

Satisfação Profissional dos Docentes: Uma Abordagem sobre Instrumentos de Medida

Sara Lopes Borges e Fernanda Daniel

Nas sociedades modernas, é notória a importância da satisfação com o trabalho, uma vez que a satisfação representa um 'indicador da percepção que os indivíduos têm entre aquilo que são as expectativas perante o trabalho e aquilo que são as recompensas intrínsecas ou extrínsecas que efectivamente retiram dessas situações, passível de revelar os sentimentos de realização pessoal e de participação no sistema através do trabalho' (Rodrigues 1995). Neste contexto, o modo como é percebida a integração no sistema de trabalho realiza-se a partir da capacidade de adaptação dos indivíduos ao trabalho e do trabalho aos indivíduos (Guérin et al. 1997; Dejours 1994). Um dos aspectos a considerar nesta correlação é, indiscutivelmente, a satisfação no trabalho e suas consequências até mesmo na saúde do trabalhador (Rego 2001; Martinez 2003, 2004; Marqueze e Moreno 2005).

Em Portugal, os estudos acerca da satisfação profissional dos docentes, além de relativamente escassos e recentes, assumem, na conjuntura actual, uma nova relevância, em consequência das mudanças nas políticas ligadas ao ensino e à avaliação do trabalho docente. Tendo em conta os diferentes níveis de ensino, os primeiros estudos portugueses acerca da satisfação profissional dos docentes remontam ao início da década de 1970. A partir dos anos 1980, as relações entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental, e o meio familiar ganham maior consistência na investigação (Seco 2000). É, igualmente,

a partir dos anos 1970, que se assiste, no campo da educação, à democratização do ensino e ao grande crescimento do número de ambos, estudantes e docentes, conforme, ao mesmo tempo, começaram a tomar forma novos indicadores e manifestações de mal-estar e insatisfação no corpo docente (Alves 1991; Barros, Neto e Barros 1992; Nóvoa 1991).

No que respeita ao ensino superior público, é, precisamente, na década de 1970, que se inicia o crescimento de instituições fora dos tradicionais centros escolares. A descentralização deste nível de ensino contribuiu para o desenvolvimento das regiões onde os novos estabelecimentos foram criados, bem como para a implementação de um sistema binário. Na década de 1980, verifica-se, de igual modo, um crescimento notável do ensino superior privado. Os anos 1990 são marcados pelo início da discussão de um espaço europeu de ensino superior que abriu o caminho para a Declaração de Bolonha. Actualmente, a implementação do processo de Bolonha¹ representou ‘uma mudança de paradigma da organização universitária de acordo com um modelo estruturante de cursos para os ciclos da educação superior’ (Pires 2007: 81), exigindo capacidade de adaptação de todos os agentes (alunos e professores). No entanto, os problemas que acompanham estas mudanças – nomeadamente, o debate sobre a autonomia das universidades, o regime jurídico do desenvolvimento e da qualidade do ensino superior, o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (que é decorrente da aplicação do Processo de Bolonha) e, de igual modo, a recessão económica-social e a diminuição exponencial do número de alunos – constituem factores que potencializam, nos docentes, indicadores de mal-estar, insatisfação, falta de comprometimento com a organização, percepção de falta de justiça, stress, desgaste emocional e baixa auto-estima no seio da comunidade docente do ensino superior.

1 Os países que estiveram na origem da assinatura do processo de Bolonha bem como todos os outros países que aderiram ao processo assumiram o compromisso de, até 2010, criarem uma área universitária europeia comum devendo em consequência desta assumpção comum, proceder a reformas. Esta adequação permitirá, ao harmonizar os sistemas de ensino, a comparação dos cursos, a mobilidade dos estudantes como, também, deverá habilitar os estudantes para a aquisição de competências certificadas que, no espaço internacional, os tornem mais aptos para a competitividade, adaptabilidade e inserção na sociedade (Amaral & Rosa, 2004; Pires, 2007).

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS DOCENTES: UMA DISCUSSÃO CRÍTICA

O trabalho é representado, tipicamente, como um elemento crucial na vida, como pura fonte de sobrevivência ou, mais além, como fonte de recompensa profissional e enriquecimento material, mas, a par da sensação de utilidade, coloca muitos outros desafios de natureza simbólica, emocional e psicológica. Segundo Locke (1969), o trabalho é, por isso, uma complexa interrelação de tarefas, papéis, responsabilidades, incentivos e recompensas. Neste contexto, definir satisfação profissional é uma tarefa difícil. Assim, se observarmos a satisfação, enquanto estado subjectivo, facilmente entenderemos que este varia consoante as situações, pessoas, circunstâncias internas e externas ao ambiente de trabalho que cada indivíduo possa estar sujeito. Para Lima, Vala e Monteiro (1994) a satisfação no trabalho tem sido conceptualizada de diferentes modos, tanto como uma emoção, como enquanto atitude. Os diferentes tipos de variáveis, neste campo, apresentam perspectivas diferentes que se podem agrupar, segundo estes autores, em três níveis distintos: situacional, individual e interação social.

Na vida dos indivíduos e das organizações é notório que variáveis como: (i) o desempenho profissional/productividade² (Caldwell e O'Reilly 1990; Jacobs e Solomon 1977); (ii) comportamentos de cidadania organizacional³ (Becker e Billings 1993; Farth, Podsakoff e Organ, 1990); (iii) absentismo⁴ (Steers e Rhodes 1978; Miguez 1987; Spector e Jex 1991; Esteve 1992; 1995; Rodrigues 1995); (iv) turnover⁵ (Goodlad 1983; Spector e Jex 1991; Judge 1993); (v) burnout⁶; (vi) saúde física e psicológica⁷ (Jex e Gudunowski 1992); (vii) satisfação entre saúde física e satisfação

2 Estudos têm revelado que a correlação entre o desempenho profissional/productividade e a satisfação não se tem revelado muito fortes no entanto, surgiram investigações que demonstram que os indivíduos que melhor desempenham as suas funções e que recebem recompensas adequadas, apresentam níveis de satisfação elevados.

3 Este comportamento caracteriza-se pela manifestação de apoio aos colegas de trabalho e manifestam-se com maior incidência nas pessoas que estão mais satisfeitas com o seu trabalho.

4 Alguns estudos têm destacado a associação entre a satisfação no trabalho e o absentismo.

5 Estudos realizados apresentam uma associação elevada entre a satisfação no trabalho e a vontade de abandonar a organização.

6 Este aspecto é considerado uma resposta emocional à situação de trabalho, isto é, quando há uma situação de extrema exaustão emocional que leva à falta de produtividade. A maioria dos estudos apresenta correlações significativas entre o nível de satisfação e o sintoma em questão.

7 Esta variável é influenciada pelo nível de satisfação no trabalho dado que estudos efectuados permitem verificar a existência de correlações elevadas com a saúde psicológica.

(Begley e Czajka 1993; Fox, Dwyer e Ganster 1993; Lee, Ashford e Bobko 1990; O'Driscoll e Beehr 1994); e (viii) satisfação com a vida⁸ (Rain, Lane e Steiner 1991; Judge e Watanabe 1993; Schaubroeck, Ganster e Fox 1992; Weaver 1978) interferiam no modo como se manifesta a satisfação profissional ao mesmo tempo que revela a importância deste constructo.

A importância da investigação da satisfação profissional dos docentes é determinada, antes de mais, pelo facto fundamental de que 'entre as organizações que estruturam a nossa sociedade, a organização escolar é uma das mais relevantes já que, de alguma maneira, irá ter influência sobre todas as outras' (Teixeira 1995: 5). Neste contexto, Watson et al. (1991: 69) definem a satisfação no trabalho docente como 'o grau de satisfação ou de bem-estar que os professores sentem em relação ao seu trabalho e às circunstâncias que o envolvem', o que significa que se trata não apenas do trabalho localizado na escola, mas de um contexto de relações entre escola, sociedade e cultura. Nos estudos sobre factores associados à satisfação/insatisfação na actividade docente é possível, assim, discernir uma evolução temática que coincide com períodos históricos. Nos anos 1970, a democratização do ensino e a expansão da actividade focaram a atenção crítica em factores extrínsecos (salários, condições de trabalho, administração), com o objectivo de assegurar o bem-estar dos professores. Na década de 1980, as preocupações relacionadas com a qualidade do ensino assumem uma nova importância, estudando os factores intrínsecos ao trabalho que interferem na satisfação dos professores (realização pessoal, responsabilidade, reconhecimento, auto-estima). A partir do início da década de 1990, novos estudos sobre formação, participação e interacção, em sentido alargado – entre professores, alunos e meio sociocultural – enfatizam a questão do desenvolvimento psicossocial do professor, considerada uma condição inerente para o bem-estar na docência. (Seco 2000).

