

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES ANGOLANOS EM FUNÇÃO DE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E PROFISSIONAIS: ESTUDO EXPLORATÓRIO NA CIDADE DE HUAMBO**

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES ANGOLANOS NA CIDADE DE HUAMBO

AUTORAS: Gilsa Ruth Munana<sup>1</sup>Graça Bidarra<sup>2</sup>Maria A. Nascimento<sup>3</sup>ENDEREÇO PARA CONTACTO: E-mail: [gilsamunana@hotmail.com](mailto:gilsamunana@hotmail.com)

Data de recepção: 20-04-2015

Data de aceitação: 15-08-2015

**RESUMO**

Após a revisão bibliográfica no domínio da satisfação profissional na docência, realizámos um estudo com professores angolanos, procurando analisar este fenómeno em função de variáveis sociodemográficas e profissionais. Utilizámos a metodologia de inquérito, recorrendo às variáveis de caracterização sociodemográfica e profissionais, à *Escala de Satisfação Geral no Trabalho* (ESGT) de Barton e colaboradora (1992), adaptada por Silva e colaboradores (1994), e ao *Questionário de Satisfação Profissional do Professor* (*Teacher Job Satisfaction Questionnaire -TJSQ*) de Lester (1982), traduzido e adaptado à população portuguesa por Seco (2000). Quanto aos resultados obtidos podemos concluir que, de uma forma geral, os participantes no presente estudo manifestam satisfação com o trabalho e simultaneamente níveis baixos de desejo de abandono.

**PALAVRAS-CHAVE:** professores angolanos; satisfação profissional; desejo de abandono.

**JOB SATISFACTION OF ANGOLAN TEACHERS IN TERMS OF SOCIODEMOGRAPHIC AND PROFESSIONAL VARIABLES: A SURVEY IN HUAMBO CITY****ABSTRACT**

After reviewing literature in the field of job satisfaction in teaching, we conducted a study with Angolan teachers, analyzing this phenomenon in terms of sociodemographic and professional variables. We used the survey methodology, using a sociodemographic questionnaire, the General Satisfaction Scale at Work adapted by Silva, Azevedo e Dias (1994), and the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) by Lester (1982),

---

<sup>1</sup> Professora Assistente do Instituto Superior de Ciências de Educação (ISCED), Huambo, Angola.

<sup>2</sup> Professora Associada da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC). Portugal. E-mail: [gbidarra@fpce.uc.pt](mailto:gbidarra@fpce.uc.pt)

<sup>3</sup> Professora Auxiliar da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra (FCTUC). Portugal. E-mail: [guy@mat.uc.pt](mailto:guy@mat.uc.pt)

translated and adapted to the Portuguese population by Seco (2000). As for the results we can conclude that, in general, participants in this study expressed satisfaction with their work and simultaneously low levels of desire to abandon it.

**KEYWORDS:** Angolan teachers; job satisfaction; desire to abandon.

## INTRODUÇÃO

As investigações estão longe de apresentarem resultados consensuais no que diz respeito à influência de uma dada variável na satisfação docente. Seco (2000), recorrendo a um modelo de regressão hierárquica, concluiu que são os constructos de natureza psicológica (referindo-se às variáveis autoestima, motivação intrínseca, *locus* de controlo, sentido de autonomia e satisfação com a vida na globalidade) que melhor predizem a satisfação profissional docente. Variáveis sociodemográficas, como o sexo, a idade, o tempo de serviço docente ou o nível de ensino leccionado pelos professores apresentaram, na investigação conduzida por Seco (2000), menos capacidade preditiva.

Dentro deste contexto é de salientar que a educação constitui uma área de investimento por parte do governo angolano no sentido de procurar diminuir o analfabetismo entre a população. Têm-se registado melhorias com o passar das décadas, ainda que algumas dificuldades se mantenham existentes. Exemplo disso é o plano mestre de formação de professores angolano no qual o Ministério da Educação traça seis objectivos fixados pelo Fórum Mundial de Educação no âmbito do Quadro de acção de Dakar. Os seis objectivos são os seguintes: 1) expandir, melhorar e proteger a educação na infância; 2) assegurar que até 2015 todas as crianças tenham o acesso a um Ensino Primário obrigatório e gratuito; 3) responder às necessidades de todos os jovens e adultos na preparação para a vida activa; 4) aumentar em 50% até 2015 o número de adultos alfabetizados, especialmente do sexo feminino; 5) garantir a igualdade na educação entre homens e mulheres até 2015 e 6) melhorar a educação a todos os níveis garantindo bons resultados na leitura, escrita, cálculo e a habilidades essenciais para a vida. Mas apesar do aumento das escolas e universidades, permanece a necessidade de contratar mais pessoal qualificado na docência (Ministério da Educação, 2008<sup>a</sup>).

Contudo, dada a falta de estudos nesta área na população de professores angolanos, decidimos eleger como objetivo da presente investigação a análise da satisfação profissional dos professores angolanos segundo variáveis sociodemográficas e profissionais. Estas variáveis estão divididas entre variáveis de natureza pessoal dos docentes – sexo, idade, habilitações académicas – e variáveis de natureza profissional – nível de ensino em que leccionam, tempo de serviço, desempenho de cargos nas escolas que impliquem práticas que ultrapassem o domínio da docência, horas de trabalho por semana em contacto directo com os alunos e formação específica para docência.

## DESENVOLVIMENTO

### Metodologia

#### 1. Participantes

São participantes do nosso estudo cerca de 356 professores que leccionam no ensino primário, secundário e ensino superior (de acordo com sistema educativo Angolano).

A amostra apresenta um intervalo de idades entre os 21-74 anos com uma média de 36,6 e um desvio-padrão de 10,59. No que concerne ao tempo de serviço, os valores registados evidenciam a elevada experiência profissional dos sujeitos (Quadro 1), visto que o tempo médio é de 12,78 anos e desvio-padrão de 9,63. O tempo despendido no trabalho semanal com os alunos é de 15,8 horas.

Quadro 1 - Distribuição da amostra segundo a Média e DP da idade, tempo de serviço e horas semanais com os alunos

Dados Profissionais	Nº de sujeitos	Mínimo	Máximo	M	DP
<b>Idade</b>	356	21	74	36,6	10,59
<b>Tempo de Serviço</b>	356	1	45	12,7	9,53
<b>Horas Semanais c/ os alunos</b>	356	4	25	15,8	4,48

A amostra é constituída por valores percentuais quase equivalentes entre o sexo masculino e feminino (Quadro 2). Em relação ao nível de ensino em que leccionam, dos 356 sujeitos que responderam 93 (26,1%) são do Ensino Primário, 146 (41%) do Ensino Secundário e 117 (32,9%) são do Ensino Superior. O grupo de professores sem formação específica é dominante com 65,2%. São variadas as habilitações dos inquiridos, constatando-se que, apesar de grande parte ter iniciado a sua actividade profissional com o Secundário, na altura da recolha dos dados, 217 (61,0%) do total possui a Licenciatura, 98 (27,5%) o Mestrado, 31 (8,7%) o Secundário e 10 (2,8%) o Doutoramento. Dos 15,4% no exercício de outros cargos na escola, 303 (84,6%) responderam não e 52 (15,4%) sim.

Quadro 2 - Síntese dos dados sociodemográficos e profissionais

Dados pessoais e profissionais		N.º de sujeitos (n = 356)	de %
<b>Género</b>	Feminino	188	52,8
	Masculino	168	47,2
	E. Primário	93	26,1
<b>Nível de Ensino</b>	E. Secundário	146	41,0
	E. Superior	117	32,9
	Secundário	31	8,7
<b>Habilitações Literárias</b>	Licenciatura	217	61,0
	Mestrado	98	27,5
	Doutoramento	10	2,8
	Professores sem formação específica	232	65,2
<b>Formação Profissional</b>	Professores com formação específica	124	34,8
	Sim	52	15,4
<b>Exercício de outros cargos</b>	Não	303	84,6

## 2. Medidas

Para além da recolha de dados sociodemográficos (idade, sexo e grau académico dos inquiridos) e indicadores relativos à situação profissional, foram utilizadas as seguintes medidas:

a) *Satisfação Geral no Trabalho (ESGT)*

Utilizámos a *Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT)* de Barton e colaboradores (1992), adaptada por Silva, Azevedo e Dias (1994). Trata-se de uma escala tipo Likert, com cinco questões cotadas de 1 a 7, que foi por nós reconvertida para a escala de 1 a 5, onde as questões estão relacionadas com a satisfação geral com o trabalho, compreendendo a visão do próprio e dos outros, bem como a tendência de abandono do trabalho. A visão do próprio tem a ver com os itens: 1- *Em geral, estou muito satisfeito(a) com este trabalho*; 2- *Penso frequentemente em abandonar este trabalho*; 3- *Em geral, sinto-me satisfeito(a) com o tipo de trabalho que faço*. A visão dos outros tem como itens: 4- *A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz* e 5- *As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo*.

b) *Satisfação Profissional do Professor (Teacher Job Satisfaction Questionnaire; TJSQ)*

O TJSQ tem como finalidade avaliar a Satisfação Profissional do Professor, tendo sido adaptado à população portuguesa por Seco (2000), partindo de uma versão ampliada deste instrumento (Lester, 1982). Também importante no processo de construção do TJSQ foi a utilização de referências do *Job Descriptive Index (JDI)*, que pretendia avaliar a satisfação profissional em cinco áreas distintas: a natureza do próprio trabalho, a progressão na carreira, o salário, relações com os colegas e relações de chefia (Alves, 2006). O *Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)* foi desenvolvido com base nas teorias de Maslow e de Herzberg (Seco 2000 p. 308).

