

Satisfação e desafios na gestão de grupos de pesquisa acadêmica: um estudo de caso do GEPPFOR-UFV em 2024

Satisfaction and Challenges in the Management of Academic Research Groups: a case study of GEPPFOR-UFV in 2024

DOI 10.5281/zenodo.15019305

Marco Túlio da Cunha Silva Moreira¹
Bruna Eduarda Soares Rocha²
Eduardo de Oliveira Saraiva³
Guilherme Tavares Ferreira⁴
Mateus José dos Santos⁵
Rita Márcia Andrade Vaz de Mello⁶

346

Resumo: O artigo investigou a satisfação dos membros do Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Formação de Profissionais da Educação (GEPPFOR) da Universidade Federal de Viçosa (UFV) em 2024, usando uma abordagem mista para analisar aspectos organizacionais que influenciam a percepção e engajamento dos participantes. Com questionários via *Google Forms* e 43 respostas (89% dos membros), os resultados mostraram uma satisfação geral, destacando o suporte dos líderes, a relevância e a organização das atividades. Identificaram-se áreas para melhorias, como a comunicação interna e a integração entre linhas de pesquisa e diretorias. A avaliação contínua e abertura a sugestões dos membros

¹ Atualmente, discente do Programa de Pós Graduação em Geografia (PPGEO-UFV), graduado em Licenciatura e Bacharelado em Geografia pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Pesquisador vinculado ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Formação de Profissionais da Educação (GEPPFOR - UFV). Tive experiências como, estagiário do laboratório de Geografia e Educação (LAGE - DGE - UFV, também, ex-estagiário no Colégio de Aplicação COLUNI (CAp - COLUNI - UFV), além, disso, ex-residente do núcleo de Geografia do Programa de Residência Pedagógica da Universidade Federal de Viçosa, coordenado pelas CAPES (RPGEO - UFV) e ex-estagiário na Secretária de Educação da Prefeitura Municipal de Viçosa (PMV).

² Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: bruna.e.rocha@ufv.br

³ Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: eduardo.saraiva@ufv.br

⁴ Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: guilherme.t.ferreira@ufv.br

⁵ Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: mateus.j.santos@ufv.br

⁶ Universidade Federal de Viçosa (UFV). E-mail: rmello@ufv.br

Recebido em 15/01/2025

Aprovado em: 12/03/2025

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



são vistas como essenciais para o desenvolvimento sustentável do GEPPFOR, garantindo um ambiente de valorização e motivação para o crescimento coletivo.

Palavras-chave: Satisfação dos membros. Formação contínua. Integração. Dinâmica organizacional.

Abstract: The article investigated the satisfaction of the members of the Group for Studies and Research in Public Policies and Education Professional Training (GEPPFOR) at the Federal University of Viçosa (UFV) in 2024, using a mixed approach to analyze organizational aspects that influence participants' perception and engagement. Through surveys via *Google Forms* and 43 responses (89% of members), the results showed overall positive satisfaction, highlighting the support from leaders, the relevance, and the organization of activities. Areas for improvement were identified, such as internal communication and the integration between research lines and directorates. Continuous evaluation and openness to members' suggestions are seen as essential for the sustainable development of GEPPFOR, ensuring an environment of appreciation and motivation for collective growth

Keywords: Member satisfaction. Continuous training. Integration. Organizational dynamics.

1 Introdução

A criação do Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Formação de Profissionais da Educação (GEPPFOR)⁷ justifica-se pela necessidade de integrar os conhecimentos produzidos pelas Instituições de Ensino Superior (IES) à prática de diversos profissionais da educação. Composto por estudantes de graduação e pós-graduação, professores, coordenadores, diretores e outros profissionais da educação de diferentes regiões do Brasil, o GEPPFOR promove a troca de saberes e a articulação entre a universidade e a sociedade, fomentando um diálogo reflexivo e crítico sobre políticas públicas e formação docente e estabelecendo diálogos extensionistas que auxiliam no estreitamento entre o que se produz na universidade e o que se pratica na sociedade.

Certificado no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)⁸ e vinculado institucionalmente pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), o grupo desenvolve uma série de ações voltadas à qualificação continuada de professores(as). Essas ações incluem cursos, oficinas, palestras e eventos temáticos, alinhados com as linhas de

⁷ Para mais informações sobre o Grupo de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Formação de Profissionais da Educação (GEPPFOR) da Universidade Federal de Viçosa (UFV), acesse o site oficial do grupo. Disponível em: www.geppfor.ufv.br. Acesso em: 18 nov. 2024.

⁸ Para consultar a página de certificação do GEPPFOR no CNPq, acesse o site oficial. Disponível em: <https://www.cnpq.br/web/guest/grupos-de-pesquisa/-/grupo/6053033217587238>. Acesso em: 18 nov. 2024.

pesquisa do GEPPFOR: Linha de Pesquisa 1 – *Educação Científica Crítica*; Linha de Pesquisa 2 – *Metodologias Ativas e Alfabetização Tecnológica*; Linha de Pesquisa 3 – *Neurociência Aplicada à Educação Regular e Inclusiva*; e a *Universidade das Crianças (UC)*. Além disso, o grupo conta com três diretorias principais que orientam suas atividades: *Diretoria de Pessoas*, *Diretoria de Extensão* e *Diretoria de Divulgação e Tecnologia*.

Desde sua fundação, mais de 50 (cinquenta) eventos foram realizados em formatos presenciais e *online*, além de diversas publicações acadêmicas. O grupo GEPPFOR foi criado por iniciativa da coordenadora Prof^{ra}. Dr^a. Rita Márcia Andrade Vaz de Mello, cujo trabalho tem impulsionado a produção científica e a disseminação do conhecimento por meio da publicação de livros, capítulos e artigos em revistas especializadas.