Neste contexto, as consequências na mudança de paradigma 'de uma escola para alguns' para 'uma escola para todos' têm provocado profundas alterações na organização da escola e na compreensão da satisfação na actividade docente. Em Portugal, embora a investigação na área da satisfação profissional dos professores seja recente, ela acompanha as alterações estruturais vivenciadas na sociedade portuguesa: a revolução de 1974, o processo de integração na União Europeia e, ainda, as recentes alterações advindas da implementação do Processo de Bolonha são marcos inquestionáveis com consequências nos actores da organização escola nomeadamente, na sua satisfação. As sucessivas

8 Diversos estudos apontam para a existência de correlações moderadas, positivas, entre a satisfação com a vida e o trabalho.

reformas no ensino têm promovido a passagem de uma escola com uma estrutura formal e hierarquizada para uma estrutura que promove a participação de todos os seus subsistemas. Se, com a expansão do ensino superior se democratiza o ensino, de modo que os docentes precisam adoptar novas metodologias de ensino e participação do aluno, promovendo a interactividade entre ensino superior e a dinâmica de uma sociedade democrática e globalizada, a adopção de medidas legislativas como Estatuto da Carreira Docente Universitária (Decreto-Lei nº448/ 79), ainda em vigor, e a Lei nº 62/2007 de 10 de Setembro, do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, entre outras, podem ser consideradas, numa primeira instância, o garante do estatuto compatível com a responsabilidade social da função da docência.

Neste ponto, partilhamos a opinião de Santos (1996, cit. por Seco 2000: 80) que as constantes reformas do sistema educativo são ‘delineadas no sentido de contribuir para responder ao desafio [...] das exigências de uma integração na comunidade europeia [...] implicitamente a necessidade de elevar os padrões de quantidade e qualidade dos resultados educacionais e do desempenho dos professores’. Ou seja, pretende-se com este apelo à participação, ao poder e profissionalismo dos docentes, aumentar a motivação e satisfação no trabalho. Na realidade, um dos muitos problemas, cuja resolução depende o progresso do ensino superior português, é, sem dúvida, o modelo de regulação da carreira docente universitária e politécnica. Como refere o Decreto-Lei nº448/79, a carreira universitária é uma das que mais cuidados exigem e maior estímulo necessitam para que os seus quadros continuem a ser preenchidos por quantos demonstrarem a mais alta capacidade pedagógica e científica e que a qualidade dos docentes do ensino superior é um factor que afecta profundamente não só todos os outros níveis de ensino, mas o próprio desenvolvimento cultural e sócio-económico do País.

Podemos considerar que, desde 1974, os professores portugueses se têm defrontado com mudanças constantes em todos os níveis de ensino, sendo chamados a participar em movimentos de reforma e inovação, nos quais nem sempre conseguem ou não querem ter uma intervenção adequada, o que origina movimentos de resistência, novos tipos de tensão, influenciando, largamente, a falta de entusiasmo e a representação que têm de si, enquanto profissionais. A falta de entusiasmo pode ser explicada não tanto pela própria mudança, mas pelo processo burocrático que impõe directivas, sem o conhecimento prévio dos principais agentes e sem considerar as atitudes e sentimentos dos professores sobre a natureza do seu próprio trabalho, de modo ‘que ao

terem enveredado pela actividade universitária se sentem frustrados e mal recompensados relativamente à intensidade e responsabilidade do seu labor' (in Estatuto da Carreira Docente Universitária).

Numa perspectiva sociológica, sabemos o quanto é importante, para as organizações, promover a compreensão e apropriação das novas regras aos agentes envolvidos no processo de mudança, de modo que estes assumam os seus papéis e valorizem as funções atribuídas. Obviamente, todas estas questões relacionam-se com os modelos de gestão da escola, que assumem características diferentes, conforme se trate de um estabelecimento de ensino do sector público ou do privado. Desta forma, a questão importante é a necessidade de envolver os professores, para que possam ter uma participação activa no projecto educativo, uma vez que esta participação promove a auto-realização e o bem-estar em situação de trabalho, tornando 'a carreira docente mais digna e mais aliciante e por dar aos docentes a possibilidade de se valorizarem dentro das próprias universidades' (in Estatuto da Carreira Docente Universitária).

Por isso, é imperativo que o propósito e função das instituições e dos seus docentes sejam redefinidos, tendo em conta as novas tendências e desafios. No que se refere às instituições, o relatório apresentado à UNESCO, pela Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI, afirma que cabe ao ensino superior actuar como um dos motores de desenvolvimento económico e um dos pólos da educação ao longo da vida e, como tal deve continuar a:

ser depositário e criador de conhecimentos e o principal instrumento de transmissão da experiência cultural e científica, [...] preparar para o exercício das competências profissionais [...], manter um potencial de investigação [...], contribuir para melhorar a qualidade da formação aos docentes, abrir-se a docentes provenientes do sector económico e de outros sectores da sociedade, de modo a favorecer intercâmbios (Pires 2007: 48).

Quanto aos novos desafios que se colocam aos docentes do ensino superior, neste contexto, implicam a definição alargada da actividade docente, consistindo em ensinar, fazer investigação, publicar, fazer trabalho administrativo, orientar estudantes, isto é, o docente do ensino superior precisa conjugar, de forma múltipla e interactiva, actividades desde o ensino e serviço à comunidade, à investigação e criação de conhecimento (Pires 2007). A questão, que influencia inerentemente a satisfação profissional, é a correspondência entre o desenvolvimento

curricular e de carreira científica, que estão em permanente expansão, em termos de padrões de exigência, e o desafio de corresponderem a essas exigências para assegurarem o lugar no mundo laboral.

INVESTIGAÇÃO SOBRE A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS DOCENTES: DISSERTAÇÕES DE MESTRADO E DOUTORAMENTO

Com o intuito de conhecermos a investigação científica sobre a satisfação profissional dos docentes, nos diferentes níveis de ensino, i.e., básico, secundário e superior, definimos como objecto a pesquisa apresentada pelas Dissertações de Mestrado e de Doutoramento sobre este tema, concluídas a partir do ano 2000 inclusive, nos vários estabelecimentos de ensino superior de Coimbra. Os estudos foram analisados empregando o seguinte critério composto de selecção: estudos que avaliam a satisfação no trabalho com recurso a instrumentos de medida padronizados ou não - abordagem quantitativa – e com amostras de professores. Os estudos seleccionados (Tabela 1) foram defendidos na Faculdade Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (seis Dissertações de Mestrado e uma Dissertação de Doutoramento); na Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra (uma Dissertação de Doutoramento); e no Instituto Superior Miguel Torga (duas Dissertações de Mestrado).