Lester optou pela utilização de uma escala de tipo Likert de 5 pontos, onde a avaliação do grau de acordo do professor com afirmações específicas era traduzida entre a opção 1 = completamente em desacordo e 5 = completamente de acordo.

A validação do TJSQ de 66 itens, nos Estados Unidos da América, foi feita recorrendo a uma amostra de 620 professores de escolas básicas e secundárias de diferentes estados. A consistência interna, avaliada pelo alfa de Cronbach, para a escala total foi de .93.

No que diz respeito à validação de conteúdo do TJSQ, esta foi assegurada pela fundamentação assente nas teorias de Maslow e Herzberg. Por outro lado, para a validação do construto procedeu-se à análise factorial, com rotação ortogonal varimax, donde emergiram 9 factores independentes, avaliando, cada um deles, um aspecto específico da satisfação profissional na actividade docente.

Não obstante a própria autora (Lester, 1982) admitir que o TJSQ poderia ser melhorado em certos valores de fidelidade de algumas das subescalas, a verdade é que, pelas suas características psicométricas, se assume como um importante instrumento na avaliação da satisfação profissional dos professores.

Sendo assim, o TJSQ ficou composto por 110 itens, 66 da versão original de Lester e 44 elaborados por Seco (2000), tipificados numa escala tipo Likert de 5 pontos. De seguida, administrou-se esta versão do teste a uma amostra composta por 64 indivíduos, de que resultou a eliminação de 43 itens (35 apresentaram correlações nulas e 8 apresentaram correlações com um nível de significância estatística de  $p = .50$ ).

Após a verificação dos resultados da análise, Seco (2000) optou por eliminar 23 itens, ficando a versão final do TJSQ com um total de 87 itens. O elevado índice de consistência desta escala é comprovado pelo coeficiente  $\alpha = .91$ .

Posteriormente, Seco (2000) submeteu o TJSQ a uma análise em componentes principais (ACP), no intuito de identificar agrupamentos de itens, os factores que o instrumento está a avaliar e os itens que se encontram associados a cada factor.

No sentido de aumentar a interpretação dos factores, Seco (2000) utilizou a rotação ortogonal Varimax maximizando as saturações dos itens nos factores que os agrupam. Assim, forçando a ACP a 9 factores (os designados por Lester como teoricamente significativos), obteve uma proporção de variabilidade de 43.1%. No entanto, e uma vez que apenas os cinco primeiros factores se apresentavam interpretáveis (os 4 remanescentes eram de difícil interpretabilidade e compostos por um reduzido número de itens com baixa consistência interna), a opção da investigadora passou por elaborar uma nova ACP com rotação ortogonal Varimax restrita a 5 factores, emergindo uma matriz explicativa de .30 ( $p < .01$ ; saturação factorial mais baixa de valor  $s = .39$ ; saturação factorial mais alta de valor  $s = .68$ ). Face aos resultados da ACP, Seco apresenta uma caracterização breve dos 5 factores retidos (Seco, 2001, p.343):

Factor 1: *Natureza do próprio trabalho* (21 itens): abrange itens relacionados com as tarefas diárias do professor, com a criatividade e autonomia sentida na profissão docente e inerente à interacção com alunos;

Factor 2: *Recompensas pessoais* (19 itens): inclui itens relacionados com a remuneração, reconhecimento social e progressão na carreira;

Factor 3: *Condições materiais de trabalho* (8 itens): integra itens relativos às instalações, equipamento e condições físicas de trabalho;

Factor 4: *Relações com os colegas* (14 itens): abrange itens relacionados com a interacção com os professores, incluindo o delegado de grupo de grupo/disciplina;

Factor 5: *Relações com os órgãos de gestão* (8 itens): itens relativos ao papel e às atitudes do Conselho Directivo/Executivo.

A composição final do TJSQ, da responsabilidade de Seco (2000), fica com uma composição de 70 itens, distribuídos por 5 factores, verificando-se que a análise da consistência interna indicou um coeficiente alpha bastante elevado para a escala total ( $\alpha = .91$ ), e de .86 para o factor 1, de .85 para o factor 2, de .89 para o factor 3, de .84 para o factor 4 e de .88 para o factor 5.

As proporções de variabilidade partilhada são de 14.3% para o factor 1, de 8.0% para o factor 2, de 6.1% para o factor 3, de 3.4% para o factor 4 e de 2.7% para o factor 5. Daí Seco (2000) considerar que de acordo com as características psicométricas reveladas pelo questionário é recomendada a sua utilização como instrumento de investigação na área da satisfação profissional no contexto da docência.

### 3. Procedimento

Para a realização do presente estudo recorreremos ao inquérito junto de professores com formação e professores sem formação específica para dar aulas a leccionar nas escolas angolanas na sua maioria na zona geográfica da cidade do Huambo. A



distribuição e recolha dos questionários pelos professores efectuou-se entre Agosto 2008 e Março de 2009.

Para o tratamento estatístico dos dados foi utilizado o SPSS (versão 15), através do qual foi efectuada a estatística descritiva, com cálculo das médias e desvios-padrão na descrição da amostra e das variáveis em estudo. Sempre que se pretendeu comparar médias procedeu-se ao cálculo de testes *t de Student*, para pares de médias e de análises univariadas da variância (ANOVA), para mais do que duas médias. Em termos de estatística correlacional, procedeu-se ao cálculo das correlações de *Pearson*. Para o estudo exploratório das características psicométricas do TJSQ foi conduzida uma análise factorial e para a análise da consistência interna das escalas utilizadas utilizou-se o alpha de *Cronbach*.

## Resultados

### 1. Análise factorial confirmatória, fiabilidade e validade

A composição de 5 factores encontrada, composta por 63 itens, explica cerca de 43.53% da variância total. Para a medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foi obtido um valor de .90, revelando uma boa adequação da amostragem, bem como foi significativo o teste de esfericidade de Bartlett [ $\chi^2=10567.79$ ,  $p<.001$ ], indicando que as variáveis são correlacionáveis.

A fiabilidade do TJSQ é-nos dada através do coeficiente *alpha de Cronbach*, medida de consistência interna da escala.

Em relação à estrutura factorial que encontrámos, descrita no ponto anterior obtivemos, para a escala global, um coeficiente de consistência interna de .92, considerado elevado. O cálculo do coeficiente *alpha* para cada um dos factores sugere, para o nosso factor 1, um coeficiente de .94, para o segundo factor de .74, para o factor 3 de .78, para o factor 4 de .41 e para o factor 5 de -.35. De facto, verifica-se que a consistência interna, sobretudo dos dois últimos factores é extremamente baixa e até inadmissível. Desta forma, optámos por não adoptar a estrutura factorial por nós encontrada de 5 factores e decidimos, a partir deste ponto, preservar e utilizar os 5 factores apresentados por Seco (2000).

Quadro 3 - Estrutura factorial

Factores extraídos	Variância explicada (%)	Nº de itens	Alpha Cronbach	de
1º factor	18,62	24	.94	Boa
2º factor	8,36	19	.74	Razoável
3º factor	6,86	7	.78	Razoável
4º factor	5,54	8	.41	Inadmissível
5º factor	4,15	5	-.35	Inadmissível

*Como os factores encontrados não têm correspondência aos factores da escala original, e como não apresentam boas características psicométricas, a partir deste ponto iremos adoptar a estrutura factorial de Seco (2000).*

Assim, para a escala TJSQ total, obtivemos um coeficiente de consistência interna de .91, e para os 5 factores separadamente coeficientes de .87, .64, .20, .89 e .50, respectivamente. De facto, verificámos que os factores com consistência interna mais elevada são os factores 1 e 4 e os factores com consistência interna mais baixa são os factores 3 e 5.

Quadro 4 - Fiabilidade e Validade

#### Consistência interna

Global ( .90 )

Factor 1 ( .87 )

Factor 2 ( .64 )

Factor 3 ( .20 )

Factor 4 ( .89 )

Factor 5 ( .50 )

*Os fracos coeficientes de consistência interna obtida para alguns dos factores da escala TJSQ, utilizando a estrutura factorial por nós obtida, revela a necessidade de se realizarem mais estudos de validade desta escala para uma amostra de população angolana.*

Seco (2000), na sua aferição, encontrou um alpha elevado para escala total ( $\alpha=.91$ ), e de .86 para o factor 1, de .85 para o factor 2, de .89 para o factor 3, de .84 para o factor 4 e de .88 para o factor 5.

Os fracos coeficientes de consistência interna obtidos para alguns dos factores da escala TJSQ, quer utilizando a estrutura factorial original quer utilizando a estrutura factorial por nós obtida, revela a necessidade de se realizarem mais estudos de validade desta escala para uma amostra de população angolana.