Nesse contexto, e em continuidade ao compromisso com a formação contínua e o fortalecimento das práticas colaborativas, o grupo de estudos reconhece que a satisfação dos membros é fundamental para o sucesso de suas atividades. A pesquisa de satisfação realizada visa identificar o nível de contentamento dos integrantes, compreendendo suas expectativas e necessidades, o que é essencial para uma gestão eficaz do ambiente acadêmico. Segundo autores que discutem a sociologia profissional na formação docente, a interação e o pertencimento são aspectos decisivos na construção de uma identidade profissional sólida, o que, por sua vez, contribui para uma comunicação mais eficaz e para a criação de um ambiente de trabalho colaborativo e motivador (Lüdck, 1996). Avaliar essas dimensões é, portanto, um passo essencial para promover a participação ativa dos membros e oferecer o suporte necessário, prevenindo a perda de integrantes e fortalecendo a coesão e a motivação dentro do grupo.

Assim, é essencial que os membros sejam percebidos como partes interessadas que demandam um ambiente produtivo e harmonioso. Também, a manutenção de um ambiente no qual todos se sintam motivados e apoiados facilita a troca de conhecimentos e o desenvolvimento de novos saberes. Nesse contexto, é importante reconhecer que, de acordo com Freitas (2018) a educação vem sendo reorganizada sob uma lógica mercantil em que pais e estudantes são tratados como “clientes”, um grupo de pesquisa deve evitar reproduzir uma dinâmica estritamente instrumental, mercadológica e positivista. Em vez de tratar seus integrantes como meros consumidores de formação ou conhecimento, deve-se priorizar um espaço colaborativo que valorize a participação ativa e as necessidades formativas dos membros, promovendo um ambiente educacional mais humano e coletivo (Freitas, 2018, p. 65).

Por meio do questionário *online* de satisfação, a Diretoria de Pessoas buscou identificar áreas que necessitam de melhorias, como processos internos, linhas de pesquisa e atividades formativas. Além disso, a pesquisa proporciona *feedbacks* imprescindíveis que podem orientar novas direções e inovações dentro do grupo, contribuindo para o fortalecimento do seu papel como um espaço de desenvolvimento acadêmico e profissional.

Portanto, o objetivo desta pesquisa é analisar o nível de satisfação dos membros do GEPPFOR, considerando diferentes áreas do grupo, o tempo de participação dos membros, e suas sugestões para melhorias, dinâmicas e treinamentos. A partir dos resultados, busca-se aprimorar a experiência dos membros, garantindo um ambiente de aprendizado enriquecedor e colaborativo.

2 Revisão de Literatura

A satisfação de indivíduos inseridos em grupos de pesquisa, ensino e extensão, assim como a dinâmica organizacional que permeia essas estruturas, são temas fundamentais para compreender o sucesso e a eficiência no ambiente acadêmico. Estudos sugerem que aspectos subjetivos, como o senso de pertencimento, a motivação e a cooperação, possuem implicações significativas no desempenho individual e coletivo. Conforme Santos *et al.* (2013), a integração no ambiente acadêmico, que envolve tanto a adaptação aos aspectos institucionais quanto às relações interpessoais, desempenha um papel central na satisfação dos indivíduos, contribuindo para uma maior identificação grupal e um engajamento mais consistente nas atividades propostas.

De maneira semelhante, Osti *et al.* (2020) ressaltam que a satisfação acadêmica está fortemente relacionada ao ambiente organizacional, no qual a qualidade das interações interpessoais e o suporte institucional são fatores cruciais para o engajamento e a motivação dos estudantes. Essas condições favorecem um ambiente mais colaborativo e inovador, essencial para o desenvolvimento acadêmico.

Nesse sentido, o GEPPFOR se destaca como um exemplo de grupo de pesquisa que oferece um campo fértil para investigar essas interações. A liderança, a cultura organizacional e a comunicação desempenham papéis cruciais na satisfação dos membros, mas como, exatamente, esses fatores exercem essa influência? E de que maneira essas dinâmicas afetam a produção científica? A exploração dessas questões revela aspectos muitas vezes silenciados, mas essenciais, da gestão de grupos de pesquisa, iluminando os fatores que realmente fazem a diferença no cotidiano desses profissionais.

Portanto, a satisfação de membros de grupos de pesquisa é um tema de grande importância na literatura brasileira, estando diretamente relacionada à dinâmica organizacional que se desenvolve nessas estruturas. Diversos fatores têm sido identificados como determinantes do nível de satisfação, como a qualidade da liderança, as oportunidades de desenvolvimento e o nível de cooperação entre os integrantes, sendo que estudos apontam a relevância desses aspectos na construção de um ambiente de trabalho engajado e produtivo (LIMA; VERNICK CARISSIMI; TEIXEIRA, 2023).

Dessa forma, Vasconcelos (2004) salienta que a relação intrínseca entre satisfação e desempenho em equipes profissionais, evidencia que fatores como liderança, cultura organizacional e comunicação têm um impacto direto sobre a satisfação dos membros, influenciando de maneira decisiva a produtividade das equipes de pesquisa. Assim, compreender essas dinâmicas revela aspectos fundamentais da gestão organizacional, essenciais para otimizar o desempenho dos grupos e melhorar o ambiente de trabalho acadêmico.

Além dos supracitados, Marqueze e Moren (2005), que abordam a importância da satisfação no trabalho e seus impactos sobre o desempenho, apontam que a percepção de autonomia e a participação ativa nas decisões são elementos essenciais para elevar os níveis de satisfação em grupos de pesquisa. A liberdade para desenvolver projetos individuais dentro de um ambiente colaborativo é identificada como um motivador crucial. Contudo, essa autonomia deve ser complementada por um suporte institucional robusto, incluindo infraestrutura adequada e recursos financeiros, para garantir que os membros sintam que seu trabalho é valorizado e que contribui significativamente para o progresso coletivo do grupo em que se insere.

