

Satisfação dos Docentes do Ensino Superior

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Joana Raquel de Abreu Gouveia Fragoeiro

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO



UNIVERSIDADE da MADEIRA

A Nossa Universidade

www.uma.pt

Fevereiro | 2011

M UMa
0.9
RA Sat

Satisfação dos Docentes do Ensino Superior

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Joana Raquel de Abreu Gouveia Fragoeiro

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE DA MADEIRA

Orientadora da Dissertação

Prof. Doutora Margarida Pocinho

Agradecimentos

Gostaria de, reconhecidamente, dirigir uma palavra de agradecimento a todos quantos me apoiaram nesta etapa da minha vida e que, de diversas formas contribuíram para a realização desta Dissertação de Mestrado, em especial:

À Senhora Prof.^a Doutora Margarida Pocinho, orientadora desta dissertação, por todo o apoio, interesse, incentivo e disponibilidade com que acompanhou todo o percurso;

Aos meus pais, Júlio e Rosário, por estarem desde sempre presentes na minha vida e por serem uma referência no meu desenvolvimento pessoal e profissional. Pelo amor, carinho, compreensão e apoio incondicional, muito obrigada!

Ao meu marido, Amílcar, pela demonstração de amor e carinho em todos os momentos, especialmente naqueles em que me senti mais frágil e sensível, pela compreensão, pela paciência com que me ouviu nas situações de maior pressão, pelo apoio e encorajamento, o meu profundo agradecimento;

Aos meus irmãos, Bruno e Cláudia, pela perseverança com que me ajudaram e ouviram nos diversos momentos, pela confiança demonstrada e pelas palavras de incentivo na prossecução deste trabalho e também nas vicissitudes da minha vida;

Aos meus sobrinhos, Guilherme, Gustavo e Leonor, que através dos seus sorrisos encantadores, me impulsionaram para prosseguir nesta caminhada;

A toda a minha família, sem exceção, que mesmo sem se aperceber, contribuiu de várias formas - com palavras, momentos de diversão e convívio familiar – constituindo um grande suporte emocional;

A todos os amigos e colegas com quem partilhei algumas das minhas inquietações e preocupações referentes a esta caminhada, pelas suas palavras de incentivo e motivação, companheirismo e encorajamento;

A todos os professores da Universidade da Madeira que participaram na minha formação;

Aos Docentes do Ensino Superior que participaram nesta investigação, pelos preciosos contributos, sem os quais esta realização não teria sido possível;

À Senhora Professora Doutora Rita Cunha, pela cedência de autorização para utilizar a escala de Satisfação do OSI (Occupational Stress Indicator), versão Portuguesa;

A todos o meu profundo agradecimento!

Satisfação dos Docentes do Ensino Superior

Resumo: O presente estudo tem como objectivo analisar a satisfação dos docentes do ensino superior e compreender os factores que estão na base da (in) satisfação docente, de modo a contribuir para a sua prática. A amostra é constituída por 273 docentes do ensino superior de várias instituições do País (universidades e politécnicos). O estudo é de carácter descritivo e correlacional, uma vez que pretende estudar os níveis de satisfação dos docentes do ensino superior consoante as respectivas subescalas e verificar a existência de diferenças significativas relacionadas com variáveis sócio – demográficas e profissionais.

O instrumento utilizado foi a Escala de Satisfação do OSI – “Occupational Stress Indicator”, versão Portuguesa, que pretende avaliar os diferentes factores de satisfação através de 5 subescalas e um *score* global.

Os resultados apontam para um nível global de satisfação reduzido, sem diferenças significativas quanto à idade, anos de serviço, área leccionada, cargos ocupados, idade, estado civil e tipo de instituição de ensino. Das variáveis em estudo apenas houve diferenças significativas relativamente ao sexo/género face à “satisfação com as relações interpessoais”; tipo de contrato relativamente à “satisfação com o próprio trabalho” e anos de serviço na actual instituição quanto à “satisfação com a realização, valor e crescimento”, “satisfação com a estrutura organizacional”, “satisfação com os processos organizacionais” e *score* global, pelo que os mais satisfeitos parecem ser os que estão há menos tempo na actual instituição.

Palavras-chave: Satisfação no Trabalho; Satisfação Docente; Ensino Superior.