Tabela 1 - Distribuição dos estudos sobre satisfação profissional segundo identificação dos autores, ano da publicação, título da dissertação, instituição onde foi obtido o grau académico e o respectivo grau e instrumentos utilizados

| Autor | Ano de publicação | Título da Dissertação | Instituição e grau académico | Instrumentos utilizados |
|--------------------------------------|-------------------|------------------------------------|---|---|
| SECO, Graça Maria dos Santos Batista | 2000 | A Satisfação na Actividade Docente | Doutoramento em Ciências da Educação (Psicologia da Educação), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) |

| | | | | |
|--------------------------------------|------|--|---|---|
| RAMOS, Susana Isabel Vicente | 2002 | Satisfação/Insatisfação Profissional em Professores de Educação Física do Quadro de Nomeação Definitiva de Coimbra: Um Estudo Descritivo | Doutoramento em Ciências da Educação Física, Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da U. C. | Questionário de Opinião de Professores (QOP) e Questionário de Opinião a Professores de Educação Física (QOPEF) |
| DIAS, Ilda Marques | 2003 | A (In)Satisfação Docente no Ciclo de Vida Profissional: Estudo Empírico. | Mestrado Psicologia (Psicologia Pedagógica), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | TJSQ e Questionário de Percepção da Satisfação dos Professores (QPSP) |
| ALMEIDA, Maria Justina Calixto de | 2004 | Desempenho e Satisfação do Professor de Enfermagem | Mestrado em Sociopsicologia da Saúde apresentado à Escola Superior de Altos Estudos do ISMT | Job Descriptive Index (JDI) |
| CARVALHO, Jorge Manuel Martins Costa | 2005 | (In)Satisfação Profissional e Burnout em Professores e Enfermeiros | Mestrado em Ciências da Educação, na área de Especialização em Pedagogia Universitária apresentado à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | Escala da Satisfação Profissional de Porter (Escala de Porter) |
| C A T R É , Acácio Castelo Branco | 2005 | O Bem-Estar do Professor. Um Estudo com Professores do Segundo e do Terceiro Ciclos do Ensino Básico | Mestrado em Ciências da Educação (Educação de Adultos e Intervenção Comunitária), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | TJSQ |

| | | | | |
|--|------|--|---|---|
| A L B U - QUERQUE, Isabel | 2006 | O Florescimento dos Professores: Projectos Pessoais, Bem-Estar Subjectivo e Satisfação Profissional. | Mestrado em Ciências da Educação (Educação de Adultos), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | TJSQ |
| ALVES, Val- entino José Carvalho | 2006 | Motivação para a Profissão Docente e Satisfação Profissional: Um Estudo com Professores da Região Autónoma da Madeira. | Mestrado em Ciências da Educação (Psicologia da Educação), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | TJSQ |
| A R E D E , Maria de Fátima | 2008 | Percepção do Clima das Escolas e Satisfação Profissional | Mestrado Psicologia Pedagógica, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da U. C. | Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT) |
| ALMEIDA, Ana Catarina Rodrigues | 2008 | Valores e Satisfação Profissional nos Professores dos Ensino Básico e Secundário | Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Escola de Altos Estudos do ISMT | TJSQ |

A análise da tabela acima permite constatar que são diversos os instrumentos reunidos nas Dissertações enunciadas. O *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ) foi o questionário com maior número de utilizações (seis), enquanto os restantes instrumentos foram administrados uma só vez: Escala da Satisfação Profissional de Porter; Job Descriptive Index (JDI); Questionário de Opinião de Professores (QOP); Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT); Questionário de Opinião a Professores de Educação Física (QOPEF); e Questionário de Percepção da Satisfação dos Professores (QPSP)].

Na Tabela 2, apresentamos uma síntese de cada um dos instrumentos mencionados, tendo em conta as dimensão, o número de itens e os autores do instrumento, bem como os autores que os adaptaram para a população portuguesa.

Tabela 2- Instrumentos de medida, suas dimensões, itens, autores do instrumento e da adaptação

| Instrumento | Dimensões | Número de itens | Autor(es) do instrumento | Autor(es) da adaptação para a população portuguesa |
|---|---|-----------------|---|--|
| Teacher Job Satisfaction Questionnaire | Natureza do próprio trabalho; Recompensas pessoais; Condições materiais de trabalho; Relação com os colegas; Relações com os Órgãos de Gestão | 70 itens | Paula Lester (1982) | Graça Seco (2000) |
| Escala da Satisfação Profissional de Porter | Subsistência Segurança Sociais Estima Autonomia Auto-realização | 30 itens | Porter (1962) | Luís Graça (1989) |
| Job Descriptive Index | Organização Remunerações Superior imediato Colegas do seu nível Perspectivas de promoção Trabalho em si mesmo Subordinados | 67 itens | Pat Smith (1969) com nova versão por Warr e Routledge (1969). | Traduzida e adaptada para a população portuguesa por Jesuíno, Soczka e Matoso (1983) |
| Questionário de Opinião de Professores (QOP) | Percepção da posição geral dos professores perante a profissão Percepção pessoal da profissão docente Manifestações de satisfação/ insatisfação Factor económico Factor social Factor institucional Factor pedagógico Medidas de superação da insatisfação docente | 47 itens | Francisco Alves (1991) | |
| Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT) | | 5 itens | Barton e colaboradores (1992) | Adaptada por Carlos Silva, Maria Azevedo, Mário Rui Dias (1994) |

| | | | | |
|--|---|----------|---------------------------|--|
| Questionário de Opinião a Professores de Educação Física (QOPEF) | Causas de mal-estar: natureza pessoal e relacional, pedagógica, disciplinar e do comportamento, natureza económica, natureza social natureza institucional relacionados com a gestão e a administração Sintomas de mal-estar e de stress Consequências do mal-estar e do stress Condições patológicas associadas ao exercício da profissão | 38 itens | Valdemiro Correia (1997) | |
| Questionário de Percepção da Satisfação dos Professores (QPSP) | s/d 1 versão A sem itens invertidos 1 versão B com itens invertidos pela negativa | 17 itens | Illda Marques Dias (2003) | |

Neste ponto, parece oportuno analisa a estrutura de cada uma das escalas administradas que, em comum, avaliam várias dimensões subjacentes à satisfação profissional docente:

Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)

Tendo em atenção o modo como os professores valorizam e percebem os vários factores da situação de trabalho, Lester desenvolveu um instrumento de avaliação da satisfação profissional dos docentes que denominou *Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)*, ou Escala de Satisfação com o Trabalho do Professor. A validade do conteúdo da TJSQ foi assegurada pela fundamentação nas teorias de Maslow e Herzberg, que permitiram a definição dos factores utilizados no instrumento, em congruência com as teorias existentes, tendo em consideração, igualmente, as cinco áreas de avaliação profissional referidas no *Job Descriptive Index*: 1) natureza do próprio trabalho, 2) progressão na carreira, 3) salário, 4) relações com os colegas e 5) relações com as chefias.

A investigação iniciada com Lester permitiu a construção de uma escala com 120 itens distribuídos por 9 factores, que considerava diversas dimensões da satisfação profissional em contexto de docência a saber: 1) relações com as chefias; 2) relações com os colegas; 3) condições de trabalho; 4) salário; 5) responsabilidade; 6) natureza do próprio traba-

lho; 7) progressão na carreira; 8) segurança no emprego; e 9) reconhecimento social. Os 120 itens foram submetidos a um júri para validação do conteúdo e chegou-se a uma versão final composta por 66 itens, metade parafraseados pela positiva e outra metade parafraseados pela negativa, utilizando uma escala tipo Likert de 5 pontos.

A validade do construto foi obtida através do recurso a uma análise factorial, que conduziu à identificação dos nove factores. A referida versão foi validada numa amostra de 620 docentes americanos, tendo-se obtido um alfa de Cronbach para a escala total de 0,93. Os valores do alfa de Cronbach dos diferentes factores variavam entre um mínimo de 0,71 (subescala de segurança no emprego) e um máximo de 0,92 (subescala das relações com as chefias).

Apesar das excelentes características psicométricas do TJSQ que este instrumento demonstrou na população norte-americana, a sua administração em amostras portuguesas carecia de validação. Seco (2000) administrou o TJSQ para avaliar a satisfação na actividade profissional de docentes portugueses. Desta forma, a autora partiu da versão ampliada deste instrumento e, depois de ter traduzido e adaptado alguns itens à realidade portuguesa, sentiu necessidade de acrescentar um maior conjunto de itens que possibilitassem obter um instrumento de avaliação e uma análise mais ampla da satisfação profissional docente. Deste modo, o TJSQ ficou constituído por 110 itens, entre os quais 66 foram construídos por Lester e 44 referenciados por Seco (2000). Com a mesma escala de medida (de tipo Likert com cinco opções de resposta), administrou-se esta versão a 64 participantes, o que permitiu a eliminação de itens com correlações baixas. Neste sentido, Seco (2000) optou por eliminar 23 itens, ficando o TJSQ composto por 87 itens. O coeficiente de consistência interna, $\alpha=0,91$, indica que a escala apresenta um índice elevado de consistência.