No que tange à dinâmica organizacional, segundo Santos (2002), a estrutura de liderança em grupos de pesquisa é um dos principais determinantes do clima organizacional. A adoção de uma liderança transformacional, que fomenta a integração e o diálogo contínuo entre os membros, é fundamental para o desenvolvimento de um ambiente colaborativo e inovador. Além disso, como salientado por Gomes Neto *et al.* (2021), o clima organizacional e suas aplicações, a eficácia na comunicação interna e o compartilhamento de informações são elementos fundamentais para garantir a coesão organizacional. Esses aspectos são essenciais para alinhar os objetivos individuais com as metas coletivas, promovendo assim uma melhoria substancial no desempenho do grupo. A adequada gestão desses fatores pode, portanto,

desempenhar um papel decisivo na otimização da performance e na coesão entre os membros da equipe.

Também, Souza, Campos Júnior e Magalhães (2015) abordam que a eficácia na comunicação interna e o compartilhamento de informações são fatores essenciais para manter a coesão organizacional. Essas práticas garantem o alinhamento entre os objetivos individuais e as metas coletivas, o que contribui de maneira significativa para a melhoria do desempenho do grupo. A adequada gestão da comunicação e da troca de informações é, portanto, crucial para otimizar a performance e a integração dos membros da equipe.

Logo, a partir desta revisão da literatura, pode-se concluir que a satisfação dos membros em grupos, como o GEPPFOR, está intimamente vinculada à dinâmica organizacional. Elementos como liderança eficaz, comunicação clara, uma cultura organizacional positiva e suporte institucional desempenham papéis cruciais na promoção de um ambiente colaborativo e produtivo. Esses fatores não apenas influenciam diretamente a satisfação individual dos integrantes, mas também exercem um impacto significativo no sucesso coletivo das atividades de pesquisa, ensino e extensão desenvolvidas pelo grupo.

Além disso, a socialização profissional emerge como um aspecto central na formação dos membros do GEPPFOR. Esse processo, que envolve a integração dos indivíduos às práticas, valores e objetivos compartilhados pelo grupo, contribui para o desenvolvimento de competências profissionais e a ampliação das redes de colaboração. A socialização adequada fortalece o senso de pertencimento e facilita a construção de identidades acadêmicas, elementos fundamentais para o engajamento e a motivação dos integrantes.

Por fim, destaca-se a importância de fomentar momentos e estratégias que promovam a socialização dentro do grupo. Atividades como dinâmicas de grupo, discussões interdisciplinares e reuniões periódicas desempenham um papel essencial na consolidação de laços entre os membros e na criação de um ambiente acolhedor. Essas práticas não apenas favorecem a integração dos novos participantes, mas também fortalecem a coesão e a sinergia necessárias para o alcance dos objetivos institucionais.

3 Metodologia

Este estudo adotou uma abordagem quali-quantitativa para entender o índice de satisfação dos membros do GEPPFOR. Segundo Johnson e Onwuegbuzie (2004), a pesquisa de métodos mistos é uma abordagem que combina os métodos qualitativos e quantitativos para criar um estudo mais completo e robusto. A ideia central dessa metodologia é aproveitar as

forças de ambos os tipos de dados: enquanto a pesquisa qualitativa proporciona uma compreensão profunda dos contextos e significados, a pesquisa quantitativa permite a análise de relações e a generalização dos resultados. A combinação desses métodos oferece uma visão mais abrangente dos fenômenos investigados, superando as limitações de cada abordagem isoladamente.

Dessa forma, essa metodologia apresenta uma abordagem que integra tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos na coleta e análise de dados, permitindo uma compreensão mais ampla e detalhada do fenômeno estudado. Essa abordagem permite a triangulação de dados, o que melhora a validade e a profundidade dos resultados, minimizando as limitações individuais de cada método (Oliveira; Santos, 2021).

Para a análise dos dados foi utilizado o método estatístico descritivo para quantificar as categorias emergentes. Assim, esse método desempenha um papel relevante na pesquisa qualitativa ao organizar e resumir dados, como frequências e percentuais, facilitando a interpretação inicial e oferecendo uma visão panorâmica para análises mais aprofundadas (Feijoo, 2010). A aplicação desse método em pesquisas qualitativas assume papel valioso para sintetizar e organizar dados, especialmente ao combinar informações qualitativas e quantitativas. Embora pesquisas qualitativas priorizem interpretações aprofundadas de fenômenos sociais, a estatística descritiva é útil para apresentar frequências, distribuições ou padrões em respostas abertas e dados categóricos.

Diante desse cenário, a coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados por meio da plataforma *Google*, uma ferramenta valiosa tanto para atividades acadêmicas quanto pedagógicas, que auxilia os professores a tornarem suas aulas mais dinâmicas e interativas. Conforme argumenta Mota (2019), o *Google Forms* oferece características como acessibilidade a qualquer hora e lugar, agilidade na coleta e análise de dados com respostas que aparecem instantaneamente, além da facilidade de uso, entre outros benefícios. Uma das principais vantagens de sua utilização é a praticidade na coleta de informações, permitindo que o pesquisador distribua o formulário por *e-mail* ou por um *link*, possibilitando que os participantes respondam de qualquer lugar.