Quadro 5 - Correlações entre os factores da escala TJSQ e ESGT

ESGT TJSQ	A1	A2	A3	A3	A5
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	.33**	-.65**	.49**	-.02	-.60**
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	.13*	-.23**	.12*	.01	-.30**
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	.18**	-.33**	.23**	.11*	-.31**
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	.30**	-.69**	.46**	-.08	-.63**
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	.29**	-.35**	.33**	.21**	-.39**

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$

Com o objectivo de avaliar a validade convergente da escala TJSQ procedemos ao cálculo de correlações de *Pearson* entre os 5 factores do TJSQ e os 5 itens da escala ESGT. A análise do Quadro 5 permite concluir a existência de correlações significativas entre os factores de ambas as escalas, excepto entre o item 4 do ESGT e os factores 1,

2 e 4 do TJSQ. De facto, podemos concluir que quanto mais os sujeitos estão satisfeitos nos 5 factores avaliados pelo TJSQ, mais os sujeitos se sentem, de uma forma geral, satisfeitos com o seu trabalho (item 1), manifestam menos desejo de abandonar a profissão (item 2), estão mais satisfeitos com o trabalho que fazem (item 3) e menos percebem que os seus colegas de profissão manifestam desejo de abandono (item 5).

## 2. Análise da satisfação profissional em função de variáveis sociodemográficas e profissionais

A presente secção refere-se ao estudo da relação entre um conjunto de variáveis sociodemográficas e profissionais e a satisfação face à actividade profissional no contexto da docência, no sentido de avaliar se existem diferenças em função do nível de ensino, do sexo dos participantes, da sua idade, das suas habilitações académicas, do desempenho de outros cargos para além da docência, do tempo de serviço e, das horas semanais de contacto directo com os alunos e por fim entre professores com e sem formação específica.

### 2.1 Nível de ensino

#### Satisfação Profissional do Professor

Procedemos a várias análises univariadas da variância (ANOVA), tomando como variável independente (VI) o nível de ensino (1 = ensino primário; 2 = ensino secundário; 3 = ensino superior) e como variáveis dependentes (VDs) as pontuações médias obtidas nos 5 factores do TJSQ.

O Quadro 6 apresenta as pontuações médias, desvios-padrão e resultados dos testes univariados dos 5 factores do TJSQ em função do nível de ensino. Como se pode observar, os testes univariados indicam a existência de diferenças ao nível dos 5 factores. Assim, o facto dos sujeitos leccionarem no ensino primário, no ensino secundário ou no ensino superior reverte em diferenças ao nível da natureza do próprio trabalho, das recompensas pessoais, das condições materiais do trabalho, das relações com os colegas e das relações com os órgãos de gestão.

Quadro 6 - Pontuações médias e desvios-padrão do TJSQ em função do nível de ensino: Testes univariados

TJSQ - Factores	Nível Ensino						F(2,353)
	Primário (n=93)		Secundário (n=145)		Superior (n=117)		
	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.48	.52	3.91	.58	3.64	.58	17.75**
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	2.91	.37	3.08	.46	3.03	.38	4.57*
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	2.77	.40	2.99	.45	2.96	.33	9.36**
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.11	.61	3.76	.75	3.29	.71	26.30**
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.38	.37	3.62	.62	3.35	.47	10.45**

\*p<.05 \*\*p<.01



No sentido de averiguar que níveis da VI (nível de ensino) apresentam diferenças estatisticamente significativas, procedemos ao cálculo de testes de comparação múltipla (teste de Fisher LDS). Os resultados destes testes revelam que, ao nível do factor 1, os sujeitos que leccionam no ensino secundário estão mais satisfeitos com a natureza do próprio trabalho do que os sujeitos que leccionam no ensino superior e no ensino primário. Estes últimos são os que apresentam menos satisfação ao nível da natureza do próprio trabalho. De facto, verifica-se que para todos os factores, com excepção do factor 5, os sujeitos que leccionam no ensino secundário são os mais satisfeitos, seguindo-se os que leccionam no ensino superior e os que demonstram menos satisfação são os que leccionam no ensino primário.

#### Satisfação geral no trabalho e desejo de abandono

Replicámos o procedimento estatístico anterior, mas desta vez usando como VDs as pontuações médias obtidas nos cinco itens do ESGT. O Quadro 7, ilustra as pontuações médias, desvios-padrão e resultados dos testes univariados dos 5 itens do ESGT em função do nível de ensino.

Quadro 7 - Pontuações médias e desvios-padrão do ESGT em função do nível de ensino: Testes univariados

ESGT – Itens	Nível Ensino						F(2,353)
	Primário (n=93)		Secundário (n=145)		Superior (n=117)		
	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	3.99	.76	4.01	1.04	4.00	.80	.22
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	3.49	1.36	2.29	1.48	3.09	1.44	22.11**
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	3.91	.79	4.04	.95	3.92	.81	.56
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	4.00	.92	3.55	1.12	3.74	.89	5.65*
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo</b>	3.40	1.12	2.29	1.24	3.20	1.20	30.86**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

Como se pode observar os testes univariados indicam a existência de diferenças ao nível do item 2 (“penso frequentemente em abandonar este trabalho”), do item 4 (“a maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz”) e do item 5 (“as pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo”). O facto dos sujeitos leccionarem no ensino primário, no ensino secundário e no ensino superior reverte-se em diferenças ao nível dos itens acima referidos.

Considerando exclusivamente os itens 2, 4 e 5 do ESGT, no sentido de averiguar que níveis da VI (nível de ensino) apresentam diferenças estatisticamente significativas, procedemos ao cálculo de testes de comparação múltipla (teste de Fisher LSD). Através da análise destes resultados é possível concluir que há diferenças significativas entre todos os níveis de ensino. Os sujeitos que leccionam no ensino primário são os que apresentam um maior desejo de abandono (A2) e os sujeitos que leccionam no

ensino secundário são que apresentam menos desejo de abandono. No que diz respeito ao item 4 só há diferenças significativas entre o ensino primário e o ensino secundário, sendo que os sujeitos que leccionam no ensino primário consideram mais que as pessoas no seu trabalho se sentem muito satisfeitas com o trabalho que fazem. Por último, no que diz respeito à percepção de desejo de abandono por parte dos outros, verifica-se que existem diferenças significativas entre o ensino primário e secundário e entre o ensino secundário e superior. Os sujeitos que leccionam no ensino primário são os que mais acreditam que as pessoas no seu trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo, e os sujeitos que leccionam no ensino secundário são os que menos manifestam essa percepção.

## 2.2 Género

### Satisfação profissional do professor

Com o objectivo de avaliar diferenças significativas entre os géneros ao nível da satisfação profissional no contexto da docência, procedemos a várias análises univariadas da variância (ANOVA), tendo como VDs os 5 factores do TJSQ e agora como VI o sexo dos participantes.

Analisando os resultados dos testes univariados, presentes no Quadro 8, podemos concluir que não existem diferenças de género no que concerne à satisfação profissional do professor.

Quadro 8 - Pontuações médias do TJSQ em função do género dos participantes: Testes univariados

TJSQ - Factores	Género				F(1,352)
	Masculino (n=166)		Feminino (n=188)		
	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.72	.58	3.78	.60	.18
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	2.98	.51	3.05	.42	2.45
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	2.94	.40	2.99	.45	.39
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.44	.75	3.41	.75	.06
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.38	.37	3.62	.62	.35

### Satisfação geral no trabalho e desejo de abandono

Com o objectivo de avaliar diferenças significativas em termos do sexo na satisfação geral no trabalho procedemos a várias análises univariadas da variância (ANOVA), tendo desta vez como VDs os 5 itens que compõe o ESGT, e como VI o sexo dos participantes.

Analisando os resultados dos testes univariados, presentes no Quadro 9, conclui-se que também não existem diferenças significativas no que respeita à satisfação geral no trabalho em função do sexo.

Quadro 9 - Pontuações médias do ESGT em função do género dos participantes: Testes univariados

ESGT - Itens	Género				F(1,354)
	Masculino (n=166)		Feminino (n=188)		
	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	3.94	.97	4.06	.82	1.55
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	2.73	1.46	2.99	1.57	2.67
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	3.90	.93	4.03	.80	2.10
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	3.61	1.03	3.84	.99	4.52*
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo</b>	2.93	1.28	2.83	1.30	.47

\*p&lt;.05

### 2.3 Idade

Relativamente à influência da idade dos docentes que integram a nossa amostra na satisfação face ao exercício da actividade docente, realizámos, novamente, várias análises univariadas da variância (ANOVA), tendo como VI a idade dos participantes que decidimos agrupar em 6 níveis (21-26, 27-29, 30-34, 35-40, 41-48 e mais de 49).

#### Satisfação profissional do professor

Com o objectivo de perceber a existência de uma relação entre a variável idade e a variável satisfação profissional do professor (avaliada pelos 5 factores do TJSQ), procedemos ao cálculo de correlações de *Pearson*. Através do teste de correlações podemos concluir que existe uma correlação significativa positiva entre a idade e os 5 factores do TJSQ, ou seja, quanto mais idade mais satisfação com a profissão de professor.