A versão dos 87 itens do TJSQ foi administrada por Seco (2000) a uma amostra de 752 participantes, tendo-se constatado que todos os itens apresentavam correlações significativas com a escala global, ($p<0,01$) e que a escala mantinha a consistência interna ao nível $\alpha=0,92$.

Tendo como objectivo a identificação de agrupamentos de itens, simultaneamente independentes e consistentes internamente, e os factores que o instrumento está a avaliar, bem como os itens que se podem associar a cada factor, Seco (2000) submeteu TJSQ a uma análise em componentes principais (ACP). A rotação Varimax foi utilizada pela autora, com o objectivo de aumentar a interpretabilidade dos factores, maximizando-se, desta forma, as saturações dos itens nos factores que

os agrupam. Seco (2000), adoptando a perspectiva de Lester, restringe a ACP a 9 factores e obtém uma matriz explicativa de 43,1% da variância total, mas verificou que a solução apresentava algumas dificuldades, ao nível da sua interpretação. Ao constatar que apenas os primeiros 5 factores se apresentavam interpretáveis e, os outros 4, para além da difícil interpretação, eram compostos por um número reduzido de itens com baixa consistência interna, a autora optou por elaborar nova ACP com rotação ortogonal Varimax, restringida a 5 factores. Deste modo, surgiu uma matriz explicativa de 34,5% da variância total.

Pelo exposto acima e partindo dos resultados obtidos na ACP, a versão final do TJSQ passa a ser composta por 70 itens, distribuídos por cinco factores, 35 de formulação positiva e 35 com formulação negativa. A versão é constituída por cinco alternativas de resposta em escala tipo Likert, que varia entre completamente em desacordo (1), em desacordo (2), não discordo nem concordo (3), de acordo (4) e completamente de acordo (5). Os cinco factores foram caracterizados pela autora (Seco, 2001) do seguinte modo:

Factor 1 - Natureza do próprio trabalho. Engloba 21 itens que estão relacionados com as tarefas diárias do professor e com a criatividade e a autonomia sentida na profissão docente e inerentes à interacção com os alunos (itens n.º 01, 03, 04, 07^{9*}, 12, 15, 18, 20, 22*, 23*, 27*, 33, 35*, 41*, 46, 49, 50*, 54*, 56, 60 e 67*).

Factor 2 - Recompensas pessoais. Abrange 19 itens que se relacionam com o pagamento, reconhecimento social e progressão na carreira (itens n.º 02, 08, 14*, 26, 28, 29*, 31, 32*, 34*, 40, 45*, 53*, 55, 59*, 61*, 64, 65*, 66* e 68*).

Factor 3 - Condições materiais de trabalho. Inclui 8 itens relativos a instalações, equipamento e condições físicas de trabalho (itens n.º 05*, 11, 19*, 42, 43, 52, 58* e 63*).

Factor 4 - Relação com os colegas. Integra 14 itens relacionados com a interacção com os outros professores (itens n.º 09, 13, 17*, 25, 30*, 36, 38*, 39*, 44*, 47*, 51, 57*, 62* e 69).

Factor 5 - Relações com os Órgãos de Gestão. Inclui 8 itens relativos ao papel e às atitudes do órgão de gestão (Conselho Directivo/Executivo) (itens n.º 06, 10^{10*}, 16*, 21, 24, 37*, 48 e 70).

A análise de consistência interna indica um coeficiente alfa de Cronbach elevado para a escala global ($\alpha = 0,91$), sendo de 0,86, 0,85, 0,89, 0,84 e 0,88 para os factores 1, 2, 3, 4, e 5 respectivamente. Respeitando a mesma ordem, os valores próprios para cada um dos factores são de

9 * Itens invertidos

10 * Itens invertidos

12,4; 6,9; 5,3; 2,9 e 2,4 e as proporções de variabilidade partilhada de 14,3; 8,0; 6,1; 3,4 e 2,7%. Em face dos resultados do processo de validação do TJSQ, Seco (2000: 345) constatou que ‘o questionário parece revelar características psicométricas que recomendam o seu uso como instrumentos de investigação na área da satisfação do professor’.

Escala da Satisfação Profissional de Porter

A Escala da Satisfação Profissional de Porter foi criada em 1962, pelo autor que lhe deu a designação, com o intuito de avaliar o nível de satisfação profissional de quadros e gestores norte-americanos. Este instrumento foi adaptado por Luís Graça (1989a) para determinar o grau de satisfação por via indirecta, isto é, pela via da ‘não satisfação’.

A escala é constituída por 30 itens que apresentam uma escala numérica que vai de 1 (valor mínimo) até 7 (valor máximo), segundo o grau de percepção do indivíduo que responde tem da dimensão de cada um dos itens. Para cada um dos 30 itens, existem três alíneas que procura obter uma resposta específica: a) Até que ponto existe? (1 2 3 4 5 6 7). b) Até que ponto deveria existir? (1 2 3 4 5 6 7). c) Que importância tem para mim? (1 2 3 4 5 6 7).

A alínea a) procura obter resposta acerca do que existe, na realidade, a nível da instituição, nomeadamente ao nível de resultados e recompensas percebidas. A alínea b) pretende conhecer o que o sujeito pensa do que deveria ser ou existir na sua instituição, isto é, neste ponto pode expressar os seus desejos, expectativas e recompensas esperadas. Na alínea c), podemos averiguar a importância que o inquirido atribui ao assunto que está a ser estudado, de modo a conhecermos os tipos de necessidades que mais valoriza (subsistência, segurança, social, estima, autonomia, auto-realização).

Quanto ao nível de satisfação, é compreensível que as nossas expectativas (desejos) tendam a ser mais elevados do que os resultados que obtemos, ou seja, ao que nos acontece na realidade. Deste modo, Graça (1989b) refere que se subtrairmos os valores obtidos na alínea a) aos que surgem na alínea b), obteremos a medida de discrepância entre as expectativas e os resultados, isto é, o grau da sua ‘não satisfação’ relativamente à característica em presença. Se, por exemplo, $b=1$ e $a=1$, expectativa e realidade são coincidentes, sendo o total de ‘não satisfação’ igual a zero, o que significa que existe satisfação plena. Mas, se pelo contrário $b=7$ e $a=1$, a ‘não satisfação’ é igual a 6, o que corresponde a um máximo de discrepância, logo a um nível mínimo da satisfação.

Procedendo-se ao cálculo desta diferença [$(b=1)-(a=1)=0$ => ausência

de 'não satisfação' => máximo de satisfação e $(b=7)-(a=1)=6$ => máximo de 'não satisfação' => ausência de satisfação] relativamente a todos os itens, somando os seus resultados e dividindo a soma das parcelas pelo seu número, obtemos a média final da 'não satisfação' e, portanto, da satisfação profissional de cada sujeito.

De igual modo, seguindo o mesmo raciocínio, mas agrupando os itens por tipos de necessidades, em vez de os tratarmos na globalidade, obteremos a satisfação profissional dos sujeitos tendo em conta as categorias de necessidades (Santos 2001).

Neste ponto, torna-se oportuno destacar que os itens que compõem o questionário estão agrupados em seis categorias, elaboradas com base no modelo das necessidades humanas de Maslow e Herzberg e que se apresentam do seguinte modo:

1. Necessidades de Subsistência (itens 9, 15, 21 e 27). Inclui aspectos remuneratórios relacionados com a quantidade de trabalho, em comparação com outros grupos profissionais idênticos, de acordo com o padrão de expectativa de vida e, ainda, tendo em vista a qualidade de trabalho desenvolvido.

2. Necessidades de Segurança (itens 4, 16 e 25). Engloba aspectos relacionados com o tipo de vínculo, estabilidade futura que a carreira pode proporcionar e aspectos de conforto, higiene e segurança que o local de trabalho pode oferecer.

3. Necessidades Sociais (itens 6, 10, 22, 23 e 28). Abrange itens que dizem respeito à possibilidade de entreatajuda; colaboração e cooperação; questões de amizade e camaradagem; apoio dos superiores hierárquicos, aspectos que se relacionam com o afecto e carinho dispensado pelas pessoas com quem se interage, bem como aspectos relacionados com o apoio e orientação técnicas, por parte dos superiores hierárquicos.