A pesquisa contabilizou 43 (quarenta e três) respostas, correspondendo a 89% dos membros do grupo. Os participantes apresentam níveis variados de envolvimento: 24 (vinte e quatro) estão há menos de seis meses, 2 (dois) entre seis meses e um ano, 11 (onze) de um a dois anos, e 6 (seis) há mais de dois anos. Os membros estão distribuídos em diferentes linhas de pesquisa e diretorias, como Divulgação e Tecnologia, Extensão e Universidade das Crianças

(UC). Para garantir a ética e privacidade dos participantes, a pesquisa foi conduzida em total anonimato. Nenhuma informação pessoal, como idade ou identidade, foi vinculada diretamente às respostas, assegurando que os dados coletados fossem tratados de forma confidencial. Esse procedimento garante o respeito aos direitos dos entrevistados e aumenta a confiança na pesquisa, promovendo maior liberdade nas respostas dos participantes.

4 Resultados e Discussão

De modo a aprofundar a compreensão sobre a dinâmica organizacional e os fatores que afetam a satisfação dos membros do GEPPFOR, torna-se essencial examinar as diferenças e percepções subjetivas que surgem a partir das experiências individuais. Nesse contexto, o relato dos próprios integrantes representa mais do que números, ele oferece uma visão das relações e expectativas que representam a experiência de cada um dos integrantes do grupo. Com o intuito de enriquecer a análise dos dados coletados, algumas das respostas foram ilustradas em formato de Figuras e Tabela. Os gráficos, além de quantificar as respostas, oferecem uma representação visual do grau de contentamento ou insatisfação dos membros, podendo oportunizar uma compreensão mais ampla da dinâmica interna e dos aspectos que contribuem para a avaliação positiva ou negativa do grupo.

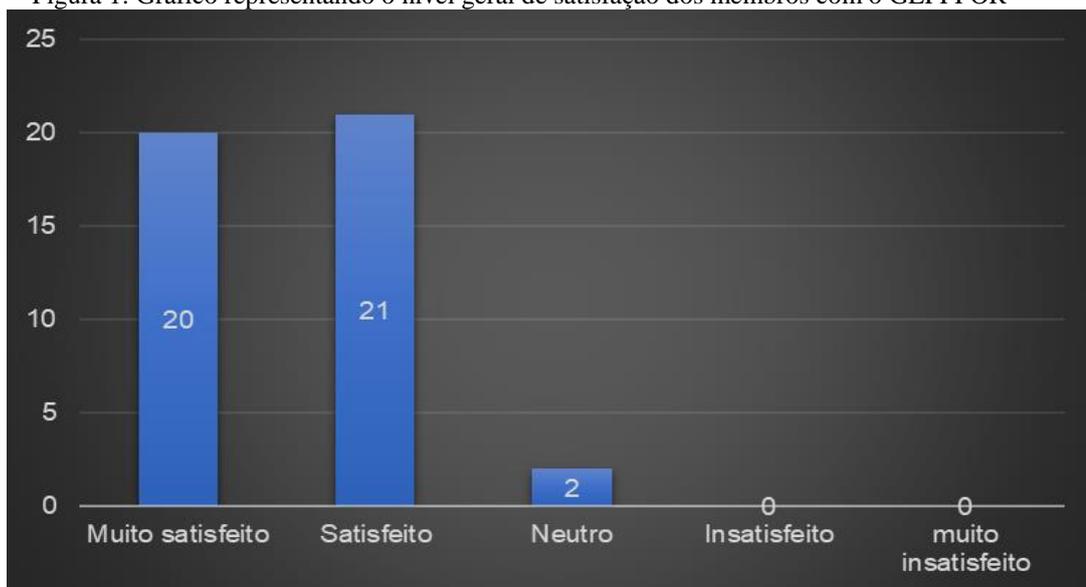
A pesquisa realizada apresenta-se com 43 (quarenta e três) respostas de um total de 48 (quarenta e oito) membros, o que corresponde a mais de 89% de participação. Dentre os membros que responderam à pesquisa de satisfação, 6 (seis) fazem parte do grupo há mais de dois anos, 11 (onze) estão no grupo há um período de um a dois anos, 2 (dois) estão entre seis meses a um ano e, por fim, 24 (vinte e quatro) estão há menos de seis meses. Além disso, 10 (dez) desses membros fazem parte da Linha de Pesquisa 1, 8 (oito) são da Linha de Pesquisa 2, 10 (dez) da Linha de Pesquisa 3, 2 (dois) da Diretoria de Divulgação e Tecnologia, 5 (cinco) da Diretoria de Extensão, 6 (seis) são da linha de pesquisa 4, denominada Universidade das Crianças, e, por fim, 2 (dois) da Diretoria de Pessoas.

Por se tratar de períodos variados de permanência, é possível haver diferentes percepções sobre o GEPPFOR, devido às diferentes experiências de cada membro. Ainda assim, algumas respostas serão apresentadas e discutidas com o intuito de identificar o nível de contentamento daqueles que responderam à pesquisa.

Dessa forma, a seguir encontram-se dados das respostas que abordaram as percepções dos participantes quanto ao grupo, revelando, de maneira detalhada, a opinião coletiva sobre a experiência vivenciada no GEPPFOR. A partir da análise gráfica apresentada, é possível

visualizar, em números absolutos, a quantidade de pessoas que participaram da pesquisa e, conseqüentemente, o nível de satisfação geral demonstrado em relação às atividades, ao ambiente e à organização do grupo. Portanto, a resposta a seguir trata-se da opinião dos participantes em relação ao grupo, no qual a Figura 1 evidencia, em números, a quantidade de pessoas e o nível de satisfação geral com o GEPPFOR.

