. (2019) o bem-estar apresenta-se como consequente das sensações positivas decorrentes do apoio social e educacional que o professor recebe na instituição que atua. Em Doménech-Betoret et al. (2015), Collie e Martin (2017) e Colares et al. (2019) ele está

positivamente relacionado a satisfação das necessidades psicológicas básicas, sendo a motivação intrínseca um fator preponderante na promoção do desempenho efetivo dos professores e na permanência no exercício da docência. No artigo de Cuevas et al., (2018) a motivação foi analisada como um mediador para redução do mal-estar e conseqüentemente aumento do bem-estar.

Já Polizzi Filho e Claro (2019) constataram que professores com altos níveis de bem-estar apresentam menor intenção de rotatividade; para Domenech Betoret (2013), quanto maior controle no desempenho na tarefa o docente possui, maior sensação de bem-estar.

O incentivo ao autoconhecimento, o desenvolvimento de recursos pessoais positivos e características de personalidade foram constatados nos achados de (Gustems & Calderon, 2014; Goodmon et al., 2016; Trulyaev, 2013; Sato, 2016) respectivamente, como mecanismos que promovem o aumento do bem-estar do professor universitário. Entretanto, na investigação de Moeller e Chung-Yan (2013), ele depende do suporte social; já para Oliveira et al. (2019) as políticas de gestão e a confiança organizacional são os antecedentes deste aspecto.

No estudo de Chung et al. (2015) o bem-estar é analisado como um mediador entre o capital social e o ensino-aprendizagem, os resultados demonstram que um ambiente com alta vivência de emoções positivas promove o compartilhamento, estratégias de aprendizagem e possibilita a aquisição de novas competências adaptativas.

No que tange aos estudos longitudinais Salanova e Martín, (2010) constataram que o nível de bem-estar do docente está relacionado as atividades que ele desenvolve, sendo que professores universitários que desempenham somente a atividade de pesquisa apresentam maiores índices em comparação aqueles que estão em cargos de gestão.

O artigo de Parker et al., (2012) investigou quais as estratégias de *coping* (foco no problema ou foco na emoção) podem aumentar o bem-estar, concomitantemente reduzir o esgotamento do professor. Os resultados deste estudo demonstraram que a estratégia de coping com foco no problema pode ser um recurso utilizado para potencializar a vivência do bem-estar pelo professor, e o proteger do desgaste ao longo dos anos de trabalho. Por fim o modelo de trabalho de Burns e Machin, (2012) constatou que o bem-estar psicológico é o mais forte preditor do afeto positivo dos professores, e o bem-estar subjetivo englobe tanto características individuais quanto organizacionais que são expressos em domínios positivos e negativos em ambos os níveis.

Tomados em conjunto os artigos que compõem essa revisão sistemática contribuem para evidenciar que embora o bem-estar e desempenho sejam variáveis constantemente estudadas no contexto acadêmico por serem fenômenos em incessante transformação, e estabelecida a relação positiva entre eles, é visto que professores universitários ainda experimentam altos níveis de esgotamento funcional (Cuevas et al., 2018; Polizzi Filho & Claro, 2019).

Como constatado bem-estar e desempenho são variáveis positivamente correlacionadas, em geral são analisadas com outros construtos e atuam como consequentes, de fatores individuais ou contextuais presentes na instituição de ensino superior. Ainda reforça a ideia de que o bem-estar é um antecedente do desempenho, e que em sua maioria os estudos apontam que outros fatores podem influenciar essa relação positivamente ou negativamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem por objetivo realizar uma revisão sistemática de literatura sobre o tema “Bem-estar e Desempenho do Professor Universitário” e analisar as produções científicas que investigam as correlações entre tais variáveis e os efeitos do bem-estar sobre o desempenho dos docentes no contexto da Educação Superior, realizado entre ano de 2010 a 2020. A discussão final dos artigos foi realizada por dois juízes independentes. Na comparação dos resultados, em caso de divergência, buscou-se a concordância de ambos.