4. Necessidades de Estima (itens 1, 7, 13, 17 e 19). Esta categoria inclui itens relacionados com a consideração e estima dos superiores hierárquicos; prestígio que o estatuto profissional possa oferecer fora do local de trabalho; concepções de auto-estima e auto-imagem provenientes da posição profissional ocupada; prestígio atribuído por parte dos técnicos pertencentes a outros grupo profissionais; e consideração e estima demonstrada por pessoas que são objecto da actividade profissional dos sujeitos em análise.

5. Autonomia (itens 3, 11, 12, 14, 26, 29 e 30). Neste ponto, inclui-se itens em relação com o exercício de poder e autoridade que são conferidos aos sujeitos; participação na tomada de decisões; participação

na organização do trabalho e respectiva metodologia; independência e liberdade de pensamento e acção em actividades de concepção; planeamento; execução e avaliação; participação na formação em serviço a nível institucional; definição e clarificação da distribuição de competências pelos profissionais a nível institucional; e clarificação do papel e competências atribuídas à instituição no exercício das actividades profissionais.

6. Auto-realização (itens 2, 5, 8, 18, 20 e 24). Os itens dizem respeito a sentimentos de valor atribuídos ao esforço e envolvimento do indivíduo na actividade profissional; sentimentos de auto-realização das actividades inerentes ao cargo; sentimentos do valor e influência que a actividade profissional exerce perante o desenvolvimento individual; possibilidade em dar continuidade à continuação da aprendizagem que o cargo permite; perspectiva quer a nível do desempenho profissional que a instituição permite, bem como reconhecimento do trabalho desenvolvido no exercício no âmbito do exercício da actividade profissional da instituição.

Job Descriptive Index (JDI)

O instrumento designado por *Job Descriptive Index (JDI)* (Índice Descritivo do Trabalho) é uma escala dicotómica da autoria de Pat Smith (1969), com nova versão por Warr e Routledge (1969), e que foi traduzida e adaptada para a população portuguesa por Jesuíno, Soczka e Matoso (1983).

Esta escala de fácil administração é composta por 67 itens, distribuídos por sete dimensões (Organização; Remunerações; Superior Imediato; Colegas do seu Nível; Perspectivas de Promoção; Trabalho em si Mesmo; e Subordinado). Todas as questões de cada uma das subescalas possuem duas alternativas de resposta, Sim e Não; no entanto, nem todas são de resposta obrigatória, como é o caso da subescala Subordinados que só é preenchida pelos sujeitos que exercem funções de coordenação.

Embora não se proceda à aferição das propriedades psicométricas, existem estudos de análise exploratória da sua consistência interna, através do coeficiente alpha de Cronbach. A análise psicométrica permitiu concluir que, de modo global, a JDI possui um alpha de Cronbach de 0,85, o que faz com que não seja necessário excluir quaisquer itens. De igual modo, a subescala Organização possui uma consistência interna razoável (0,6), a subescala Remuneração uma consistência interna razoável (0,7); a subescala Superior Imediato, apesar de nem todos os itens apresenta-

rem uma correlação elevada, apresenta uma consistência global elevada para um alpha de Cronbach de 0,80. Por seu lado, a dimensão 'Colegas do seu Nível tem uma boa fidedignidade e validade, apresentando apenas um item com correlação baixa; porém, a sua exclusão não iria influenciar grandemente este coeficiente. As subescalas Perspectivas de Promoção, 'Trabalho em si Mesmo e Subordinados possuem validade e fidedignidade razoável, respectivamente de 0,6, 0,7 e 0,8.

Questionário de Opinião de Professores (QOP)

Para a elaboração do QOP, Francisco Alves (1991) começou por realizar entrevistas relativas ao tema da satisfação /insatisfação docente a partir de um guião de cinco blocos que tinham como objectivo detectar manifestações e causas da satisfação/insatisfação docente bem como estratégias de superação da insatisfação. Deste modo, o guião era constituído por três blocos: motivação e legitimação da entrevista, com o objectivo de motivar o entrevistado, assegurar e garantir a confidencialidade; posição do entrevistado face à satisfação/insatisfação docente, indagando a sua posição face o que os professores sentem em relação à profissão e face ao que ele próprio sente e, finalmente, manifestações de satisfação/insatisfação, reflexão sobre os factores que a originam e proposta de estratégias de atenuação com o objectivo de as identificar, encontrar causas e respectivas medidas de superação (Ramos, 2002).

Após a realização das entrevistas e da sua transcrição foi realizada uma análise de conteúdo que permitiu que fossem elaboradas oito categorias (Percepção da posição geral dos professores perante a profissão; Percepção pessoal da profissão docente; Manifestações de satisfação/insatisfação; Factor económico; Factor social; Factor institucional; Factor pedagógico; Medidas de superação da insatisfação docente). No entanto, o autor não nos apresenta estudos de natureza psicométrica pelo que os factores/categorias referidos são exclusivamente resultado da análise de conteúdo das entrevistas.

Deste modo, o pré-questionário começou por ser constituído por 75 itens seleccionados por um lado, a partir da análise de conteúdo das entrevistas (43 itens) e por outro, da revisão da literatura (32 itens) em que cada item expressa uma ideia. Esta será ou não partilhada pelos sujeitos, que segundo uma escala tipo Likert, terão cinco possibilidades de resposta. É de referir, ainda, que nos itens considerados desfavoráveis à matéria em análise, a ponderação inverter-se-á pelo que dos 75 itens, 41 são considerados desfavoráveis e de pontuação invertida e os restantes 34 são favoráveis.

Depois da análise através do coeficiente de correlação de Pearson e tendo já sido rejeitados 28 itens do pré-questionário de um total de 75, Francisco Alves (1991) admite como viáveis 47 itens que se englobam em 10 dimensões que passamos a apresentar:

Dimensão I - Percepção da posição pessoal dos professores perante a profissão. Inclui 9 itens (*32, *26, 1, *37, 12, *6, 30, 45, 41) que manifestam ou o apreço do professor pela sua profissão ou o descontentamento e insatisfação pela mesma. Esta dimensão procura compreender a percepção que os professores têm da profissão, numa perspectiva de satisfação/ insatisfação, englobando, por um lado, sentimentos de felicidade, realização pessoal e apreço pela profissão e, por outro, itens relacionados com posições de frustração, insatisfação, decepção ou amargura e desmotivação pela profissão.

Dimensão II - Percepção da posição geral dos professores. Pretende obter uma resposta/opinião acerca, por um lado, do modo como os docentes expressam a sua satisfação e, por outro, de que modo se sentem insatisfeitos, engloba, por isso, as sub-dimensões III, IV, V, VI e VII.

Dimensão III - Manifestações de satisfação/insatisfação. Os itens *33, *44, *16 e *47 reportam-se às manifestações de satisfação/ insatisfação docente;

Dimensão IV - Factor económico. Os itens *18, *29, 8, *15 e *40 referem-se ao factor económico. Neste ponto, uma das expressões da insatisfação económica é a comparação com as outras profissões, a forma de encarar a profissão que desencadeia uma atmosfera de motivação e descontentamento, mas, também, poderão haver outros itens relacionados com opiniões acerca da situação económica, desde o facto de se ter uma profissão que proporciona segurança económica, até à crítica de um salário de sobrevivência.

Dimensão V - Factor social. Os itens *10, *28 e *3 destacam o factor social que, neste contexto, relaciona-se com a percepção da posição que o professor tem na sociedade. Os itens desta dimensão analisam parâmetros sociais como a imagem social do professor e o valor da sua profissão, bem como o seu estatuto/situação profissional, quer vistos na óptica do próprio professor que tem consciência da sua situação social, quer quando comparada com outros grupos profissionais.