Satisfaction of Higher Education Teachers

Abstract: The present study aims to analyze teacher's satisfaction and understand what factors are causing their (di) satisfaction, in order to contribute to their improvement. The study sample is made up of 273 teachers from various institutions of higher education across the country (Universities and Polytechnics). The study is descriptive and correlational, as it intends to determine the level of satisfaction of higher education teachers, according to their own subscales and to identify differences related to social, demographical and economical variables.

The instrument used was the OSI – “Occupational Stress Indicator” (Portuguese version), in order to evaluate the different factors of satisfactions through 5 subscales and a global score.

The results show a reduced global level of satisfaction, without significant differences in age, years of service, area taught, positions held, marital status and educational institution. Of the study variables, the only registered differences regarding sex/gender towards the “satisfaction with interpersonal relationships”, the type of contract related to the “satisfaction with their own work” and seniority in the current institution regarding “satisfaction with the performance, value and growth”, “satisfaction with the organizational structure”, “satisfaction with organizational processes” and the global score, therefore being said, the most satisfied seem to be those who are working for less time in the current institution.

Key Words: Job Satisfaction; Teacher's Job Satisfaction, Higher Education

Índice

Introdução	7
Capítulo 1 – Satisfação docente	9
Conceito.....	9
Factores que Influenciam a Satisfação	11
Modelos Teóricos da Satisfação	13
Teorias Conteúdo	14
Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	14
Teoria dos dois Factores de Herzberg	14
Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland	15
Teorias de Processo.....	16
Teoria das Expectativas de Vroom	16
Teoria da Equidade de Adams	16
Ensino Superior.....	17
Satisfação Docente	18
Estudos Desenvolvidos na Área da Satisfação Docente	20
Capítulo 2 – Metodologia	23
Introdução	23
Objectivos da Investigação	23
Hipóteses	23
Amostra	24
Instrumento.....	25
Procedimentos.....	27
Questões Éticas	28
Capítulo 3 – Resultados	29
Discussão dos Resultados.....	33
Referências Bibliográficas.....	39
Anexos	47
Anexo 1: Questionário de Satisfação.....	47
Anexo 2: Pedido de Autorização à Reitoria da UMa para realização do estudo	50

Lista de Tabelas

Tabela 1 – *Características da amostra*

Tabela 2 – *Consistência Interna das Subescalas*

Tabela 3 – *Estatística Descritiva dos Factores de Satisfação*

Tabela 4 – *Principais Factores de Satisfação*

Tabela 5 – *Diferenças Intergrupais*

Introdução

Actualmente, o desempenho de uma actividade profissional dispensa pouco tempo para o lazer e o convívio familiar, pois a maior parte do dia é passada a trabalhar. Esta realidade faz com que o trabalho ocupe um lugar de destaque no dia-a-dia de quem o desenvolve e constitui, pela importância dada pelos investigadores como objecto de investigação.

A satisfação no trabalho tem vindo a ser debatida nos últimos tempos, pela relevância que ocupa na vida do profissional, embora a sua definição ainda seja de difícil operacionalização, pela sua natureza multidimensional (Fontes, 2009). Associada à produtividade e à realização pessoal, a satisfação profissional começou a ser desenvolvida e a ser alvo de contribuições teóricas a partir da criação da escola das relações humanas, aquando da valorização do factor humano nas organizações, contrariamente ao modelo da organização do trabalho de Taylor (Gonçalves, 1995).

O grau de satisfação no trabalho, bem como a formação da identidade do indivíduo no que respeita à forma como conduz a sua actividade profissional é determinado pela sua escolha profissional e pelas condições através das quais a realiza (Barros, 2000; Jacques, 1996; Kanaane, 1994). Além de fonte de rendimento, o exercício de uma profissão constitui também uma componente de extrema relevância na vida pessoal de cada um (Sharma & Jyoti, 2009), influenciando o trabalhador, quer no que diz respeito às atitudes e comportamentos profissionais/sociais que vai adoptando, como também ao nível da sua saúde física e psíquica, podendo ser um preditor de bem-estar geral e indicador de qualidade de vida (Smith, 2007). Assim sendo, a satisfação profissional poderá repercutir-se tanto na vida pessoal, como na vida laboral do colaborador e, conseqüentemente, no desenvolvimento salutar das organizações (Cura, 1999; Locke, 1976; Pérez- Ramos, 1980; Zalewska 1999a, 1999b).

Concomitantemente pode dizer-se que o grau de satisfação é muito subjectivo e variável, dependente das circunstâncias, das pessoas, dos significados que estas atribuem a determinados eventos/acontecimentos, podendo sofrer a influência de factores internos e externos ao ambiente (Martinez & Paraguay, 2003). Segundo Ololube (s/d, p.8) “a satisfação no trabalho é tão individual como os sentimentos ou o estado da mente.”