Foi possível constatar que o aumento do interesse dos pesquisadores no tema, a predileção por estudos de natureza quantitativa e por instrumentos de coleta de dados de autorrelato. Ficou evidente a preocupação com a investigação da correlação entre bem-estar e do desempenho com outros construtos, buscando identificar quais as variáveis antecedentes e consequentes de ambos.

Fica constatado que o bem-estar é considerado como um antecedente do desempenho e essa relação pode variar de acordo com o tipo de organização e da sua política vigente. Tendo em vista os aspectos observados, os estudos sobre essa temática têm ganhado destaque nos últimos dez anos. No entanto, ainda permite uma busca teórico-conceitual mais extensa, devido às diversas interpretações e conceituações referentes a essa área.

Os resultados podem subsidiar decisões tanto teóricas e metodológicas para produção acadêmica, quanto aos processos de gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento dos professores nas instituições de ensino superior. E apesar do número de pesquisas sobre o bem-estar e desempenho de professores universitários ter crescido nos últimos anos, é escasso o número de estudos longitudinais que investiguem o fenômeno de uma maneira mais holística.

A pesquisa limitou-se em investigar somente as relações diretas entre tais fenômenos, porém, sabe-se que as análises englobam outros fatores. Como um primeiro fator limitante dessa investigação, entende-se que o recorte metodológico que analisa somente os professores universitários pode diminuir as possibilidades de generalização, bem como, inviabilizar o entendimento de que fatores influenciam o bem-estar e o desempenho de professores nos demais níveis escolares. Constata-se que a maioria dos estudos encontrados sobre o bem-estar e desempenho tem sua amostra voltada

para o contexto com alunos universitários ou com professores da educação básica, havendo, poucos achados sobre o tema com amostra pesquisada.

Uma outra limitação é dada pela carência de estudos nacionais, e ressalta-se a importância de serem investigados os aspectos culturais e laborais que podem influenciar nessa dinâmica. Além de verificar, por exemplo, a diferença entre instituições públicas e privadas, uma vez que nos dois sistemas há elementos que diferenciam as organizações e sua estrutura de trabalho.

Ainda no que se refere às limitações deste estudo, é importante destacar que esta revisão de literatura é somente um recorte realizado por meio de descritores que correlacionam bem-estar e desempenho de professores universitários, específicos do contexto laboral, coletados a partir de estudos encontrados especificamente nas bases de dados do Portal de Periódicos CAPES. Entende-se que alguns estudos poderiam ser categorizados pelos objetivos e outras variáveis, mas adotamos esta como opção. Reconhece-se, portanto, que o estudo apresentou ainda como limitações a não delimitação aos instrumentos de medida e modelos teóricos de pesquisa usuais.

Diante do exposto, sugere-se que pesquisas com delineamento longitudinal, análise multinível e estudos de flutuação diária sobre bem-estar e desempenho sejam desenvolvidos, visto que se trata de recursos que podem influenciar o comportamento humano ao longo do tempo e atingir a todos os níveis da organização.

De modo geral espera-se que gestores das organizações educacionais utilizem de ferramentas como essa revisão para criarem estratégias um ambiente no qual os docentes possam experimentar uma sensação de bem-estar, a fim de aumentar sua vontade de compartilhar seu conhecimento e aumentar seu desempenho no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdullah, A. G. K., Ling, Y.-L., & Peng, C. S. (2016). An Exploratory Analysis of Happiness at Workplace from Malaysian Teachers Perspective Using Performance-Welfare Model. *International Journal of Asian Social Science*, 6(6), 340–346. doi:10.18488/journal.1/2016.6.6/1.6.340.346

Andrews, F. M., & McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: their affective, cognitive, and other components. *Social Indicators Research*, 8(2), 127–155. doi:10.1007/bf00286474

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, 1–28. doi:10.1002/9781118539415.wbwell019

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of well-being*.