Dimensão VI - Factor relacional. Os itens *19, 33, 4 e *13 referem o factor relacional 'colegas', enquanto os itens *23 e 42 representam o factor relacional 'alunos'. Os itens indicados para o aspecto relacional dos colegas possibilitam que os sujeitos transmitam a sua opinião em dois pólos: o positivo, acerca do relacionamento com colegas, e o negativo, com te-

mas dirigidos para a dimensão relacional como motivação docente, simpatia/amizade e interajuda pedagógica. Quanto aos itens vocacionados para a análise dos comportamentos dos alunos para com os professores, e vice-versa, os sujeitos podem, por um lado, apresentar relacionamentos difíceis e, por outro, satisfação pelo convívio com os jovens.

Dimensão VII - Factor pedagógico. Os itens *21 e 46 são dirigidos para o factor pedagógico sucesso/insucesso escolar, uma vez que, em face do fenómeno do insucesso, o professor pode resguardar-se, tendo uma atitude de passividade ou, em face do sucesso, congratular-se. Os itens *11, *14 e *35 relacionam-se com o factor pedagógico condições de trabalho, abrangendo a generalidade das condições de trabalho do estabelecimento de ensino, a escassez de tempo livre do professor e o relacionamento pedagógico intercolegas. Finalmente, os itens *5, *24, 9, 39, *7 incluem-se no factor institucional, contemplando a situação institucional em que o docente desenvolve a sua actividade, e tem em conta o desencanto profissional por falta de apoio do Conselho Directivo perante a execução das tarefas pedagógicas, a dificuldade ao nível do relacionamento com os órgãos directivos, bem como a insuficiente autonomia da escola.

Dimensão VIII - Medidas de superação da insatisfação docente. Esta dimensão engloba os itens 25, 31, 27, 22, 34, 2, 38, 43, 20 e 17 e identifica-se mais com o ideal do que com o real pedagógico, porque, neste contexto, o que se considera são as expectativas e os anseios dos professores. Assim, são contempladas as seguintes medidas para minorar os sentimentos de insatisfação docente: melhoria das condições de trabalho; realização de formação contínua; formação contínua no local, selecção de profissionais de ensino; remuneração justa; remodelação curricular; definição de um estatuto; apoio visível do Conselho Directivo; autonomia da escola e promoção da carreira.

Questionário de Opinião a Professores de Educação Física (QOPEF)

O Questionário de Opinião a Professores de Educação Física (QOPEF) foi elaborado por Valdemiro Correia (1997), para a tese de Mestrado Estudo do Bem-estar e do Mal-Estar docente em Educação Física: o Stress Profissional. Para a elaboração do QOPEF, e dada a inexistência em Portugal de estudos feitos sobre a temática, o autor recorreu a investigadores estrangeiros como Kyriacou e Sutcliffe, Dunham e Capel, obtendo vários elementos para a construção do questionário que, à semelhança do instrumento anteriormente apresentado, não foi objecto de estudos de natureza psicométrica.

Após a realização da pesquisa bibliográfica para encontrar factores, sintomas e consequências de mal-estar que pudessem transmitir stress profissional, o questionário foi submetido à apreciação de peritos (da área das Ciências da Educação e Medicina), o que possibilitou a melhoria do aspecto gráfico, conteúdo, sequência e enquadramento de diversas questões. Posteriormente, foi seleccionado, aleatoriamente, um grupo de doze professores a quem foi administrado o questionário, com o objectivo de se adequar os factores até ao momento elaborados.

Desta forma, o questionário abrange 4 temáticas:

1. Causas de Mal-Estar. Este grupo é constituído por 38 itens, distribuídos por 7 dimensões:

Factores de natureza pessoal e relacional. Inclui os itens 9.1., 9.2., 9.3., 9.4., 9.6., 9.9., 9.10, 9.18., 9.36., 9.37., 9.38., referindo, por um lado, a factores de natureza relacional de que se reveste a função docente e, por outro, as percepções individuais acerca da interpretação dos fenómenos e da forma como cada um age e interage com o universo que o rodeia.

Factores de natureza pedagógica. Os itens 9.5., 9.11., 9.12. e 9.13. dizem respeito às condições de trabalho na escola, e ao empenhamento/participação e conhecimento dos alunos.

Factores de natureza disciplinar e do comportamento. Os itens 9.7. e 9.8. têm a ver com a disciplina, que, segundo o autor do instrumento, permite estabelecer um bom clima de trabalho na escola e dentro da sala de aula.

Factores de natureza económica. Este aspecto é relacionado com o salário do docente e com a consequente estabilidade e segurança financeira, representado pelos itens 9.15. e 9.16.

Factores de natureza social. Os itens 9.17. e 9.20. permitem analisar os aspectos referentes ao estatuto e forma como os professores se entendem e avaliam a si próprios.

Factores de natureza institucional. Os itens 9.14., 9.19., 9.21., 9.22., 9.23., 9.24., 9.31., 9.32., 9.33., 9.34., e 9.35. não dependem directamente do professor, e este apenas tem um controlo relativo sobre estes aspectos.

Factores relacionados com a gestão e a administração. Os itens 9.25. 9.26., 9.27., 9.28., 9.29. e 9.30. integram um conjunto de cargos que, normalmente, são exercidos pelos docentes.

2. Sintomas de Mal-Estar e de Stress. Esta categoria é formada por um conjunto de 15 questões, englobando um conjunto de queixas de natureza física que incomodam os professores, criam problemas à sua acção e consequentemente, à sua intervenção na escola, como podemos

constatar nos itens 10.a), 10.b), 10.c), 10.d), 10.e), 10.f), 10.g), 10.h), 10.i), 10.j), 10.k), 10.l), 10.m), 10.n), 10.o).

3. Consequências do mal-estar e do stress. Esta temática que inclui 3 itens, (11.a), 11.b) e 11.c), destacam aspectos como a insatisfação profissional, absentismo e abandono da profissão;

4. Condições patológicas associadas ao exercício da profissão. Os itens que formam este grupo incluem uma dimensão de natureza somática - composta por 9 questões os itens 12.a), 12.b), 12.c), 12.d), 12.e), 12.f), 12.g), 12.h), 12.i) – e uma dimensão psíquica, formada por 2 questões: os itens 13.a) e 13.b).

Questionário de Percepção da Satisfação dos Professores (QPSP)

O Questionário de Percepção da Satisfação dos Professores (QPSP) foi elaborado por Dias (2003), com base na classificação proposta por Huberman¹¹; que atribui ao tempo de serviço docente a emergência de diferentes sentimentos/emoções, demarcando o modo com os docentes encaram a sua própria prática docente. O QPSP é um instrumento composto por 17 itens de conteúdo fixo e 4 itens de conteúdo livre. Os 17 itens englobam 17 sentimentos/emoções distintos que reportam as diferentes fases da carreira dos professores. Os professores podem identificar o sentimento/emoção que melhor define o modo como sentem a sua actividade profissional, assinalando uma das cinco opções de resposta (nulo, reduzido, médio, elevado e muito elevado). Nos itens de conteúdo livre, podem assinalar os sentimentos/emoções relacionados com o seu actual estado de vivência da carreira, bem como indicarem o grau de vivência desses mesmos sentimentos/emoções.

O instrumento em análise foi elaborado para responder a dois objectivos. Por um lado, avaliar a percepção da satisfação da actividade docente ao longo da carreira e, por outro, averiguar de que modo os sentimentos/emoções, que caracterizam a actividade profissional dos docentes no momento de resposta ao questionário, correspondem aos apontados por Huberman, em função dos anos de serviço docente.

¹¹ Huberman (1989) considera que o período que medeia o 1º ano de serviço docente até ao 3º como sendo caracterizado pelo entusiasmo, sentimentos de descoberta e de sobrevivência. Do 4º ao 6º ano de docência o sentimento que ressalta é o de estabilidade, do 7º ao 24º a classificação faz-se em função de dois grupos que se apresentam distintos, por um lado, gosto de inovar, activismo e empenho e por outro, questionamento, frustração e isolamento, do 25º ao 34º tempo de serviço as características que se destacam são a serenidade, o cepticismo, o conservadorismo e a partir do 35º até ao 40º ano de serviço os sentimentos relatados são de desinvestimento, amargura, desilusão e inibição.

Neste sentido, o QPSP será alvo de dois tratamentos estatísticos diferenciados que correspondem às versões A e B do instrumento:

1) Na versão A, é feito o cálculo das pontuações médias das respostas de cada item (sem inversão dos itens desfavoráveis à satisfação na docência) e avaliação das mesmas, em função do tempo de serviço.