Desta forma, com o objectivo de avaliar a influência da idade na satisfação profissional do professor realizámos, novamente, várias análises univariadas da variância (ANOVA), tendo como VI a idade dos participantes e como VDs as pontuações médias dos participantes nos 5 factores do TJSQ. Analisando o Quadro 10 podemos concluir que existem diferenças significativas em todos os factores.

No sentido de averiguar as diferenças encontradas nos 5 factores em função das 6 classes etárias em que agrupámos a idade dos participantes, recorreremos ao cálculo de testes de comparação múltipla (teste de Tukey HSD). Analisando os dados dos testes de comparação múltipla, podemos concluir que, no que diz respeito ao factor 1, existem diferenças entre todas as classes etárias, sendo que a maior diferença é entre os que têm entre 21 e 26 anos e os sujeitos que têm mais de 49 anos, sendo que os primeiros manifestam, em média, menos satisfação no que diz respeito à natureza do próprio trabalho do que os segundos. Em relação ao factor 2 verifica-se que a maior diferença é, igualmente, entre os sujeitos mais novos da amostra e os sujeitos mais velhos, sendo que os primeiros manifestam, em média, menos satisfação no que diz respeito às recompensas pessoais. Analisando os resultados referentes ao factor 3, verificamos que, apesar de haver diferenças significativas entre praticamente todas as classes

etárias, é novamente entre a classe etária entre os 21 e 26 anos e a classe etária dos mais de 49 anos que se verificam as maiores diferenças sendo que, mais uma vez, os sujeitos mais velhos manifestam mais satisfação em relação às condições materiais de trabalho do que os sujeitos mais novos. No que concerne ao factor 4 verifica-se igualmente que a maior diferença significativa é entre os sujeitos mais novos e os mais velhos da presente amostra e, mais uma vez, os sujeitos mais velhos são os que manifestam mais satisfação no que diz respeito à relação com os colegas. Por fim, em relação ao factor 5 a mesma tendência observada para os restantes factores mantém-se. De uma forma geral, podemos concluir que os sujeitos mais velhos da nossa amostra são os que manifestam mais satisfação profissional ao nível da docência.

Quadro 10 - Pontuações médias e desvios-padrão do TJSQ em função da idade dos participantes: Testes univariados

TJSQ – Factores	Classe etária (anos)										F(5,348)		
	21-26 (n=68)	27-29 (n=53)	30-34 (n=62)	35-40 (n=58)	41-48 (n=55)	+49 (n=58)							
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.24	.49	3.7	.63	3.64	.56	3.77	.56	3.83	.54	3.95	.61	6.40**
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	2.88	.36	3.03	.46	2.97	.40	3.07	.42	3.08	.34	3.10	.47	2.53*
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	2.67	.32	2.96	.46	2.89	.38	2.96	.35	3.03	.41	3.07	.44	8.27**
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.01	.46	3.43	.78	3.34	.80	3.57	.67	3.56	.74	3.78	.83	8.24**
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.22	.34	3.50	.48	3.44	.51	3.47	.52	3.49	.55	3.72	.63	6.31**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

### *Satisfação Geral no trabalho*

Com o objectivo de avaliar a possível influência da idade na satisfação geral no trabalho, realizámos, inicialmente, correlações de *Pearson* para perceber a forma como as variáveis se relacionam entre si. De facto, podemos concluir que quanto mais idade mais os sujeitos estão, em geral, satisfeitos com o seu trabalho, menos pensam em abandonar o seu trabalho, mais se sentem satisfeitos com o tipo de trabalho que fazem e menos percebem que as pessoas no mesmo trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo.

Com o objectivo de confirmar os resultados das correlações supracitadas realizámos várias análises univariadas da variância tendo desta vez como VDs os 5 itens que compõem o ESGT. Analisando o Quadro 11, podemos observar que existem diferenças estatisticamente significativas no item 1, 2 e 5 em função da idade dos sujeitos.

Analisando as comparações múltiplas para os 3 itens supracitados podemos concluir que, ao nível do item 1, a maior diferença é entre os sujeitos que têm entre 30 e 34 anos e os sujeitos que têm entre 41 e 48 anos, sendo que os primeiros manifestam, em média, menos satisfação com o seu trabalho quando comparados com os segundos. Já em relação ao item 2 a análise dos resultados permite concluir que a maior diferença é entre os sujeitos mais novos da amostra e os que têm entre 41 e 48 anos, sendo que os primeiros manifestam mais desejo de abandono do que os segundos. Por último, no que diz respeito ao item 5 podemos concluir que a maior diferença é entre os sujeitos mais novos e os sujeitos que pertencem à classe etária dos 41-48 anos, sendo que os

primeiros percebem mais que as pessoas no seu trabalho pensam em abandonar o trabalho, quando comparados com os segundos.

Quadro 11 - Pontuações médias e desvios-padrão do ESGT em função da idade dos participantes: Testes univariados

ESGT – Itens	Classe etária (anos)												F(5,348)
	21-26 (n=68)		27-29 (n=53)		30-34 (n=62)		35-40 (n=58)		41-48 (n=55)		+49 (n=58)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Item 1</b>	3.85	.87	3.87	1.03	3.71	1.08	4.09	.76	4.27	.62	4.28	.77	4.32*
<b>Item 2</b>	3.69	1.39	3.09	1.48	2.97	1.59	2.66	1.57	2.22	1.23	2.40	1.38	8.44**
<b>Item 3</b>	3.76	.79	4.11	.95	3.84	.97	3.95	.85	4.11	.69	4.10	.89	1.92
<b>Item 4</b>	3.85	1.07	3.78	.98	3.79	1.10	3.57	1.22	3.53	.84	3.84	.77	1.16
<b>Item 5</b>	3.31	1.04	3.04	1.40	2.81	1.22	2.71	1.39	2.60	1.31	2.72	1.31	2.66*

\*p<.05 \*\*p<.01

De uma forma geral, podemos concluir que existe uma influência da idade na satisfação profissional na docência, em que os sujeitos mais novos manifestam simultaneamente menos satisfação geral com o seu trabalho e mais desejo de abandono do que os sujeitos mais velhos.

## 2.4 Habilitações académicas

### *Satisfação profissional do professor*

Procedemos a várias análises univariadas da variância em que definimos como VI as habilitações académicas dos sujeitos da nossa amostra (1=secundário, 2=licenciatura, 3=mestrado e 4=doutoramento) e como VDs as pontuações médias nos 5 factores do TJSQ.

Quadro 12 - Pontuações médias e desvios-padrão do TJSQ em função das habilitações académicas: Testes univariados

TJSQ – Factores	Habilitações académicas								F(3,350)
	Secundário (n=30)		Licenciatura (n=216)		Mestrado (n=98)		Doutoramento (n=10)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.73	.65	3.79	.61	3.52	.48	3.78	.59	4.88*
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	3.79	.48	3.01	.42	3.07	.33	3.29	.49	5.28*
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	2.83	.56	2.94	.42	2.90	.31	3.06	.43	1.12
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.51	.66	3.53	.80	3.19	.61	3.23	.84	5.23*
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.44	.46	3.57	.57	3.27	.36	3.28	.51	8.42**

\* p<.05 \*\*p<.01

Analisando os dados presentes no Quadro 12, podemos verificar que existem diferenças estatisticamente significativas nos factores 1, 2, 4 e 5 em função das habilitações académicas. Com o objectivo de avaliar que níveis da VI (habilitações académicas) apresentam diferenças estatisticamente significativas, procedemos ao cálculo de testes de comparação múltipla (Fisher LSD). Em relação ao factor 1, apenas os sujeitos com licenciatura e os sujeitos com mestrado diferem entre si, sendo que os primeiros apresentam pontuações médias mais elevadas neste factor. Em relação ao

factor 2, apenas a licenciatura e o mestrado e o doutoramento e o mestrado não diferem significativamente, sendo que a maior diferença é entre o secundário e o doutoramento, sendo que são estes últimos que apresentam os resultados mais elevados. No que diz respeito ao factor 4 apenas o mestrado e o secundário e o mestrado e a licenciatura apresentam diferenças significativas, sendo que, de todos, são os sujeitos com licenciatura que apresentam os resultados mais elevados. Por último, em relação ao factor 5, verifica-se que apenas a licenciatura e o mestrado diferem significativamente entre si, sendo que são os sujeitos com licenciatura que apresentam as pontuações mais elevadas.

Desta forma, podemos concluir que, no que diz respeito à natureza do próprio trabalho são os sujeitos com licenciatura que manifestam maior satisfação. Em relação às recompensas pessoais parece que os sujeitos com doutoramento estão mais satisfeitos. Já no que diz respeito às relações com os colegas e às relações com os órgãos de gestão verifica-se que são os sujeitos com licenciatura que manifestam maior satisfação.

### *Satisfação geral no trabalho*

Com o objectivo de avaliar a influência das habilitações académicas dos participantes na satisfação geral no trabalho replicámos o procedimento estatístico anterior, desta vez tendo como VDs os 5 itens que compõem o ESGT.