Estudos recentes apontam para um aumento de mal-estar dos professores, comparativamente a anos anteriores, remetendo para este fenómeno múltiplas situações/causas: insatisfação profissional, stresse, absentismo, entre outras (Esteve, 1992). A satisfação docente poderá ser influída pelas alterações que foram surgindo nas sociedades ditas industrializadas, como resposta à desvalorização do papel docente e ao aumento das exigências sociais a que assistimos (Jesus, 1998).

Face a estas afirmações, e a outras que constam nos diversos estudos, importa continuar a apostar no conhecimento desta temática e repensar estratégias que visem melhorar a satisfação ou minimizar a insatisfação docente. Dessa forma, o presente estudo tem como objectivo central a contextualização teórica e revisão bibliográfica da temática em análise, de forma a compreendê-la melhor e contribuir para a análise e discussão acerca da satisfação profissional dos docentes do ensino superior.

Apesar da satisfação docente ser já um tema bastante debatido, não se tem considerado, em muitos dos casos, os docentes do ensino superior, pelo que a elegemos como temática pertinente e relevante.

Capítulo 1 – Satisfação docente

Conceito

A satisfação no trabalho reflecte essencialmente a forma positiva com que cada pessoa avalia e gosta do seu trabalho (Kreitner & Kinicki, 2004). Formalmente, a satisfação no trabalho foi definida por Locke em 1976, como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho. Esta concepção de satisfação identifica como componentes fundamentais os aspectos cognitivos (que traduzem os pensamentos e opiniões do individuo face ao seu trabalho) e os aspectos afectivos (que traduzem o grau de bem-estar sentido pelo individuo durante o seu trabalho) (Wright & Cropanzano, 2000).

Mais tarde, Martins (1984), baseando-se na definição de Locke, afirmava que o homem usa a sua bagagem individual de crenças e valores de forma a fazer uma avaliação do seu trabalho, sendo que uma avaliação positiva produz satisfação e uma avaliação negativa produz insatisfação (Martins et. al., 2007). A satisfação no trabalho é, assim, como uma variável de natureza afectiva/emocional, constituindo um processo mental de avaliação de conhecimentos empíricos, resultando num estado agradável ou desagradável.

Mais recentemente, Rego (2001) considerou que a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002) define como uma atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza, podendo haver mudanças consoante as situações.

As definições de satisfação no trabalho apresentam-se divergentes por vários autores, de acordo com o referencial teórico adoptado, sendo para uns, considerada como um sentimento, um estado emocional e para outros uma atitude (Marqueze e Moreno, 2005).

Satisfação e motivação são dois conceitos que se têm confundido, apesar da sua interdependência. Segundo Michel (s/d) ambos os conceitos devem ser separados, pelas diferentes medições que realizam. Em conformidade com as demonstrações de Lawler, a satisfação é um indicador de motivação, mas não a sua causa (Michel (s/d). Esta representação teórica foi corroborada por Steuer (1989), que refere que a motivação expressa a pressão que se cria por cumprir com uma necessidade e a satisfação compreende a sensação de realização dessa mesma necessidade.

Apesar de algumas conceptualizações teóricas apontarem para a Satisfação como uma atitude (que pressupõe a mobilização para a acção), esta definição não é consensual entre os autores, pelo que defendem que as atitudes podem ser resultado da satisfação, mas raramente podem constituir a sua definição (Chiavenato, 2005).

Para Gonçalves (1995), a satisfação profissional não é um processo estático, constrói-se à medida que os indivíduos vão explorando o seu ambiente de trabalho e sustenta que pode ser entendida como uma atitude geral/global ou ser aplicada às diferentes partes, que constituem o cargo ocupado. De acordo com esta afirmação, estão George e Jones (1999), que definem a satisfação como “um conjunto de sentimentos e crenças das pessoas sobre o seu trabalho actual”. Para estes autores “os graus ou níveis de satisfação das pessoas sobre o seu trabalho podem ir da satisfação extrema à insatisfação extrema. Além de terem atitudes sobre o seu trabalho como um todo, as pessoas podem também ter atitudes sobre os vários aspectos do seu trabalho – como o tipo de trabalho que fazem, os seus colegas, supervisores ou subordinados ou o pagamento” (Cunha et. al. 2006).