Berkman, P. L. (1971). Measurement of mental health in a general population survey. *American Journal of Epidemiology*, 94(2), 105–111. doi: 10.1093/oxfordjournals.aje.a121301

Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. *Psychological Medicine*, 6(1), 161–161. doi:10.1017/s0033291700007637

Burns, R. A., & Machin, M. A. (2012). Moving beyond the pleasure principle: Within and between-occasion effects of employee eudaimonia within a school organizational climate context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 118–128. doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.007

Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions. *Russell Sage Foundation*.

Chung, H.-F., Cooke, L., Fry, J., & Hung, I.-H. (2015). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect. *Computers in Human Behavior*, 44, 70–80. doi: 10.1016/j.chb.2014.11.040

Colares, A. C. V., Castro, M. C. C. S., Barbosa Neto, J. E., & Cunha, J. V. A. D. (2019). Teacher motivation in stricto sensu postgraduation: an analysis based on self-determination theory. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(81), 381-395.

Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). Adaptive and maladaptive work-related motivation among teachers: A person-centered examination and links with well-being. *Teaching and Teacher Education*, 64, 199–210. doi: 10.1016/j.tate.2017.02.010

Cuevas, R., Ntoumanis, N., Fernandez-Bustos, J. G., & Bartholomew, K. (2018). Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being? *Journal of School Psychology*, 68, 154–162. doi: 10.1016/j.jsp.2018.03.005

de Sousa, I. G. B., Segatto, A. P., & da Silva-rodrigolms, R. L. M. (2017). Análise do uso de teorias organizacionais em estudos da inovação social: uma revisão sistemática da literatura nacional e internacional. *Encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em Administração*, 41.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. *Handbook of emotions*, 2, 325-337.

Domenech Betoret, F. (2013). Teacher Psychological Needs, Locus of Control and Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 16. doi:10.1017/sjp.2013.51

Doménech-Betoret, F., Lloret-Segura, S., & Gómez-Artiga, A. (2015). Teacher support resources need satisfaction and well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 18.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management*, 38(4), 1038-1083. doi:10.1177/0149206311429379

Franco-Santos, M., Nalick, M., Rivera-Torres, P., & Gomez-Mejia, L. (2017). Governance and Well-being in Academia: Negative Consequences of Applying an Agency Theory Logic in Higher Education. *British Journal of Management*, 28(4), 711–730. doi:10.1111/1467-8551.12249

Goodmon, L. B., Middleditch, A. M., Childs, B., & Pietrasiuk, S. E. (2016). Positive Psychology Course and Its Relationship to Well-Being, Depression, and Stress. *Teaching of Psychology*, 43(3), 232–237. doi:10.1177/0098628316649482

Gustems, J., & Calderon, C. (2014). Character strengths and psychological wellbeing among students of teacher education. *International Journal of Educational Psychology*, 3(3), 265-286.

Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201–209. doi: 10.1590/s0102-37722006000200010

Holfve-Sabel, M.-A. (2014). Learning, Interaction and Relationships as Components of Student Well-being: Differences Between Classes from Student and Teacher Perspective. *Social Indicators Research*, 119(3), 1535–1555. doi:10.1007/s11205-013-0557-7

Keyes, C. L. M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121. doi:10.2307/2787065

Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and Emotional Exhaustion in Teachers: Does the School Context Make a Difference? *Applied Psychology*, 57(s1), 127–151. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00358.x

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. doi:10.1097/jom.0b013e318226a763

Lavy, V. (2016). What makes an effective teacher? Quasi-experimental evidence. *CESifo Economic Studies*, 62(1), 88-125. doi: <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifv001>

Leite, C., & Fernandes, P. (2014). Avaliação, qualidade e equidade. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 19(2), 421–438. doi: 10.1590/s1414-40772014000200009

Lima MS, Soares BGO, Bacaltchuk J. (2000) Psiquiatria baseada em evidências. *Revista Brasileira Psiquiatria*. 22(3):142-46. doi: <https://doi.org/10.1590/S1516-44462000000300010>

Maba, W., Perdata, I. B. K., & Astawa, I. N. (2017). Constructing assessment instrument models for teacher's performance, welfare and education *quality*. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3), 88–96. doi:10.29332/ijssh.v1 n3.59

Mansfield, C., Beltman, S., Weatherby-Fell, N., & Broadley, T. (2016). Classroom Ready? Building Resilience in Teacher Education. *Teacher Education*, 211–229. doi:10.1007/978-981-10-0785-9_13

Mendonça, H., Ferreira, M. C., Caetano, A., & Torres, C. V. (2014). Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: Um estudo com professores de universidades brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 230-244.