2) Na versão B, trata-se da inversão de itens desfavoráveis à satisfação da actividade docente, no sentido de pontuações mais elevadas corresponderem a índices da satisfação mais altos. Assim, inverteram-se os itens nº 2, 3, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, e 17, correspondendo aos sentimentos/emoções sobrevivência; cepticismo; questionamento; desinvestimento; inibição; amargura; desilusão; conservadorismo; frustração; e isolamento. Por isso, quanto mais próxima de 5 for a pontuação dos participantes, mais satisfeitos estes se encontram na sua actividade profissional. Neste sentido, podemos considerar que o QPSP, embora de modo mais restrito, avalia a satisfação pessoal no exercício da docência.

No estudo de fiabilidade do QPSP realizado por Dias (2003), recorreu-se ao coeficiente alpha de Cronbach. O valor 0,825, que foi calculado com base nos 17 itens correspondentes aos sentimentos/emoções baseados no estudo de Huberman, indica que o instrumento possui uma óptima consistência interna, e corresponde ao objectivo principal, ou seja, permite a análise da correspondência entre este sistema de classificação e os anos de carreira dos docentes.

Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT)

A Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT) foi elaborada por Barton e colaboradores (1992) e adaptada por Silva, Azevedo e Dias (1994). A escala apresenta as possíveis respostas, graduadas numa escala tipo Likert, com cinco itens que consideram a satisfação em geral no trabalho, a visão do próprio e dos outros, bem como a tendência para o abandono do trabalho.

Arede (2008) procedeu ao estudo da dimensionalidade do ESGT, com recurso à análise em componentes principais (ACP). Para garantir a estabilidade da solução factorial, o número de sujeitos por item recomendado é de 5. No entanto, no estudo a que nos reportamos, o rácio supera largamente o valor recomendado. A medida da adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin foi de 0,693, e o Teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ($\chi^2(10) = 398,529, p < 0,001$). De igual modo, foi extraído um factor com um valor próprio de 2,42, que explica 48,4% da variância total. Verificou-se ainda que todos os itens saturam significativamente no 1º factor (foram consideradas significativas correlações iguais ou superiores a 0,14 e saturações iguais ou superiores

a 0,28, para $p=0,01$, levando em conta o $n=349$). Por outro lado, obtiveram correlações corrigidas significativas. Quanto aos itens 2 e 5, por terem sinal negativo nas saturações factoriais, foram invertidos.

A ESGT obteve ainda um alpha de Cronbach de 0,71 e uma média de 17,59 ($DP=\pm 3.48$), sendo que a interpretação das pontuações é efectuada no sentido da satisfação, isto é, quanto maior a pontuação, maior a satisfação.

CONCLUSÃO

É num cenário exigente, ao nível profissional, e de crise económica, no campo social, que os docentes exercem a sua actividade profissional, no mundo de hoje. Ainda que possa parecer paradoxal avaliar a satisfação profissional, num tempo em que o emprego é um bem escasso, essa não é contudo a nossa convicção. Ou seja, é justamente para atingir os objectivos impostos pelo novo paradigma representado pelos novos conceitos avaliativos do trabalho docente, entre outros, que urge investir, no campo da investigação, em estudos que avaliem com rigor a satisfação profissional docente.

A partir dos 10 estudos académicos, realizados em diferentes estabelecimentos de ensino superior de Coimbra, que avaliaram a satisfação no trabalho recorrendo a instrumentos de medida e com amostras de professores do ensino básico, secundário e superior, foi possível determinar um conjunto de instrumentos como a *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ); Escala da Satisfação Profissional de Porter; Job Descriptive Index (JDI); Questionário de Opinião de Professores (QOP); Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT); Questionário de Opinião a Professores de Educação Física (QOPEF); e Questionário de Percepção da Satisfação dos Professores (QPSP).

É reconhecido que existem posições teóricas muito diversificadas e, por vezes, divergentes tanto em relação aos factores que determinam a satisfação no trabalho, como acerca das relações causais entre estes factores. De facto, essas divergências contribuem para a percepção da ausência de modelos teóricos consistentes neste domínio (Lima, Vala e Monteiro 1994). Os instrumentos utilizados expressam esta multiplicidade de factores, ancorados em diferentes suportes teóricos. Independentemente das posições teóricas que sustentam as investigações, defendemos a necessidade de realização de estudos científicos transversais e longitudinais que relacionem a diversidade de abordagens propostas e seus aspectos determinantes.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, Isabel
2006 O Florescimento dos Professores, Projectos Pessoais, Bem-estar Subjectivo e Satisfação Profissional. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação (Educação de Adultos). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Almeida, Ana C. R.
2008 Valores e Satisfação Profissional nos Professores dos Ensino Básico e Secundário. Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra.
- Almeida, Maria J. Calixto de
2004 Desempenho e Satisfação do Professor de Enfermagem. Tese de Mestrado em Sociopsicologia da Saúde. Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra.
- Alves, F. C.
1991 A Satisfação/Insatisfação Docente: Contributos para um Estudo da Satisfação/Insatisfação dos Professores Efectivos do 3º Ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário, do Distrito de Bragança. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Amaral, A.; Rosa, M. J.
2004 'Portugal: Da Autonomia à Interferência do Estado'. In *Universidade no Mundo*, Vol. 2. Editado por Lauro Morty. Lisboa: Editora Universidade de Brasília.
- Arede, Maria de Fátima
2008 Percepção do Clima das Escolas e Satisfação Profissional. Mestrado em Psicologia Pedagógica. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Barros, J., Neto, F. e Barros, A.
1992 'Inteligência, Locus de Controlo e Realização Escolar'. *Psychologica* 7. pp.85-94.
- Becker, T. E. & Billings, R. S.
1993 'Profiles in Commitment: An Empirical Test'. In *Journal of Organizational Behavior* 14. pp.177-90.

- Begley, T.M. & Czajka, J. M.
1993 'Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change'. In *Journal of Applied Psychology* 78. pp.552-56.
- Blase J. J.
1982 'A Socialpsychological Grounded Theory of Teacher Stress and Burnout'. In *Educational Administration Quarterly* 18, (4). pp.93-113.
- Caldwell, D. F. & O'Reilly, C. A.
1990 'Measuring Person-job Fit With a Profile-comparison Process'. In *Journal of Applied Psychology* 75. pp.648-57.
- Carvalho, J. M.
2005 (In)Satisfação Profissional e Burnout em Professores e Enfermeiros. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Catré, Acácio C. B.
2005 O Bem-Estar do Professor. Um Estudo com Professores do Segundo e do Terceiro Ciclos do Ensino Básico. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Correia, V.
1997 Estudo do Bem-Estar e Mal-Estar na Profissão Docente em Educação Física: O Stress Profissional. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa.
- Dejours, C. A.
1994 'Carga Psíquica do Trabalho. In *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. Editado por M. I. S. Betiol. São Paulo: Atlas. pp.21-32.
- Dias, Ilda M.
2003 A (In)Satisfação Docente no Ciclo de Vida Profissional: Estudo Empírico. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Esteve, J. M.
1992 *O Mal-Estar Docente*. Lisboa: Escher.
1995 'Mudanças Sociais e Função Docente'. In *Profissão Professor*. Editado por António Nóvoa. Porto: Porto Editora. 93-124.