Na visão da Psicologia da Educação, o conceito de satisfação profissional também evidencia ambiguidade. Se para uns, a satisfação profissional constitui uma cognição, embora com adição de componentes afectivas que se encontram relacionadas com a auto – estima, o envolvimento e o comprometimento no trabalho, para outros é um estado emocional positivo que resulta da relação entre a situação profissional da pessoa e as características específicas da mesma (Pedro e Peixoto, 2006).

Estudos anteriores sublinham que a satisfação no trabalho pode influenciar o desempenho do trabalhador e pode actuar de várias formas no comportamento, desde o profissional ao social, interferindo na sua saúde mental (Cura & Rodrigues, 1999). Assim, e tendo em consideração estudos feitos anteriormente, a insatisfação no trabalho surge quando o trabalho abala a vida do individuo, de tal forma que surjam sentimentos de desvalorização, angústia e insegurança, contrariamente ao que acontece quando o individuo se sente satisfeito (Martins et. al., 2007). Paravic, em 1998, referiu que, de facto, existe uma relação entre a satisfação laboral e a saúde e ressalva que trabalhadores insatisfeitos tendem a ficar doentes, manifestando alguns sintomas físicos e psicológicos. Considerou que pessoas satisfeitas adoptam atitudes mais positivas e têm taxas de absentismo reduzidas, podendo ser este um factor de decisão para a permanência na organização/instituição onde desempenham a sua função. Porém, segundo a opinião de Martinez (2002) esta relação entre satisfação no trabalho e saúde,

apesar de mencionada com frequência, tem sido aplicada e pesquisada de forma diminuta, causando dificuldades na concepção e implementação de medidas nos locais de trabalho que corrijam ou minimizem a exposição a riscos psicossociais.

Factores que Influenciam a Satisfação

Tal como o conceito de satisfação, a determinação dos factores que a influenciam, não é consensual entre os autores, apresentando-se bastante abrangente e complexa.

O diagrama seguinte (fig.1) representa a concepção de Locke (1976) relativamente às dimensões consideradas para a satisfação profissional (Alcobia, 2002). Para este autor a satisfação profissional integra 9 dimensões. O ponto 1 refere a satisfação relacionada com o próprio trabalho, a sua diversidade, as dificuldades, a possibilidade de progressão e controlo dos métodos de trabalho utilizados e as oportunidades de aprendizagem. O salário (2) constitui outro factor (de natureza quantitativa) determinante para a satisfação, nomeadamente a forma como é distribuído pelos diversos colaboradores (equidade). A satisfação com as promoções (3) que compreendem as oportunidades formativas e outros aspectos relevantes que possam levar à progressão ou promoção. A valorização e reconhecimento (4) do trabalho realizado, que pode contemplar tanto as críticas como os elogios, ainda que tendo em vista a satisfação. A satisfação com os benefícios (5) prende-se com os seguros de que os colaboradores possam usufruir no exercício das suas funções, bem como as férias, entre outros.