Quadro 13: Pontuações médias e desvios-padrão do ESGT em função das habilitações académicas: Testes univariados

ESGT – Itens	Habilitações académicas								F(3,352)
	Secundário (n=30)		Licenciatura (n=216)		Mestrado (n=98)		Doutoramento (n=10)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	3.71	1.13	4.02	.98	4.04	.57	4.20	.63	1.36
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	2.77	1.38	2.79	1.59	3.06	1.42	2.80	1.40	.75
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	4.00	.82	4.03	.94	3.84	.70	3.80	.79	1.29
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	3.71	.97	3.83	1.07	3.53	.88	3.70	.82	2.19
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho frequentemente pensam em abandoná-lo</b>	2.84	1.29	2.74	1.29	3.20	1.26	2.70	1.25	3.02*

\* $p < .05$

Analisando os resultados dos testes univariados, representados no Quadro 13, verifica-se que apenas ao nível do item 5 existem diferenças entre os níveis de habilitações académicas. Analisando as comparações múltiplas exclusivamente para este item,



verifica-se que a única diferença é entre os sujeitos que têm licenciatura e os que têm mestrado, sendo que estes últimos apresentam pontuações médias mais elevadas neste item, ou seja, são os sujeitos com licenciatura que apresentam maior percepção de que as pessoas no seu trabalho têm desejo em abandoná-lo.

## 2.5 Desempenho de cargos adicionais

### *Satisfação profissional do professor*

Tal como para os estudos anteriores procedemos a várias análises da variância (ANOVA) neste caso definindo como VI o desempenho de outros cargos adicionais à docência e como VDs as pontuações médias obtidas pelos participantes nos 5 factores do TJSQ.

Quadro 14 - Pontuações médias, desvios-padrão do TJSQ em função do desempenho de cargos adicionais à actividade docente: Testes univariados

TJSQ - Factores	Desempenho de cargos adicionais				F(1,351)
	Não (n=301)		Sim (n=52)		
	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.68	.59	3.89	.57	5.80*
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	3.00	.38	3.11	.57	3.15
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	2.92	.41	2.94	.42	.54
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.39	.75	3.64	.71	4.83*
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.46	.50	3.50	.65	.32

\*p < .05

No Quadro 14 estão representados os resultados obtidos através dos testes univariados, de onde é possível concluir que existem diferenças significativas apenas nos factores 1 e 4. A análise das pontuações médias dos participantes nestes factores permite concluir que os sujeitos que desempenham cargos adicionais estão mais satisfeitos em relação à natureza do próprio trabalho e nas relações com os colegas, quando comparados com os sujeitos que não acumulam outros cargos na escola.

### *Satisfação geral no trabalho*

Replicando o procedimento anterior, mas definindo como VDs os 5 itens que compõem o ESGT, a análise dos testes univariados (Quadro 15) permite concluir que existem diferenças significativas nos itens 2, 4 e 5. De facto, verifica-se que as pontuações médias nos factores supracitados são significativamente superiores nos sujeitos que não desempenham cargos adicionais, ou seja, os docentes que não acumulam outros cargos manifestam mais desejo de abandono, quer em relação ao próprio quer em relação aos outros e, ao mesmo tempo, manifestam maior percepção de que as pessoas no mesmo trabalho se sentem satisfeitas com o trabalho que fazem.

Desta forma, podemos concluir que o desempenho de cargos adicionais na escola influencia a satisfação em relação à profissão docente.

Quadro 15 - Pontuações médias e desvios-padrão do ESGT em função do desempenho de cargos adicionais à actividade docente: Testes univariados

ESGT - Itens	Desempenho de cargos adicionais				
	Não (n=301)		Sim (n=52)		F(1,353)
	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	4.00	.89	3.98	.92	.03
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	3.00	1.51	2.12	1.37	15.69**
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	3.96	.88	3.98	.78	.02
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	3.82	.97	3.23	1.10	15.74**
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo</b>	3.02	1.27	2.06	1.15	26.20**

\*\*p&lt;.01

## 2.6 Tempo de serviço

### *Satisfação profissional do professor*

Com o objectivo de avaliar uma possível associação entre o tempo de serviço e a satisfação profissional dos docentes, procedemos ao cálculo de correlações de *Pearson*. Analisando os resultados das correlações podemos concluir que o tempo de serviço dos docentes correlaciona-se significativa e positivamente com todos os factores do TJSQ, sugerindo que quanto maior o tempo de serviço maior o grau de satisfação dos docentes em relação à sua profissão, em todos os factores.

Os resultados dos testes univariados da variância conduzidos, em que se definiu como VI o tempo de serviço dividido em 5 grupos (1 = 1-3, 2 = 4-6, 3 = 7-24, 4 = 25-34 e 5 = 35-45) e como VDs as pontuações médias obtidas pelos sujeitos nos 5 factores, permitem concluir a existência de diferenças estatisticamente significativas em todos os factores, com excepção do factor 4 (Quadro 16).

Quadro 16 - Pontuações médias e desvios-padrão do TJSQ em função do tempo de serviço dos docentes: Testes univariados

TJSQ – Factores	Tempo de serviço (anos)										
	1-3 (n=51)		4-6 (n=78)		7-24 (n=117)		25-34 (n=38)		35-45 (n=11)		F(5,348)
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.51	.62	3.54	.51	3.72	.56	4.08	.52	4.36	.53	11.42**
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	2.94	.35	2.98	.34	3.03	.43	3.12	.48	3.09	.58	1.26
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	2.75	.38	2.85	.36	2.95	.40	3.11	.44	3.17	.59	6.19**
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.20	.66	3.14	.62	3.44	.74	4.05	.70	4.31	.59	16.11**
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.36	.51	3.37	.39	3.40	.49	3.86	.59	4.35	.42	17.44**

\*\*p&lt;.01

Considerando estes 4 factores do TJSQ, no sentido de averiguar que níveis da VI (tempo de serviço) apresentam diferenças estatisticamente significativas, procedemos ao cálculo de testes de comparação múltiplas. Assim o Quadro 16 indica-nos que, para

todos os factores a maior diferença observada é entre os sujeitos com menos tempo de serviço e os sujeitos com mais anos de serviço da amostra, o que sugere que, em média, os sujeitos entre 35-45 anos de serviço apresentam um grau significativamente superior de satisfação com a profissão docente, com a excepção do factor 2, ou seja, em relação às recompensas pessoais.

### *Satisfação geral no trabalho*

No que diz respeito à associação entre o tempo de serviço e a satisfação geral no trabalho, avaliada pelo ESGT, o cálculo das correlações de *Pearson* permite concluir que existe uma correlação significativa e positiva entre o tempo de serviço e os itens 1 e 3 e uma correlação significativa negativa entre o tempo de serviço e os itens 2 e 5. Estes resultados sugerem que quanto menos é o tempo de serviço dos sujeitos da amostra maior é a satisfação geral no trabalho e no tipo de trabalho que fazem e, simultaneamente, menor é o desejo de abandono e a percepção de desejo de abandono por parte dos colegas de profissão.

Pretendemos confirmar estes resultados e, tal como nos estudos anteriores, realizámos várias análises univariadas da variância desta vez tendo como VDs os 5 itens do ESGT.

Quadro 17 - Pontuações médias e desvios-padrão do ESGT em função do tempo de serviço dos docentes

ESGT – Itens	Tempo de serviço (anos)										F(4,350)
	1-3 (n=51)		4-6 (n=78)		7-24 (n=117)		25-34 (n=38)		35-45 (n=11)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	3.98	.91	3.71	.98	4.00	.84	4.45	.72	4.64	.67	6.27**
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	3.31	1.56	3.33	1.54	2.80	1.42	1.82	1.25	2.00	1.41	9.30**
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	3.92	.85	3.94	.90	3.88	.82	4.42	.79	4.64	.51	5.17**
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	3.86	1.06	3.86	1.08	3.61	1.00	3.71	.90	4.18	.75	1.73
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo</b>	3.25	1.13	2.96	1.21	2.89	1.31	2.24	1.42	2.36	1.03	4.10*

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

A análise dos resultados no Quadro 17, permite-nos concluir que existem diferenças estatisticamente significativas em todos os itens com excepção do item 4. O cálculo das comparações múltiplas sugere que, para o primeiro item, a maior diferença é entre a classe 4-6 e a classe 35-45, sendo que de todas as classes é de facto a classe 35-45 que apresenta pontuações médias mais elevadas, ou seja, que manifesta maior satisfação com o seu trabalho. Os que manifestam menos satisfação com o seu trabalho são de facto os sujeitos que pertencem à classe 4-6 anos de serviço. Em relação ao item 2 a maior diferença é entre os sujeitos da classe 4-6 e 25-34, sendo que os primeiros são os que apresentam o maior desejo de abandono e os segundos os que apresentam menos de todas as classes. Em relação ao item 3 a maior diferença é entre os sujeitos que têm menos tempo de serviço e os que têm mais tempo de serviço. Por fim, no que diz respeito ao item 5, a maior diferença é entre os sujeitos que têm

menos tempo de serviço e os que pertencem à classe 25-34, sendo que são os primeiros que manifestam mais percepção de desejo de abandono por parte dos colegas de profissão.