Moeller, C., & Chung-Yan, G. A. (2013). Effects of social support on professors' workstress. *International Journal of Educational Management*, 27(3), 188–202. doi:10.1108/09513541311306431

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS. Medicine*, 6(7), e1000097. doi: 10.1371/journal.pmed.1000097

Oliveira, á. F., Gomide Júnior, S. I. N. É. S. I. O., & Poli, b. V. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: confiança e políticas de gestão de pessoas. *Ram. Revista de administração mackenzie*, 21(1).

Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 762–769. doi:10.1037/0022-3514.59.4.762

Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503–513. doi: 10.1016/j.tate.2012.01.001

Parrello, S., Iorio, I., Carillo, F., & Moreno, C. (2019). Teaching in the Suburbs: Participatory Action Research Against Educational Wastage. *Frontiers in Psychology*, 10. doi:10.3389/fpsyg.2019.02308

Pereyra-Rojas, M., Mu, E., Gaskin, J., & Lingham, T. (2017). The higher-ed organizational-scholar tension: How scholarship compatibility and the alignment of organizational and faculty skills, values and support affects scholar's performance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 450. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00450>

Petticrew, M., & Roberts, H. (Eds.). (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences*. doi:10.1002/9780470754887

Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: a study of teachers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(2).

Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., ... & Duffy, S. (2018). *Guidance on the Conduct of Narrative Synthesis in Systematic Reviews. ESRC Research Methods Programme*. 2006.

Reijseger, G., Peeters, M., Schaufeli, W., & Taris, T. (2012). When boredom strikes and engagement flourishes! An explanation of the relation between employee well-being and job performance. *PsycEXTRA Dataset*. doi: 10.1037/e604062012-251

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:10.1037/0003-066x.55.1.68

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. doi:10.1159/000353263

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719

Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. doi:10.1207/s15327965pli0901_1

Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131-156. doi:10.1080/00131881.2018.1461573

Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 11(1), 83-89. doi:10.1590/s1413-35552007000100013

Sato, W. (2016). Scientists' personality, values, and well-being. *SpringerPlus*, 5(1), 1-7. doi:10.1186/s40064-016-2225-2

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43–68. doi:10.1007/978-94-007-5640-3_4. doi:10.1007/978-94-007-5640-3_4

Suárez, S. K. D., Mendoza, L. I. U., & Ortega, R. N. (2017). Estrategia para mejorar la gestión del desempeño científico-metodológico del profesor en la extensión universitaria Quevedo/Strategy to improve the management of the scientific-methodological performance of the professor in the university extension Quevedo. *Ciencia y Deporte*, 2(2), 46-58.

Trulyaev, R. A. (2013). The effect of teacher's positive personal resource of features of students' emotional states. *Psychological-Educational Studies*, 5(3).

Vera, M., Salanova, M., & Martín, B. (2010). University faculty and work-related well-being: The importance of the triple work profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 581-602. doi:10.25115/ejrep. v8i21.1373

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. Diener E, Oishi S. Tay L, editors. *Handbook of well-being. [Internet]* Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. doi:10.1037/0022-3514.64.4.678

Wojcik, S. P., & Ditto, P. H. (2014). Motivated happiness: Self-enhancement inflates self-reported subjective well-being. *Social Psychological and Personality Science*, 5(7), 825-834. doi:10.1177/1948550614534699

Yin, H., Huang, S., & Lv, L. (2018). A Multilevel Analysis of Job Characteristics, Emotion Regulation, and Teacher Well-Being: A Job Demands-Resources Model. *Frontiers in Psychology*, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.02395