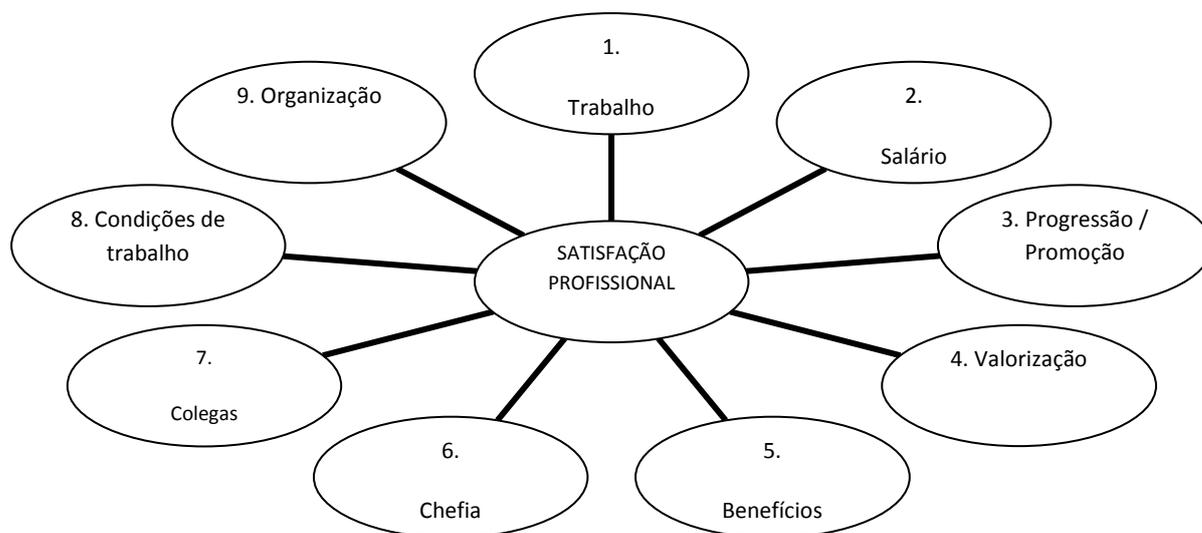


Figura 1: Dimensões de Satisfação Profissional

O estilo de chefia (6) adoptado e as suas capacidades técnicas. As relações interpessoais (7) criadas em ambiente laboral, no que respeita ao suporte emocional que daí pode advir. A satisfação com as condições de trabalho (8) referentes aos horários, as pausas, o posto de trabalho e a satisfação com a organização (9), a sua forma estrutural, as políticas vigentes, entre outros factores podem contribuir positivamente para a satisfação profissional (Alcobia, 2002).

Cavanagh (1992) fundamentou e propôs que a satisfação poderia estar dependente de três grandes grupos, que envolveriam as diferenças de personalidade, as diferenças ocorridas no trabalho (relacionadas com todos os aspectos psicossociais abrangidos, que vão desde a estrutura organizacional às relações estabelecidas no local de trabalho e à possibilidade de progressão na carreira e desenvolvimento formativo), bem como as diferenças nos valores atribuídos ao trabalho. Desenvolvidas análises face a esta proposta, as diferenças individuais maioritariamente apontadas pelos diversos autores que poderiam surtir influência na satisfação seriam o locus de *controlo*, o comportamento do tipo A e o *coping* (Chan et. al., 2000; Harris, 1989).

Judge e Hulin (1993) sugeriram que a satisfação profissional é resultante de três abordagens. A primeira supõe que as atitudes no trabalho são de natureza disposicional, isto é, são aprendidas através da experiência (Griffin & Bateman, 1986; Staw et al., 1986), ou baseadas na herança genética adquirida (Arnold, 2005). Se este fosse o caso, a satisfação no trabalho poderia ser considerada mais uma característica de personalidade do que uma atitude, e as tentativas de melhorar a satisfação pela mudança de emprego estariam condenadas ao fracasso. A segunda abordagem é o modelo de processamento de informação social, que sugere que a satisfação no trabalho e outras atitudes no trabalho são desenvolvidas ou construídas a partir de experiências e de informações fornecidas por outros, no trabalho (Arnold, 2005), ou seja, a satisfação adviria da forma como as outras pessoas avaliam e interpretam o que se passa no local de trabalho. A terceira abordagem corresponde ao modelo de processamento da informação, que se baseia na acumulação de informações cognitivas sobre o trabalho e o emprego. Supõe que a satisfação de uma pessoa é influenciada directamente pelas características do seu trabalho (Hackman & Oldham, 1976) e na medida em que essas características correspondem às expectativas relativamente ao seu trabalho (Arnold, 2005). Esta última abordagem parece ser a mais óbvia e, se calhar, a mais sensata, de acordo com o conceito de satisfação.

Os principais determinantes da satisfação no trabalho parecem derivar das três abordagens teóricas relatadas anteriormente. Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1976) a satisfação deriva de constructos relacionados com: a) a variedade de habilidades ou competência (*skills*) necessárias para a realização de tarefas, uma vez que cada tarefa implica diversidade de competências; b) com a identificação com a tarefa; c) com o significado da tarefa, na medida em que o trabalho é percebido como uma influência para os outros; d) com a autonomia de que o trabalhador pode usufruir para decidir como o trabalho deverá ser posto em prática; e e) feedback preciso e correcto acerca de como está a ser executado o seu trabalho (Arnold, 2005).

Além disso, Griffin e Bateman (1986) observaram que, em geral, a maioria dos estudos encontraram correlações positivas e significativas entre os comportamentos de liderança (Arnold, 2005).

De acordo com as perspectivas apresentadas, a dificuldade em quantificar a satisfação profissional parece estar bem patente, já que ostenta dependência de múltiplas vertentes e pólos. O índice de satisfação global pode ser semelhante entre duas pessoas, embora os motivos para a satisfação sejam destoantes.