## 2.7 Horas semanais de contacto directo com os alunos

### *Satisfação profissional do professor*

O cálculo das correlações de *Pearson* sugere que existem correlações significativas negativas entre as horas semanais e os factores 1, 3 e 4, sendo que quanto maior o número de horas semanais que os docentes passam em contacto com os alunos, menor é o grau de satisfação face à profissão, sobretudo no que diz respeito à natureza do próprio trabalho, às condições materiais de trabalho e às relações com os colegas.

Os resultados dos testes univariados, em que se definiu como VI as horas semanais em contacto com os alunos, divididas em 4 grupos (1 = 4-12, 2 = 13-16, 3 = 17-20 e 4 = mais de 21) e como VDs os 5 factores do TJSQ, confirmam que existem diferenças estatisticamente significativas nos factores 1, 3 e 4 (Quadro 18).

Quadro 18 - Pontuações médias e desvios-padrão do TJSQ em função das horas semanais em contacto com os alunos: Testes univariados

TJSQ – Factores	Horas Semanais								F(3,350)
	4-12 (n=122)		13-16 (n=81)		17-20 (n=102)		+21 (n=51)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	3.89	.61	3.61	.52	3.72	.58	3.42	.49	9.33**
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	3.06	.48	2.98	.31	3.01	.45	3.01	.33	.60
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	3.03	.41	2.90	.31	2.86	.47	2.83	.40	4.27*
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.60	.74	3.34	.71	3.44	.80	3.14	.65	5.31*
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.49	.58	3.39	.52	3.51	.50	3.43	.47	.95

\*p<.05 \*\*p<.01

Analisando os resultados dos testes de comparações múltiplas verifica-se que, no que diz respeito aos factores supracitados, a maior diferença é entre os sujeitos que passam menos horas semanais em contacto com os alunos e os sujeitos que passam mais tempo com os alunos, sendo que são primeiros que apresentam maior grau de satisfação no que concerne a natureza do próprio trabalho, às condições materiais do trabalho e às relações com os colegas.

Desta forma podemos concluir que as horas semanais em contacto directo com os alunos se relacionam negativamente com o grau de satisfação na profissão docente.

### *Satisfação geral no trabalho*

Replicando o procedimento anterior, mas desta vez definindo como VDs os 5 itens do ESGT, verifica-se que, no que diz respeito às correlações de *Pearson*, existe uma correlação significativa positiva entre as horas semanais e os itens 2, 4 e 5, sendo que quanto mais horas semanais os docentes passam em contacto com os alunos maior é o desejo de abandono, a percepção de desejo de abandono por parte dos colegas de profissão e também maior a percepção que as pessoas que fazem o mesmo trabalho se sentem satisfeitas.

Os resultados dos testes univariados da variância, presentes no Quadro 19, permitem concluir a existência de diferenças estatisticamente significativas apenas nos itens 2 e 5.

Quadro 19 - Pontuações médias e desvios-padrão no ESGT em função das horas semanais em contacto com os alunos: Testes univariados

ESGT – Itens	Horas Semanais								F(3,352)
	4-12 (n=122)		13-16 (n=81)		17-20 (n=102)		+21 (n=51)		
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	4.01	1.00	3.98	.82	4.01	.81	3.96	.85	.11
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	2.53	1.54	2.89	1.53	2.85	1.44	3.51	1.43	5.34*
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	4.06	.93	3.84	.92	4.00	.77	3.90	.81	1.17
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	3.70	1.08	3.63	.96	3.72	1.01	4.02	.93	1.72
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo</b>	2.52	1.20	3.09	1.32	2.99	1.32	3.18	1.24	5.25*

\*p<.05

Os resultados dos testes de comparação múltipla sugerem que é entre os sujeitos que passam entre 4 a 12 horas semanais em contacto com os alunos e os sujeitos que passam mais de 21 horas que existe a maior diferença sendo que, no geral, são estes últimos que manifestam maior desejo de abandono e maior percepção de desejo de abandono em relação aos colegas de profissão.

Desta forma, podemos concluir que as horas semanais que os docentes passam em contacto com os alunos influencia a satisfação geral no trabalho e especificamente o desejo de abandono.

## 2.8 Formação profissional

Uma vez que a nossa amostra é composta por dois grupos de docentes (professores com formação para dar aulas e professores sem formação específica) optámos por avaliar a possível existência de diferenças significativas entre eles, nas duas variáveis em estudo (TJSQ e ESGT).

### *Satisfação profissional do professor*

No que diz respeito ao TJSQ, observando o Quadro 20 onde estão representados os resultados dos testes *t* de student para amostras independentes, podemos concluir que com excepção do factor 2, existem diferenças significativas entre os professores com formação e sem formação. De facto, analisando os valores de tendência central, podemos concluir que, de uma forma geral, os professores com formação da nossa amostra estão mais satisfeitos com a sua actividade profissional.

Quadro 20 - Pontuações médias e desvios-padrão do TJSQ em função da formação profissional: Teste t de Student

TJSQ (escala global)	Professores				t(352)
	Com Formação (n=124)		Sem Formação (n=232)		
	M	DP	M	DP	
<b>Factor 1: Natureza do próprio trabalho</b>	4.15	.50	3.47	.48	12.46**
<b>Factor 2: Recompensas pessoais</b>	3.03	.52	3.01	.35	.25
<b>Factor 3: Condições materiais de trabalho</b>	3.10	.44	2.82	.36	6.03**
<b>Factor 4: Relações com os colegas</b>	3.95	.65	3.15	.65	11.06**
<b>Factor 5: Relações com os órgãos de gestão</b>	3.71	.66	3.34	.38	5.79**

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

*Satisfação geral no trabalho*

Em relação ao ESGT, a inspeção do Quadro 21, permite concluir que existem diferenças significativas entre professores com e sem formação nos 5 itens avaliados.

Quadro 21 - Pontuações médias e desvios-padrão no ESGT em função da formação profissional: Testes t de Student

ESGT – itens	Professores				t(352)
	Com Formação (n=124)		Sem Formação (n=232)		
	M	DP	M	DP	
<b>Item 1: Em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço</b>	4.18	1.08	3.91	.76	2.72*
<b>Item 2: Penso frequentemente em abandonar este trabalho</b>	1.93	1.22	3.37	1.43	9.99**
<b>Item 3: Em geral, sinto-me satisfeito com o tipo de trabalho que faço</b>	4.26	.97	3.81	.77	4.41**
<b>Item 4: A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se muito satisfeita com o trabalho que faz</b>	3.48	1.10	3.87	.94	-3.29*
<b>Item 5: As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo</b>	2.29	1.15	3.19	1.26	-6.82**

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

Assim, podemos concluir que os professores com formação da nossa amostra estão, em média, mais satisfeitos com o seu trabalho (*item 1*), manifestam menos desejo de abandono (*item 2*), sentem-se mais satisfeitos com o tipo de trabalho que fazem (*item 3*), acreditam que os seus colegas estão satisfeitos com o trabalho que fazem (*item 4*) e percebem menos desejo de abandono por parte dos colegas de profissão (*item 5*), quando comparados com os professores sem formação específica para dar aulas.

Os resultados obtidos no nosso estudo permitiram-nos concluir que, de uma maneira geral, os docentes inquiridos mostram-se satisfeitos face à sua atividade profissional (avaliação feita pelos instrumentos TJSQ e ESGT) e, simultaneamente, não demonstram índices elevados de desejo de abandono em relação à sua profissão.

A decomposição do TJSQ nos seus factores constituintes permite-nos afirmar que, na maioria dos docentes inquiridos, a satisfação é mais elevada face à *natureza do próprio trabalho*, resultados também encontrados por Dias (2003). Como refere Dias (2003),



existe consistência intercultural no que respeita aos factores explicativos da satisfação profissional docente, que se centram na natureza motivadora e interessante do próprio trabalho, bem como ao aliciamento e ao grau de realização que lhe é inerente.

Desta forma, parece que a satisfação docente está mais ligada a factores de natureza afetiva e humana (gosto de ensinar, realização do trabalho em si). Estes dados foram corroborados quando comparámos os factores do TJSQ com os itens do ESGT. De facto, o fator que mais se correlacionou positivamente com o item 1 (*em geral, estou muito satisfeito com este trabalho*) e com o item 3 (*em geral, sinto-me satisfeito com o trabalho que faço*) foi a *natureza do próprio trabalho*, o que reforça a importância das motivações intrínsecas da actividade profissional docente.

O segundo factor mais contributivo para a satisfação docente, de natureza interpessoal, prende-se com *as relações estabelecidas com os colegas*. O factor relacional revela-se fundamental no bem-estar subjectivo das pessoas em geral e, especificamente, nos docentes. De facto, a necessidade de estabelecer relações interpessoais é universal e integra as necessidades pessoais mais básicas. Analisando a pirâmide motivacional de Maslow verifica-se que, de facto, as necessidades sociais (que incluem o desejo de pertença, de aceitação de grupo, associação com outras pessoas, de afiliação, de pertença, de aceitação) surgem logo após as necessidades básicas de sobrevivência e de segurança. Segundo Jesus (2002), em Portugal o mal-estar docente aparece em primeiro lugar ligado à sobrecarga e incontrolabilidade das tarefas e, logo em seguida, às relações com os colegas.