Figura 1: Gráfico representando o nível geral de satisfação dos membros com o GEPPFOR

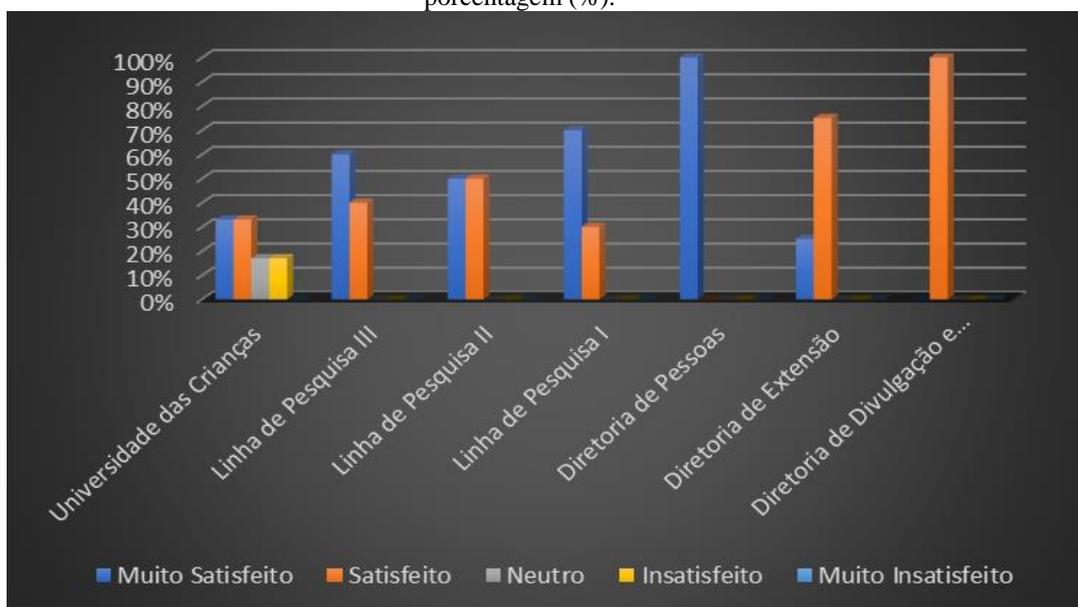


Fonte: Os autores (2024).

A Figura 1 apresenta que, apesar da variação do tempo de permanência dos membros no grupo, não houve nenhuma resposta de membros insatisfeitos e/ou muito insatisfeitos. Portanto, 41 (quarenta e um) membros declararam-se satisfeitos e/ou muito satisfeitos, evidenciando um alto grau de contentamento com as atividades e o ambiente do GEPPFOR. Apenas 2 (dois) integrantes apresentaram uma resposta neutra em relação à pergunta, o que pode refletir uma experiência de adaptação ou uma percepção ainda em desenvolvimento sobre as dinâmicas do grupo.

Nesse cenário, visando expandir a compreensão dos fatores que influenciam a satisfação dos membros, também foram investigadas as percepções quanto às diretorias e linhas de pesquisa de cada membro do GEPPFOR. Dessa forma, será identificado o contentamento dos integrantes em relação a sua linha de pesquisa ou diretoria, podendo ser elas: Linhas de Pesquisa 1, 2, 3 e 4, sendo a 4 (denominada Universidade das Crianças - UC); Diretoria de Pessoas, Diretoria de Divulgação e Tecnologia, e Diretoria de Extensão. As respostas sobre essa questão são apresentadas na Figura 2, em porcentagem, sendo possível identificar com maior clareza, a satisfação vinculada às diferentes áreas de trabalho do grupo.

Figura 2: Gráfico representando o nível de satisfação dos membros em suas linhas de pesquisas ou diretorias em porcentagem (%).

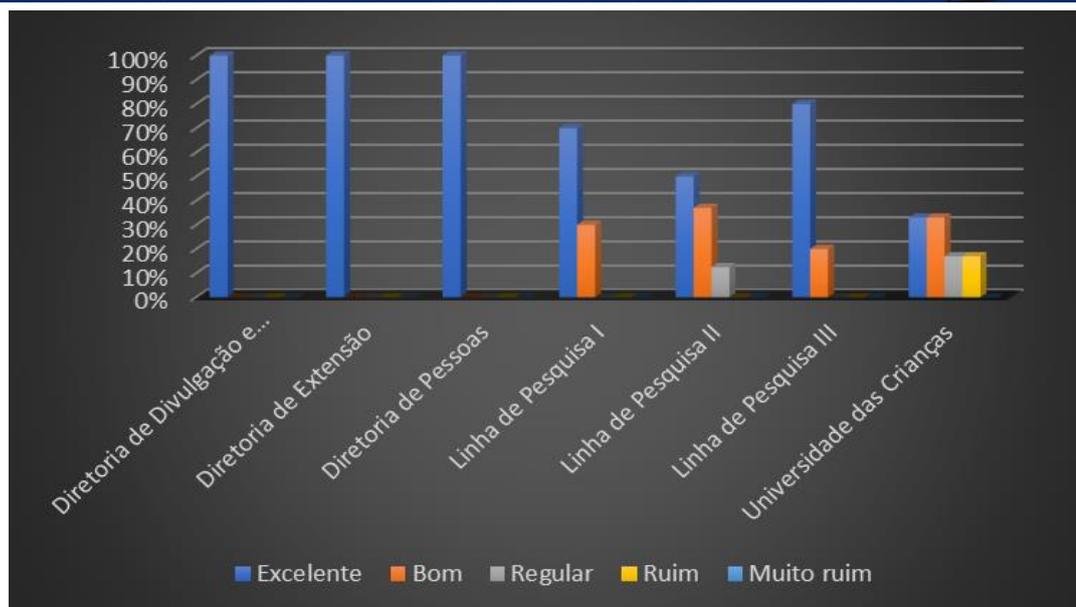


Fonte: Os autores (2024).