Apesar da satisfação no trabalho proporcionar interesse dos teóricos da literatura organizacional, as posições teóricas, sobretudo no que respeita às razões determinantes da satisfação, são bastante divergentes. Na opinião de Lima, Vala e Monteiro (1994), a discrepância existente prende-se com o facto da ausência de modelos teóricos consistentes na área, mais do que propriamente uma ausência de pesquisa empírica.

Em suma, embora nos estudos efectuados, os factores que compõem a satisfação não sejam os mesmos, o conteúdo mostra-se semelhante (Bolin, 2007).

Modelos Teóricos da Satisfação

Várias teorias têm sido consumadas no âmbito da Psicologia Social e das Organizações, com o propósito de criar taxonomias de organização das motivações que culminam como hipóteses explicativas da satisfação.

Embora ainda não haja concordância acerca dos conceitos, teorias e modelos teóricos da satisfação (Silva, 1998), as teorias da motivação são as que mais próximas estão de explicar e fundamentar os factores e mecanismos que lhe estão subjacentes. As teorias da motivação podem ser divididas em dois grandes grupos: as teorias de conteúdo e as teorias processuais. As primeiras sintetizam “o que” motiva o

comportamento humano, isto é, enfatizam as necessidades internas, tendo em vista a satisfação (Marques, 2007) e as segundas resumem a forma como o comportamento pode ser motivado, ou seja, “o como” (Cunha et. al., 2006).

Teorias Conteúdo

Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

A teoria de Maslow postula que as necessidades humanas estão dispostas em cinco níveis que admitem uma hierarquia ascendente, representada em pirâmide: 1) Necessidades fisiológicas (necessidades básicas, como alimentação, sono); 2) Necessidades de segurança (implicam um ambiente estável e seguro, sem ameaças ou constrangimentos); 3) Necessidades de pertença (que envolvem as relações sociais e de amizade, bem como a aceitação num grupo); 4) Necessidades de estima (que inclui o respeito, a autonomia, reconhecimento e atenção dos outros) e 5) Necessidades de auto – realização (abrange a realização pessoal, a evolução ou a progressão) (Cunha et. al., 2006; Fontes, 2009; Marques, 2007; Martinez & Paraguay, 2003; Rocha, 1997).

Esta teoria propõe que quando é satisfeita uma necessidade, deixa de ser motivacional, ou seja, para que possa progredir na pirâmide a necessidade anterior já deve ter sido satisfeita, e a necessidade que lhe sucede passa a assumir um papel motivador. Contudo, deverá ter-se em consideração que, apesar de não existir uma sequência rígida e linear das necessidades, estas apresentam-se simultaneamente, considerando que cada caso é um caso, e que por isso, podem divergir de pessoa para pessoa (Marques, 2007; Silva, 1998).

Segundo Batista (2002, p. 18), as necessidades superiores referentes à actividade docente são “a participação na tomada das decisões, a diversidade de tarefas permitindo o uso de diferentes competências, a expressão da criatividade, a oportunidade para aprender e a autonomia profissional, enquanto as necessidades de ordem mais baixa são o melhor salário e outros benefícios, a segurança profissional e as boas relações com os colegas”.

Teoria dos dois Factores de Herzberg

A teoria dos dois factores de Herzberg salienta que qualquer factor pode ser fonte de satisfação e de insatisfação profissional em simultâneo. Esta teoria sustenta que existem diferenças entre a satisfação e a insatisfação (Bolin, 2007) e que as pessoas possuem dois grandes grupos de necessidades/factores independentes: a) factores motivacionais, que incluem a realização, o reconhecimento, as características do

trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira, os quais obedecem a uma dinâmica de crescimento que conduz à satisfação a longo prazo e à felicidade, sendo cobrado com responsabilidades relevantes que são apreciadas e os b) factores de higiene que abrangem o salário, a supervisão, as políticas e a gestão, as condições de trabalho e as relações interpessoais (Bolin, 2007; Pedro e Peixoto, 2006). Desta forma os aspectos que determinariam a satisfação ou insatisfação organizavam-se em factores intrínsecos ou de motivação e extrínsecos ou de higiene. Herzberg considerava que a análise dos comportamentos em contexto laboral não poderia partir do princípio de que, o que não é satisfatório é então insatisfatório. Estudos posteriores foram desenvolvidos junto de professores e os resultados indicavam que a satisfação dos professores estava relacionada com a docência em si, e que o descontentamento era o resultado das condições sócio – políticas do trabalho (Trigo Santos, 1996).