O fator relacional contribui para diferentes níveis de satisfação profissional e, em função da natureza positiva ou negativa das interacções estabelecidas, reverte numa maior satisfação ou insatisfação face ao exercício da profissão docente.

Contributivos para a satisfação profissional no contexto da docência encontram-se, ao mesmo nível que as relações com os colegas, também as *relações com os órgãos gestão*. De facto, muitos autores parecem confluír em atribuir às más relações com os órgãos de chefia e a um clima pouco democrático na escola, um papel importante na determinação da insatisfação docente.

Segundo Vila (1988), no que concerne ao clima da escola, entre os fatores que mais contribuem para a tensão nos docentes, e portanto para a sua insatisfação, são um clima escolar negativo, desorganização, falta de coesão, baixo nível de comunicação, exagerada competitividade e um ambiente pouco democrático. De facto, os professores mostram-se muitas vezes descontentes não tanto com a relação com os alunos, mas sobretudo com a relação entre colegas e com os superiores.

Assim, parece que as relações com as chefias são encaradas como uma importante influência na satisfação profissional, sendo que a existência de um bom relacionamento entre as chefias e os membros da equipa de trabalho, caracterizado por um clima democrático em que as opiniões individuais são respeitadas e tomadas em consideração, facilita o alcance de objectivos profissionais valorizados o que resulta numa satisfação face à actividade exercida.

O quarto factor mais contributivo para a satisfação profissional dos docentes da nossa amostra são as *recompensas pessoais* decorrentes do exercício da profissão docente, designadamente o vencimento, as oportunidades de progressão na carreira e o

reconhecimento inerente ao exercício da própria atividade. O facto dos docentes inquiridos não se mostrarem particularmente satisfeitos em relação às *recompensas pessoais* vai ao encontro de conclusões de vários estudos. De facto, muitas investigações revelam que os professores se sentem insatisfeitos quer pelo baixo estatuto social que actualmente lhe é conferido, quer pela imagem ou representação social que lhe é atribuída. Ao longo do tempo profundas alterações nos valores sociais têm levado à perda de prestígio da profissão docente. Num estudo efetuado pelo Instituto de prevenção do Stress e Saúde Ocupacional – IPSSO, coordenado por Rui Mota Cardoso (2002) o estatuto profissional constitui o factor mais importante das fontes de stress percebidas pelos docentes portugueses. No que respeita ao desejo de abandono por parte dos docentes o relatório de Braga de Cruz (1988) sugere que a remuneração e a degradação da carreira são as principais causas do desejo de abandono (Cruz *et al.*, 1988).

Por último, no presente estudo, o fator que se revelou com uma pontuação mais baixa prende-se com as *condições materiais de trabalho* e engloba questões relacionadas com as instalações, equipamentos e condições físicas de trabalho. É sabido que instalações degradadas e a insuficiência do material escolar poderão originar insatisfação nos professores. Como refere Teixeira (2001), “instalações, material escolar, tamanho das turmas, lecionar vários anos na mesma sala...”, levam a um descontentamento da parte dos professores.

Entre as variáveis sociodemográficas de natureza pessoal avaliadas concluímos que existem diferenças ao nível da idade e das habilitações académicas. A única variável que não se mostrou influente na satisfação profissional foi o género dos participantes. Com efeito, no que se prende com o efeito do género dos participantes na satisfação docente, não encontramos quaisquer diferenças entre docentes do sexo masculino e docentes do sexo feminino. Estes resultados contrariam diversas investigações que indicam uma taxa superior de satisfação no nível do sexo feminino (Roxburg *in* Seco, 2001, p.137) ou ainda outros estudos (Loscocco e Bose *in* Seco, 2001, p.137) que referem precisamente o inverso, ou seja, índices de satisfação profissionais mais elevados no sexo masculino.

Os resultados obtidos, no que respeita à influência da idade na satisfação docente, indicam que existe uma relação positiva entre estas duas variáveis. Assim, quanto maior a idade dos docentes mais se espera que se sintam satisfeitos no que diz respeito à sua profissão. Este resultado encontra-se em conformidade com Seco (2001) que indica outros estudos em que se verifica uma associação positiva entre a idade dos docentes e a satisfação expressa face ao exercício da sua profissão. Outros estudos também enunciados por Seco (2001) parecem sugerir uma associação em forma de U (satisfação mais elevada nos docentes mais jovens e com mais idade). Estes estudos vão ao encontro de alguns dos resultados que obtivemos. De facto, ainda que na sua maioria as maiores diferenças na satisfação docente tenham sido entre os docentes mais jovens e os docentes mais velhos, em alguns estudos observámos que a maior diferença foi precisamente entre os docentes com idades entre os 30-34 anos e os docentes mais velhos como, por exemplo, no item 1 do ESGT (*em geral, estou muito satisfeito com este trabalho*). Estes resultados vão também ao encontro dos resultados obtidos por Dias (2003) ainda que, no seu estudo, a influência da idade apenas foi

significativa nos fatores *relações com os órgãos de gestão* e *recompensas pessoais*. A autora conclui que estes resultados são compreensíveis uma vez que, na realidade portuguesa, são os docentes mais velhos que são mais bem remunerados e talvez sejam estes que integrem mais as chefias já que apresentam mais tempo de serviço prestado.

A variável idade também pode contribuir para explicar as diferenças encontradas entre os professores com e sem formação da nossa amostra na satisfação em relação à profissão docente, descritos no ponto anterior, uma vez que os professores com formação apresentam uma média de idade mais elevada quando comparados com os professores sem formação ( $M=39.15$  e  $35.27$ , respetivamente), diferença essa significativa. Para além disso, e especificamente em relação ao desejo de abandono, Cruz *et al.* (1988) sugerem que o desejo de abandono atinge sobretudo os professores de idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos, sendo que, de facto, a média de idades dos professores sem formação se aproxima no limite superior deste intervalo.

Em relação às habilitações académicas, de uma forma geral, os resultados sugerem que, no que diz respeito à *natureza do próprio trabalho*, são os sujeitos com licenciatura que manifestam maior satisfação. Em relação às *recompensas pessoais* parece que os sujeitos com doutoramento estão mais satisfeitos. Já no que diz respeito às *relações com os colegas* e às *relações com os órgãos de gestão* verifica-se que são os sujeitos com licenciatura que manifestam maior satisfação. Estes resultados vão, de alguma forma, contra resultados obtidos nalguns estudos (Cruz *et al.* 1988). No que diz respeito às *recompensas pessoais* percebe-se que sejam os docentes mais graduados que manifestem maior satisfação uma vez que são normalmente os docentes com maiores habilitações que são mais bem remunerados. Contudo, a inexistência de diferenças entre os docentes licenciados e mestres e entre os docentes mestres e doutorados, coloca-nos algumas reservas neste tipo de interpretação.

O nível de ensino lecionado pelos docentes mostrou-se influente em todos os fatores. São os docentes que lecionam no ensino secundário que se mostram mais satisfeitos com a sua atividade profissional, avaliada pelos cinco fatores, quando comparados com os docentes que lecionam no ensino superior e no ensino primário. São estes últimos que, em todos os fatores, com exceção do fator *relações com os órgãos de gestão*, se mostraram mais insatisfeitos com a profissão docente. Estes resultados vão ao encontro do estudo de Dias (2003), ainda que nesse estudo os docentes que lecionam no ensino secundário apenas se revelaram mais satisfeitos ao nível das *condições materiais de trabalho* e das *relações com os órgãos de gestão*.

Os resultados obtidos contrariam os descritos na literatura que apontam para índices menores de satisfação nos docentes do secundário, quando comparados com os que lecionam nos primeiro e terceiro ciclos. Esteve (1992), baseando-se em diversos estudos efetuados nos Estados Unidos, conclui que existe uma maior tensão nos docentes, um maior número de conflitos e uma maior incidência de stress, e portanto de insatisfação, entre os professores que trabalham em escolas secundárias.

Por outro lado, verifica-se uma menor satisfação e, simultaneamente, um maior desejo de abandono por parte dos docentes que lecionam no ensino primário. Dias (2003) sugere que o facto dos docentes do ensino secundário lecionarem conteúdos

programáticos mais difíceis pode constituir uma maior motivação do docente e, conseqüentemente, conduzir a maior sentimento de satisfação profissional. Dias (2003) acrescenta ainda que os docentes não lecionarem a escolaridade obrigatória pode também conduzir a uma maior satisfação.

O desempenho de cargos na escola revelou ter uma influência significativa na satisfação dos docentes face à sua atividade profissional, nomeadamente em termos da *natureza do próprio trabalho* e nas *relações com os colegas*, sendo que são os docentes que ocupam cargos os que manifestam maior satisfação na sua profissão. Cargos como diretor da escola, coordenador de turma, coordenador de turno, coordenador de disciplina, entre outros, podem constituir uma importante fonte de motivação para o docente, exigindo de si outras capacidades e competências que podem ser por ele valorizadas e, portanto, contribuir para uma maior satisfação, nomeadamente no que diz respeito à *natureza do próprio trabalho*. Por outro lado, a ocupação destes cargos pode promover uma maior comunicação e cooperação entre os colegas (sendo por exemplo, diretor de turma ou membro do conselho executivo) e portanto contribuir para uma maior satisfação especificamente no que diz respeito às *relações com os colegas*.