- Faria, Luísa Leal de
2003 *Universidade e Cultura*. Universidade Católica Editora: Lisboa.
- Farth, J. Podsakoff, P. M. & Organ, D. W.
1990 'Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction'. In *Journal of Management* 16. pp.705-21.
- Ferreira, J. C. et al.
1996 *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill de Portugal.
- Fox, M. L., Dwyer, D. J. & Ganster, D. C.
1993 'Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospital Setting'. In *Academy of Management Journal* 36. pp.289-318.
- Fraser, T. M.
1996 'Work, Fatigue, and Ergonomics'. In *Introduction to Industrial Ergonomics: A Textbook for Students and Managers* (online). Toronto: Wall and Emerson. URL: <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm>. Acedido a 10/02/2007.
- Goodlad, J. L.
1983 'Teaching: An Endangered Profession'. In *Teachers College Record* 84 (3). Pp.575-78.
- Graça, Luís
1989a 'Você É Um Chefe Motivado e Satisfeito com o Seu Trabalho?'. In *Dirigir*. Parte I, Vol. 6, Jan./Fev. pp.18-19.
1989b 'Você É Um Chefe Motivado e Satisfeito com o Seu Trabalho?'. In *Dirigir*. Parte II, Vol. 7, Mar/Abril. pp.42-5.
- Guérin, F. et al.
1997 *Compreender o Trabalho para Transformá-lo: A Prática da Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Henne, D. & Locke, E.
1985 'Job Dissatisfaction: What Are the Consequences?'. *International Journal of Psychology* 20. pp.221- 40.
- Herzberg, F.
1971 *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Huberman, Michael
1989 'The Professional Life Cycle of Teachers'. *Teachers College Record* 91 (1). pp. 31-57

- Jacobs, R.; Solomon, T.
1977 'Strategies for Enhancing the Prediction of Job Performance from Job Satisfaction'. *Journal of Applied Psychology* 62. pp.417-21.
- Jesuíno, J. Correia; Soczka, L.; Matoso, J. Guerreiro
1983 'A Aferição de uma Escala de Atitudes para Avaliação da Aatisfação no Trabalho'. In *Psicologia* 4, (1 e 2). pp.103-22.
- Jex, S. M.; Gudanowski, D. M.
1992 'Efficacy Beliefs and Work Stress: An Exploratory Study'. *Journal of Organizational Behavior* 13. pp.509-17.
- Judge, T.A.; Watanabe, S.
1993 'Another Look at the Job Satisfaction-life Satisfaction Relationship'. *Journal of Applied Psychology* 78. pp.939-48.
- Lee, C. Ashford, S. F.; Bobko, P.
1990 'Interactive of Type A Behavior anda Perceived Controlo n Worker Performance, Job Satisfaction and Somatic Complaints'. *Academy of Management Journal* 33. pp.870-81.
- Lima, L.; Vala, J.; Monteiro, M. B.
1994 'A Satisfação Organizacional: Confronto de Modelos'. In *Psicologia Social das Organizações: Estudos em Empresas Portuguesas*. Editado por J.Vala, M.B. Monteiro, L. Lima e A. Caetano. Oeiras: Celta Editora. pp.101-75.
- Locke, E. A.
1969 'What is Job Satisfaction?' *Organizational Behaviour Human Performance* 4 (4). pp.309-36.
- Marqueze, E. C.; Moreno, C. R.
2005 'Satisfação no Trabalho: Uma Breve Revisão'. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 30 (112). pp. 69-79.
- Martinez, M. C.; Paraguay, A. I.
2003 'Satisfação e Saúde no Trabalho: Aspectos Conceituais e Metodológicos' *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* 6. pp.59-78.
- Martinez, M. C. et al.
2004 'Relação entre Satisfação com Aspectos Psicossociais e Saúde dos Trabalhadores'. *Revista Saúde Pública* 38 (1). pp.55-61.
- Miguez, J.
1987 'Satisfação no Trabalho e Comportamentos de Ausência'. *Revista de Psicologia e de Ciências da Educação* 2. pp.17-35.

- Nóvoa, António
1991 'O Passado e o Presente dos Professores'. In *Profissão Professor*. Editado por António Nóvoa. Porto: Porto Editora. 9-32.
- O'Driscoll, M. P.; Beehr, T. A.
1994 'Supervisor Behaviors, Role Stressors and Uncertainty as Predictors of Personal Outcomes for Subordinates'. *Journal of Organizational Behavior* 15. pp.141-55.
- Pedro, Neuza; Peixoto, Francisco
2006 'Satisfação Profissional e Auto-Estima em Professores do 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico'. *Revista Análise Psicológica* 2 (24). pp.247-62.
- Pires, Maria Laura Bettencourt
2007 *Ensino Superior: Da Ruptura à Inovação*. Lisboa: Universidade Católica. Editora.
- Rain, J. S.; Lane, I. M; Steiner, D. D.
1991 'A Current Look at Job Satisfaction/life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations'. *Human Relation* 44 (3). pp.287-307.
- Ramos, Susana I. Vicente
2002 Satisfação/Insatisfação Profissional em Professores de Educação Física do Quadro de Nomeação Definitiva de Coimbra: Um Estudo Descritivo. Dissertação de Doutoramento. Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra.
- Rego, A.
2001 'Percepções de Justiça: Estudos de Dimensionalização com Professores do Ensino Superior'. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* (online). v. 17, n. 2, 119-131, 2001. URL: <http://www.scielo.br/scielo.php>? Acedido a 06 jan. 2006.
- Robbins, S. P.
2002 *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.
- Rodrigues M. L.
1995 'Atitudes da População Portuguesa Perante o Trabalho'. *Organizações e Trabalho* 14. pp.33-63.
- Santos, Aníbal Custódio
2001 *Ideologias, Modelos e Práticas Institucionais em Saúde Mental e Psiquiatria*. Coimbra: Quarteto Editora.

- Schaubroeck, J.; Ganster, D. C.; Fox, M. L.
1992 'Dispositional Affect and Work-related Stress'. *Journal of Applied Psychology* 77. pp.322-35.
- Seco, Graça M. dos S. B.
2000 A Satisfação na Actividade Docente. Dissertação de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Spector, P.; Jex, S. M.
1991 'Relations of Job Characteristics from Multiple Data Sources with Employee Affects, Absence, Turnover Intentions and Health'. *Journal of Applied Psychology* 76 (1). pp.43-6.
- Steers, R. M.; Rhodes, S.
1978 'Major Influences on Employee Attendance: A Process Model'. *Journal of Applied Psychology* 63. pp.391-407.
- Teixeira, M.
1995 *O Professor e a Escola*. Lisboa: McGraw-Hill de Portugal.
- Vieira, Cristina Rocha; Relvas, Ana Paula
2003 *A(s) Vida(s) do Professor Escola e Família*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Watson et al
1991 'School Staffing and the Quality of Education: Teacher Adjustment and Satisfaction'. *Teaching and Teacher Education* 7 (1). pp.63-77.
- Weaver, C. N.
1978 'Job Satisfaction as Component of Happiness Among Males and Females'. *Personnel Psychology* 31. pp.831-40.

Legislação

- Dec. Lei n.º 448/79 de 13 de Novembro (Estatuto da Carreira Docente Universitária)
- Lei n.º 108/88, de 24 de Setembro (Autonomia das Universidades)
- Lei n.º 1/2003, de 6 de Janeiro (Regime Jurídico do Desenvolvimento e da Qualidade do Ensino Superior) alterada pelo Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março
- Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto (Lei de Bases do Sistema Educativo)
- Lei n.º 62/2007 de 10 de Setembro (Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior)

**Satisfação Profissional dos Docentes:
Uma Abordagem sobre Instrumentos
de Medida**

**Teacher Professional Satisfaction:
An Approach to Measurement Tools**

Sumário

Summary

O objectivo deste artigo é descrever os instrumentos de medida utilizados na avaliação da satisfação profissional dos docentes. A pesquisa é baseada em estudos desenvolvidos, nesta área, em dois estabelecimentos de ensino superior público e privado de Coimbra (Universidade de Coimbra e Instituto Superior Miguel, respectivamente). Os estudos em causa avaliam a satisfação profissional com recurso a instrumentos de medida padronizados ou não (abordagem quantitativa) e amostras de professores, com relevância, no primeiro caso, para o Teacher Job Satisfaction Questionnaire.

Palavras-chave: Trabalho; satisfação no trabalho; docentes; investigação; instrumentos de medida.

The purpose of this article is to describe the measuring instruments used in the evaluation of teacher professional satisfaction. The research is based on studies on this theme developed in public and private higher education institutions of Coimbra (University of Coimbra and Instituto Superior Miguel Torga, respectively). The studies under consideration evaluate professional satisfaction using patterned measuring instruments or not (quantitative approach) and samples of teachers, especially, in the first case, the Teacher Job Satisfaction Questionnaire.

Key-words: Work; job satisfaction; teachers; research; measuring instruments.