Segundo Naylor (1999), tanto os factores de higiene como os de motivação são importantes, ainda que, de diferentes formas (Ololube (s/d)). Como exemplo, assentando estes conceitos à educação, se a melhoria da instituição de ensino depende fundamentalmente da melhoria do ensino, então o aumento da motivação do docente e as suas capacidades devem ser o principal meio de processo que leva a que as escolas sejam mais eficazes (Ololube, s/d).

Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland

A teoria de McClelland afigura-se análoga à teoria das necessidades de Maslow, porém, sugere que a motivação está dependente da concretização de três necessidades básicas: realização, afiliação e poder (Chiavenato, 1994; Cunha et. al., 2006; Fontes, 2009; Marques, 2007; Martinez & Paraguay, 2003; Rocha, 1997).

De acordo com Silva (1998) a necessidade de realização tem por base um modelo ou padrão de referência, através do qual as pessoas demonstram empenho e vontade de o concretizar. A necessidade de afiliação é caracterizada pelo conjunto de impulsos que fazem com que o indivíduo procure estabelecer laços de amizade com outras pessoas ou grupos. Embora possam reagir agressivamente e defensivamente aquando de situações que percebem como uma ameaça, pessoas afiliativas tendem a ser amigáveis e cooperativas (Cunha et. al., 2006). Por último, as necessidades de poder, encontram-se relacionadas com a ambição do indivíduo para controlar diversas situações e poder influenciar outras pessoas. Uma elevada motivação para o poder associa-se a actividades competitivas e assertivas (Cunha et. al., 2006).

Chiavenato (1994) considera que estas três necessidades podem desenvolver-se e adquirir-se ao longo da vida, como resultado das experiências de cada um.

Teorias de Processo

Teoria das Expectativas de Vroom

Das mais abrangentes a nível motivacional, a teoria das expectativas procura prever ou explicar o esforço relacionado com a execução de uma tarefa (Ololube, s/d). Sustentada por uma base cognitiva, considera que o comportamento e o desempenho resultam de uma escolha consciente (Cunha et. al., 2006).

Esta teoria sugere que a motivação que conduzirá à satisfação no trabalho é uma função da relação entre o esforço, o desempenho e a conveniência das consequências a ele associadas. Ou seja, a tendência para agir de determinada forma, depende da expectativa face ao resultado da sua actuação e ao grau de atracção de tal resultado para o indivíduo (Ololube, s/d).

De forma geral, a teoria das expectativas é organizada em torno de três conceitos, através dos quais surge a sua designação:

- Expectativa – se um determinado esforço for exercido, o resultado será um desempenho bem sucedido (Expectativa esforço – desempenho);
- Valência – para que haja um esforço é necessário que a recompensa seja de interesse e de valor positivo para a pessoa que o realiza;
- Instrumentalidade – o grau em que um resultado facilita o acesso a outro bom resultado (Cunha et. al., 2006).

Teoria da Equidade de Adams

Fundamentada pelos processos cognitivos percebidos pelos indivíduos em situações profissionais (Cunha et. al., 2006; Ololube, s/d; Silva, 1998), a teoria da equidade pressupõe que os trabalhadores comparam os seus contributos para a organização, de acordo com o que dela recebem. Significa que a satisfação no trabalho será menor, quanto mais os trabalhadores considerarem que existe uma desigualdade entre o seu contributo pessoal e a remuneração recebida (Silva, 1998).

Ensino Superior

O ensino superior corresponde à fase posterior ao ensino secundário, e objectiva facultar formação e garantir qualificações profissionais.

Constitui uma das fases da educação que se prolonga ao longo da vida e caracteriza-se como uma força que despoleta o desenvolvimento económico e social. Actualmente a valorização da sociedade aponta maioritariamente para os recursos cognitivos em detrimento dos recursos materiais, o que garante maior relevância das instituições de ensino superior (Delors, 2005).

De acordo com a lei de bases do sistema educativo (lei nº 46/86 de 14 de Outubro), são objectivos do ensino superior: “a) Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e empreendedor, bem como do pensamento reflexivo; b) Formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em sectores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade, e colaborar na sua formação contínua; c) Incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, das humanidades e das artes, e a criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que se integra; d) Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos, que constituem património da humanidade, e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; e) Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração, na lógica de educação ao longo da vida e de investimento geracional e intergeracional, visando realizar a unidade do processo formativo; f) Estimular o conhecimento dos problemas do mundo de hoje, num horizonte de globalidade, em particular os nacionais, regionais e europeus, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; g) Continuar a formação cultural e profissional dos cidadãos pela promoção de formas adequadas de extensão cultural. h) Promover e valorizar a língua e a cultura portuguesas; i) Promover o espírito crítico e a liberdade de expressão e de investigação”.