No que diz respeito à influência do tempo de serviço docente na satisfação profissional, avaliada pelos cinco fatores, verificámos que os anos de serviço se repercutem em diferenças no grau de satisfação em todos os fatores, com a exceção das *recompensas pessoais*. Estes resultados foram, de alguma forma inesperados, uma vez que, de uma forma geral, os docentes com mais anos de serviço podem usufruir de outras regalias relacionadas com o vencimento e reconhecimento social. Uma possível explicação pode dever-se ao facto dos docentes com mais anos de serviço já não perspetivarem uma grande progressão na carreira, o que não acontece com os docentes mais novos. Apenas uma análise item a item poderia revelar a validade desta interpretação. No estudo conduzido por Dias (2003), o tempo de serviço dos docentes apenas contribuiu para a satisfação profissional ao nível das *relações com os órgãos de gestão* e, precisamente, das *recompensas pessoais*, o que contraria os resultados por nós encontrados.

Em relação à *natureza do próprio trabalho*, verificámos que os docentes com mais anos de serviço manifestam maior satisfação quando comparados com os docentes com menos anos de serviço, com exceção dos docentes com 25 a 34 anos de serviço.

No que diz respeito à satisfação em relação às *condições materiais* encontramos resultados semelhantes aos dos fatores anteriores, sendo que são os docentes com mais anos de serviço que parecem mais satisfeitos, comparativamente com os docentes com menos tempo de serviço.

No que diz respeito ao facto dos docentes com mais anos de serviço manifestarem maior satisfação no que diz respeito às *relações com os colegas* e *com os órgãos de gestão*, pode ser explicado pelo facto de serem normalmente os docentes com mais anos de serviço os que ocupam cargos de direção e/ou coordenação nas escolas. Estes resultados contrariam os encontrados por Dias (2003), em que foram os docentes que possuem entre 4 e 6 anos de serviço os que manifestaram maior satisfação

profissional no que diz respeito à *relação com os órgãos de gestão*, comparativamente com os que possuem mais anos de serviço.

No que diz respeito ao desejo de abandono, verificámos que este é superior nos docentes com 4 a 6 anos de serviço, comparativamente com os docentes com mais anos de serviço.

Analisando apenas as relações entre o tempo de serviço docente (em anos) e a satisfação profissional, concluímos que existe uma associação positiva em que quanto mais anos de carreira maior a satisfação do docente face ao exercício da sua profissão, em todos os fatores avaliados com a exceção das *recompensas pessoais*. Esta relação positiva vai ao encontro dos resultados das investigações de Barros e colaboradores (1991), Conley e Levinson (1993) e Mwamwenda (1998), citados por Seco (2001, p.150). Ainda assim, outros estudos apontam para resultados diferentes, nomeadamente para a inexistência de qualquer relação entre estas duas variáveis (Klecker & Loadman *in* Seco, 2001, p.268).

No que diz respeito à influência das horas semanais de contacto direto com alunos na satisfação face à profissão docente, os resultados do nosso estudo permitem concluir que quanto mais horas semanais os docentes passam com os alunos menor é o grau de satisfação, que se traduz nos fatores *natureza do próprio trabalho, condições materiais de trabalho e relações com os colegas*. Para além disso, podemos igualmente concluir pela existência de uma associação positiva com o desejo de abandono sendo que quanto mais horas semanais os docentes passam em contacto direto com os seus alunos mais manifestam desejo de abandono em relação à sua profissão.

## CONCLUSÃO

Concluímos que os participantes do nosso estudo manifestam-se satisfeitos com o seu trabalho e não manifestam índices significativos de desejo de abandono. No entanto, os professores com formação revelam maior satisfação do que os professores sem formação, quer em termos de satisfação geral, quer nos diferentes domínios da satisfação profissional docente, à exceção do fator *recompensas pessoais* onde não se registam diferenças estatisticamente significativas. Os professores com formação manifestam ainda maior satisfação geral no seu trabalho e simultaneamente menos desejo de abandono da sua profissão.

Constata-se, também, que é no ensino primário que existe menor satisfação geral e maior desejo de abandono. Para além disso, também podemos concluir que, de uma maneira geral, à medida que a idade e o tempo de serviço aumentam maior é a satisfação dos docentes face à sua atividade profissional.

Apesar das eventuais diferenças nas condições em que se exerce a docência, a que podemos associar os resultados obtidos, podemos dizer que estes não se afastam das tendências encontradas na literatura revista sobre a satisfação profissional dos professores.

Em termos de implicações, podemos apontar para a necessidade de ter em conta a importância da formação para a docência, como fator de satisfação profissional, e os professores do ensino primário como um alvo prioritário de intervenção neste domínio.



Acresce que os dados foram recolhidos na sua maioria na cidade do Huambo, daí que os resultados não devam ser generalizados para a população angolana. Dado o carácter geográfico restrito da amostra é igualmente desejável a realização de novos estudos de validação do Questionário de Satisfação Profissional de Professores nesta população.

Consideramos que o presente estudo constitui, apesar de suas limitações, um contributo importante no domínio da satisfação profissional de professores angolanos, sendo necessária a prossecução deste tipo de estudos e das suas relações com a identidade e o desenvolvimento profissional dos professores.

## BIBLIOGRAFIA

- Bardin, L. (2000). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Braga da Cruz, M. (1988). A situação do professor em Portugal. *Análise Social*, 24, 103-104.
- Cardoso, R. M. (2002). *O stress nos professores portugueses*. Estudo IPSSO 2000. Porto: Porto Editora.
- Costa, P. O. (2005). *A Formação Contínua e o Bem-Estar do Professor: Contributo da formação contínua para o bem-estar (pessoal e profissional) dos professores*. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Cruz, M. B., Dias, A., Formozinho, J., Pereira, J., & Tavares, J. (1988). Relatório da Comissão criada pelo Despacho 114/ME/88 do Ministério da Educação. A Situação do professor em Portugal. *Análise Social* (3ª Série), XXIV, 1197-1293. Lisboa: Universidade de Lisboa – Instituto de Ciências Sociais.
- Dias, I. M. (2003). *A (In) Satisfação docente no ciclo de vida profissional: Estudo empírico*. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Esteve, J. M. (1992). *O Mal-Estar Docente*. Lisboa: Escher/Fim de Século Edições Lda.
- Jesus, S. N. (2002). *Perspectiva para o bem-estar docente*. Porto: ASA Editores II.
- Lester, P. E. (1982). *Teacher Job satisfaction questionnaire (TJSQ)*. Manuscrito não-publicado. Long. Island University.
- Martins, F. T. (2008). *Alguns factores que podem provocar o stress no trabalho dos docentes do departamento de Ciências da Educação do Huambo*. Instituto Superior de Ciências da Educação do Huambo. Universidade Agostinho Neto.
- Ministério da Educação (2001). *Lei de Bases do Sistema Educativo*. República de Angola.
- Ministério da Educação (2008a). *Plano Mestre de Formação de Professores em Angola*. BIEF: Unicef.
- Ministério da Educação (2008b). *Estatuto da Carreira Docente*. República de Angola.
- Munana, G. R. (2010). *Satisfação profissional docente dos professores angolanos*. Tese de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Nóvoa, A. (1995). Formação de professores e profissão docente. In A. Nóvoa (Coord.), *Os professores e a sua formação* (pp.11-30). Porto: Porto Editora.
- Pestana & Gageiro (2005). *Análise de Dados para Ciências Sociais-A Complementaridade*. Lisboa: Edições
- Seco, G. M. (2000). *A satisfação na actividade docente*. Tese de Doutoramento não publicada, faculdade de psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Seco, G. M. (2001). A insatisfação dos professores: algumas implicações práticas para os modelos de desenvolvimento profissional docente. In A. Simões (Org.), *Modelos e práticas em educação de adultos – Actas das II Jornadas* (pp. 117-113). Coimbra: Ediliber Editora.
- Seco, G. M. (2002). *A satisfação dos professores. Teorias modelos e evidências*. Porto: Edições Asa.



Silva, C. F., Azevedo, M. H. & Dias, M. R. (1994). *Estudo Padronizado do Trabalho por Turnos: Versão Experimental. Bateria de escalas*. Coimbra: Serviço de Psicologia Médica da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

Silva, C. F.; Azevedo, M.H. & Dias, M. R. (1994). *Estudo Padronizado do Trabalho por Turnos: Versão experimental. Baterias de Escalas*. Coimbra: serviço de Psicologia Médica da faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra.

Teixeira, M. (2001). O professor face a profissão: gosto ou desconto? In M. Teixeira (org.), *Ser professor no limiar do século XXI* (pp. 183-265). Porto: Edições ISET.

Vila, J. V. (1988). *La crise de lá función docente*. Valencia: Promolibro.