A análise das informações contidas na Figura 2 revela que a grande maioria dos membros do GEPPFOR demonstra um nível elevado de satisfação em relação à sua participação nas respectivas linhas de pesquisa ou diretorias, sendo que apenas uma pequena fração expressa insatisfação, correspondendo a pouco mais de 2% do total de respondentes. Essa insatisfação está concentrada entre os membros da UC, onde ela representa cerca de 16% dos participantes desta área. Esse panorama reflete que um ambiente positivo, sugerindo que, no geral, os integrantes encontram-se satisfeitos em suas áreas de atuação, embora ainda haja espaço para melhorias.

Para melhor entendimento, é pertinente examinar o papel das lideranças e a influência do suporte oferecido por elas na experiência dos membros. Nesse contexto, a Figura 3 oferecerá uma visão sobre a percepção dos integrantes diante do suporte que acreditam receber de seus líderes. Ao analisar essa relação, busca-se entender como a liderança pode ou não afetar a satisfação dos membros do GEPPFOR.

Figura 3: Gráfico representando a avaliação em porcentagem (%) do suporte fornecido pelos líderes das diretorias ou linhas de pesquisas.



Fonte: Os autores (2024).

A Figura 3, embora revele uma minoria de respostas negativas, destaca uma predominância de avaliações positivas sobre o suporte fornecido pelas lideranças. Esse dado sugere que a maioria dos membros considera o apoio recebido como satisfatório e/ou excelente, refletindo um nível de confiança e valorização das lideranças. Entretanto, a presença de uma pequena porcentagem de avaliações insatisfatórias merece atenção. Esse aspecto indica que, embora o suporte seja amplamente valorizado, existem áreas específicas que podem ser aperfeiçoadas. É importante investigar os motivos dessas avaliações insatisfatórias para entender melhor se são casos pontuais ou se refletem questões sistêmicas. Essa análise pode contribuir para aprimorar ainda mais a experiência dos membros, garantindo que as lideranças mantenham um suporte consistente e atendam a todas as expectativas dos envolvidos.

Além das questões apresentadas anteriormente, os participantes também responderam outras perguntas, sendo uma delas sobre a relevância das publicações e eventos realizados pelo GEPPFOR. O resultado aponta que para 9 (nove) pessoas esses itens são relevantes, já para as demais 34 (trinta e quatro) pessoas as publicações e eventos são muito relevantes. Quanto à organização das atividades do GEPPFOR, 58,1% dos membros avaliaram como excelente, outros 37,2% disseram ser boa, 2,3% dizem ser regular e 2,3% classificam a organização das atividades como ruim.

De modo geral, a pesquisa apontou que 95% dos membros participantes sentem-se confortáveis em expressar sua opinião ou sugestão no grupo, e, apenas 5% não se sentem confortáveis. Outro ponto a ser observado é sobre a comunicação interna do grupo, que foi avaliada como 53,5% excelente, 41,9% bom e 4,7% regular. O suporte fornecido aos membros

foi avaliado como excelente por 25 (vinte e cinco) membros, outros 16 (dezesesseis) avaliaram como bom e 2 (dois) avaliaram como regular.

Ao término da pesquisa, disponibilizou-se aos objetos de pesquisa um espaço aberto para que os membros pudessem registrar sugestões, com a garantia de anonimato, a exemplo de todas as demais questões do questionário. Esse espaço teve como objetivo criar uma forma de diálogo livre, permitindo aos participantes expressarem suas ideias e perspectivas que poderiam aprimorar as práticas e a dinâmica interna do GEPPFOR. Dentre as sugestões sugeridas, foram selecionadas as seguintes respostas apresentadas na Tabela 1, para discussão posterior:

Tabela 1: Respostas abertas dos participantes da pesquisa de satisfação do GEPPFOR.

RESPOSTAS	
“Acredito que nós, enquanto pessoas, poderíamos acolher, zelar mais uns dos outros. Cuidar mais dos nossos colegas”.	Membro anônimo do GEPPFOR, 2024.
“Creio que seria importante discussões de textos básicos para alinhamento dos novos integrantes”.	Membro anônimo do GEPPFOR, 2024.
“Observo que existe um certo afastamento entre as linhas de pesquisa do grupo. As formações e encontros que acontecem no <i>Youtube</i> são muito importantes e pontos bem positivos, no entanto o grupo carece de uma melhor dinâmica interna entre as linhas. Acredito que começar a realizar reuniões internas com todos os membros seja uma oportunidade de socializar melhor os acontecimentos das linhas do grupo. Penso que com essas reuniões conseguiríamos acompanhar o trabalho em conjunto do grupo”.	Membro anônimo do GEPPFOR, 2024.
“Lançar projetos interdisciplinares que envolvam membros com diferentes linhas e diretorias, incentivando a troca de conhecimentos e a inovação”.	Membro anônimo do GEPPFOR, 2024.
“Acho que propor dinâmicas que possam nos aproximar do nosso lado mais humano, como iniciar os encontros com imagens para disparar conversas, trechos de filmes, frase inspiradora, algo que	Membro anônimo do GEPPFOR, 2024.

“quebre” um pouco os informes e compartilhamento de resultados - que também são necessários”.	
“Não, acredito que é necessário pensar coletivamente”.	Membro anônimo do GEPPFOR, 2024.

Fonte: Os autores (2024).

As respostas apresentadas na Tabela 1 contribuem para a compreensão dos diversos aspectos que podem ser aprimorados visando o aumento da satisfação dos membros. As sugestões variam desde a necessidade de um maior acolhimento entre os integrantes até propostas voltadas à integração e ao desenvolvimento de projetos interdisciplinares, evidenciando um desejo coletivo de fortalecer a conexão entre as linhas de pesquisa e as diretorias. Além disso, as recomendações incluem o interesse por dinâmicas mais humanizadas durante os encontros, o que sugere uma busca por uma interação mais próxima e colaborativa, refletindo um ambiente propício ao desenvolvimento pessoal e ao engajamento mútuo. Entretanto, é importante destacar que a realização de projetos interdisciplinares no âmbito do GEPPFOR pode enfrentar desafios significativos, especialmente devido à composição diversa do grupo, cujos membros residem em diferentes regiões e participam de encontros predominantemente remotos. Nesse contexto, essa questão deve ser abordada na reunião dos líderes, com o objetivo de elaborar estratégias que superem essas dificuldades e atendam às demandas apresentadas pelos integrantes.

A satisfação dos membros em um grupo de pesquisa desempenha um papel fundamental para o sucesso coletivo, uma vez que tanto a satisfação quanto a insatisfação podem impactar diretamente o desempenho das atividades. Assim sendo, a pesquisa realizada torna-se essencial para conhecer as opiniões dos integrantes e compreender suas percepções sobre o projeto em que estão inseridos. Tendo em vista que, dos 48 (quarenta e oito) membros do grupo, apenas 5 (cinco) não responderam à pesquisa, infere-se que a maioria demonstra disposição em contribuir com os interesses do coletivo.

Observa-se também que alguns membros integram o GEPPFOR há mais de dois anos, mas a maioria está no grupo há um período de 6 (seis) meses a 1 (um) ano. Essa informação é relevante para a análise das respostas, visto que as percepções sobre o grupo podem variar conforme o tempo de experiência de cada indivíduo. Dessa forma, coletar as opiniões de pessoas que estão experienciando diferentes momentos, enriquece a pesquisa.

Especificamente no caso do GEPPFOR, como evidenciado na Figura 1, nota-se um alto nível de satisfação entre os participantes. Esse indicador reflete não apenas no desempenho coletivo, mas também fortalece a imagem positiva do grupo e de seus integrantes, o que é visível nas 41 (quarenta e uma) respostas positivas, 2 (duas) neutras e na ausência de respostas negativas.

Ademais, destaca-se a relevância atribuída às publicações e eventos do grupo, classificados como “muito relevantes” e/ou “relevantes” pela maioria dos participantes. A expressiva avaliação positiva sobre a organização das atividades indica que o GEPPFOR tem cumprido com seu objetivo de proporcionar estudos, pesquisas e produções de qualidade voltadas para políticas públicas e para a formação de profissionais da educação.

Conforme citado anteriormente, de acordo com Souza, Campos Júnior e Magalhães (2015), a comunicação é essencial para a coesão organizacional. No entanto, ao analisar as respostas específicas sobre a comunicação interna, observa-se que, apesar do alto índice de aprovação, 4,7% dos membros classificaram a comunicação como “regular”. Ainda que essa parcela seja pequena, sugere a existência de possíveis desafios enfrentados por alguns membros em relação ao fluxo de informações do grupo. Esse dado também pode estar relacionado aos 5% dos membros que não se sentem totalmente confortáveis em expressar suas opiniões no ambiente do GEPPFOR, indicando a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre eventuais dificuldades de comunicação.

Ao observar os dados de satisfação relacionados às linhas de pesquisa e diretorias, verifica-se uma tendência de satisfação que reflete positivamente no grupo como um todo. Esses dados, por sua vez, parecem estar ligados ao suporte oferecido pelos líderes, conforme sugerido pelos percentuais proporcionais observados nas Figuras 2 e 3. Tal fato reforça o argumento de Santos (2002), que identifica os líderes como os principais determinantes do clima organizacional. Dito isso, as linhas de pesquisa e diretorias apresentam, em geral, bons índices de satisfação, embora se perceba uma necessidade de atenção à UC para investigar os motivos de algumas respostas não tão positivas na pesquisa.

Relacionando todos os indicadores, juntamente com as sugestões, observa-se, de forma crítica que, embora o grupo apresenta um nível alto de satisfação, existe um afastamento entre as linhas e diretorias que podem ser melhorados para aumentar ainda mais a eficiência do grupo, bem como a satisfação e interação dos membros.

Por fim, os dados revelam que a grande maioria dos participantes valoriza a relevância das iniciativas realizadas pelo GEPPFOR, reconhecendo a organização eficiente e o suporte

oferecido pelos líderes, fatores que fortalecem o clima organizacional e promovem uma colaboração enriquecedora. A comunicação interna é amplamente percebida de forma positiva e essencial para manter a coesão do grupo. Embora haja algumas sugestões pontuais de aprimoramento, especialmente quanto ao fluxo de informações e à integração entre as linhas de pesquisa e diretorias, o ambiente do GEPPFOR se destaca como altamente produtivo e acolhedor, sustentando uma cultura que incentiva o diálogo e a inovação. Dessa maneira, com pequenos ajustes, o grupo tem potencial para seguir ampliando seu impacto e fortalecendo a experiência de seus membros, continuando a garantir um elevado nível de satisfação e excelência.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a satisfação de membros do GEPPFOR da UFV, com ênfase em aspectos diversos que influenciam a dinâmica organizacional e o bem-estar dos participantes. Os resultados indicaram que, de modo geral, o grupo apresenta elevado índice de satisfação, com destaque para o suporte fornecido pelos líderes das linhas de pesquisa e diretorias, a relevância das atividades desenvolvidas e a organização interna. Esses fatores exercem um impacto significativo na percepção positiva dos membros em relação ao grupo, refletindo tanto no desempenho acadêmico quanto na coesão entre os participantes.

Dessa forma, entre os principais achados, observa-se que 89% dos membros participaram da pesquisa, evidenciando alto grau de engajamento. O suporte oferecido pelos líderes foi amplamente avaliado de forma positiva, assim como a organização das atividades, com 58,1% dos membros classificando-a como excelente. No entanto, alguns aspectos merecem atenção, como a necessidade de aprimorar a comunicação interna e promover uma maior integração entre as diversas linhas de pesquisa e diretorias, dado que 4,7% dos membros consideraram a comunicação regular.

Outrossim, no que tange às implicações práticas, recomenda-se que o GEPPFOR continue a investir no fortalecimento da comunicação interna, promovendo encontros e atividades interdisciplinares entre os membros de diferentes linhas de pesquisa e diretorias. Ademais, iniciativas como dinâmicas de grupo e discussões de textos podem contribuir para a integração de novos membros, além de fomentar um ambiente mais acolhedor e colaborativo. A criação de espaços para discussões periódicas sobre expectativas e desafios individuais também é sugerida como estratégia para consolidar uma cultura organizacional equânime.

Portanto, para as perspectivas futuras, é essencial que o GEPPFOR mantenha o monitoramento contínuo da satisfação de seus membros por meio de pesquisas periódicas e *feedback* constante, a fim de identificar áreas que necessitam de melhorias. A implementação de ferramentas que facilitem a comunicação e o acompanhamento das atividades surge como uma estratégia eficaz para sustentar os altos níveis de satisfação e engajamento.

Em síntese, a avaliação contínua do ambiente organizacional, aliada à abertura para sugestões dos membros, é fundamental para o desenvolvimento sustentável do GEPPFOR. O grupo tem se destacado e apresenta grande potencial para continuar se destacando como um espaço de produção científica de qualidade e de formação acadêmica, assegurando que seus integrantes se sintam valorizados, apoiados e motivados a contribuir para o crescimento coletivo.

Referências

BRANDÃO, Zaia. A dialética macro/micro na sociologia da educação. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, SP, n. 113, p. 153-165, jul. 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742001000200008>. Acesso em: 18 nov. 2024.

CRESWELL, John. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. Porto Alegre, RS: Penso, 2014.

FEIJOO, Ana M. A pesquisa e a estatística na psicologia e na educação. São Paulo: **SciELO**, 2010. p. 63. ISBN 9788579820489. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788579820489>. Acesso em: 18 nov. 2024.

FREITAS, Luis. C. de. **A reforma empresarial da educação: nova direita, velhas ideias**. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GOMES NETO, Manuel. B.; TEXEIRA, Fernanda. B.; SILVA, Francisca. G. A. da; PEREIRA, Vanessa. da S.; GRANGEIRO, Rebeca. da R. UM ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SUAS APLICAÇÕES. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 8, n. 1, p. 73–98, 2019. DOI: 10.33362/visao.v8i1.1740. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1740>. Acesso em: 18 nov. 2024.

JOHNSON, R. Burke.; ONWUEGBUZIE, Anthony. J. Pesquisa com métodos mistos: um paradigma de pesquisa cujo tempo chegou. **Educational Researcher**, v. 33, n. 7, p. 14-26, 2004.

LIMA, Christiane V. A. C.; VERNICK CARISSIMI, Aline C.; TEIXEIRA, Rosane de F. B. Formação de professores: desafios e possibilidades. **Cadernos de Pesquisa**, v. 15, n. 2, 2023. DOI: <https://doi.org/10.55905/cuadv15n2-007>. Acesso em: 18 nov. 2024.

LÜDCK, Heloísa. Sociologia da profissão docente: identidade e formação de professores. **Cadernos de Pesquisa**, v. 99, p. 35-58, 1996. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/cp/n99/n99a01.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MARQUEZE, Elaine. C.; MOREN, Claudia. R. de C. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 61-70, dez. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MOTA, Janine. S. **Utilização do Google Forms na Pesquisa Acadêmica**. Revista Humanidades e Inovação. v.6, n.12 – 2019.

OSTI, Andreia; CHICO, Beatriz M.; OLIVEIRA, Vinicius de; ALMEIDA, Leandro S. Satisfação acadêmica: Pesquisa com estudantes brasileiros de uma universidade pública. **Revista E-Psi**, v. 9, n. 1, 2020. Disponível em: <http://www.revistaepsi.com>. Acesso em: 18 nov. 2024.

RODRIGUES, Tatiane. D. de F. F.; OLIVEIRA, Guilherme. S. de; SANTOS, Josely. A. dos. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021. Disponível em: <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma.com>. Acesso em: 18 nov. 2024.

SANTOS, Acácia A. A. dos; POLYDORO, Soely A. J.; SCORTEGAGNA, Silvana A.; LINDEN, Maria S. S. Integração ao ensino superior e satisfação acadêmica em universitários. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 4, p. 780-793, 2013. DOI: 10.1590/S1414-98932013000400002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/qF9KKY4hWRSy4fg3VKrt5jG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 nov. 2024.

SANTOS, Neusa. M. B. F. **Clima organizacional: Pesquisa e diagnóstico**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

SOUZA, Tarciza. A. de; CAMPOS JÚNIOR, Dejanir. J.; MAGALHÃES, Sérgio. R. A Importância do Clima Organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 13, n. 1, p. 315-329, 2015. ISSN 1517-0276. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/2426>. Acesso em: 18 nov. 2024.

VASCONCELOS, Simone. F. **A Importância da Satisfação no Desempenho de Equipes Profissionais**. 2004. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2004. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UECE-0_bf5f753cb7846319388350a80b8f75fc. Acesso em: 18 nov. 2024.