As alterações ocorridas nas últimas décadas relativamente ao ensino superior originaram um clima de turbulência, tornando a educação e o papel do docente universitário mais complicado. Além de transmissores de conhecimento, o docente passa a ter um papel preponderante na relação entre o conhecimento e as estruturas

cognitivas, culturais e afectivas dos alunos. Torna-se acima de tudo um tutor, educador, facilitador de aprendizagem que coopera com a instituição de ensino e assume nos diversos papéis que ocupa, responsabilidade e compromisso (Ferreira, 2009; March, 2003; Patrício, 2001; Rodríguez Rojo, 1999). Enfatiza-se a pedagogia e cria-se alterações na forma de aprendizagem, onde os alunos também são responsáveis pela sua formação, devendo por isso ter um papel mais activo (Costa, 2002; Fernandes 2001; Martins, 2004; Nóvoa, 2000).

As mudanças implicam o desenvolvimento do docente ao nível das competências pedagógicas que devem assumir, adicionando-as às competências cognitivas e de conteúdo, consideradas noutros tempos, como único instrumento essencial para a actividade docente. Claro é, que o desenvolvimento do docente irá apresentar-se diversificado de pessoa para pessoa, e considerará o seu desenvolvimento pessoal, profissional e institucional, uma vez que são indissociáveis (Bell & Gilbert 1994). Não havendo relação entre os vários pólos, podemos assistir a momentos de tensão e stress, que poderão condicionar a satisfação docente.

Satisfação Docente

Nos últimos tempos, as mudanças têm sido notórias ao nível do ensino em Portugal e na Europa, e na base destas mudanças estão factores sociais, políticos e económicos (Graça, 2008). Alguns trabalhos realizados indicam que os níveis de satisfação têm diminuído nos últimos tempos, devido a fenómenos como a globalização, a flexibilidade do emprego, os avanços da tecnologia e em alguns países devido a uma profunda recessão nos anos 90 (Wanner, 1999; Winkelmann e Zimmermann, 1998), os processos burocráticos e de hierarquização parecem também ter alguma influência nesta diminuição da satisfação dos docentes (Fischer & Sousa – Poza, 2008). De acordo com Fisher (1994) as principais fontes de stress evidenciadas por professores universitários são a realização de tarefas administrativas (em primeiro lugar numa lista de dez fontes de pressão), a educação/ensino (quarta posição) e em oitavo lugar a realização de estudos de investigação (Herranz-Bellido et. al. (s/d)). Não obstante, e segundo Oshabemi (1999) os docentes do ensino superior evidenciam altos níveis de satisfação noutro tipo de tarefas.

Investigações realizadas indicam que um dos melhores preditores da satisfação docente, ao nível do ensino superior, é o *status* que vão ocupando, sendo que quanto mais evoluem na carreira, maior a satisfação. O tipo de vinculação que têm à instituição

de ensino parece também constituir um factor importante na satisfação (Beliaeva et. al., 2001; Leung et. al., 2000; Oshabemi, 1999). Os estudos de Gmelch et. al. (1986) indicam que os professores que têm maior estabilidade no emprego são menos propensos ao stresse, manifestando graus de satisfação superior.

Prick (1989) e Pinto, Lima e Silva (2003) na sequência de um estudo acerca da satisfação profissional dos professores, chegaram à conclusão de que os docentes Portugueses apresentam um índice de satisfação menor, quando comparados com docentes de outros países da Europa (Jesus, 1998). Consequentemente, são apresentados novos desafios aos professores, que devem centrar-se na aprendizagem, exigindo-lhes a capacidade de resposta e adaptação a novas situações. Neste sentido, a função docente tende a ser a ligação entre o conhecimento, as estruturas cognitivas, culturais e afectivas dos alunos (Fernandes, 2001).

Segundo alguns autores ligados à área educacional, a satisfação do professor é um factor de influência fulcral para o desempenho do aluno. Desta forma, a dinâmica da instituição e o sucesso do sistema educativo depende, em parte, da satisfação e motivação revelada pelos docentes que lá trabalham (Sharma & Jyoti, 2009), sendo estes factores impulsionadores do desenvolvimento da instituição a longo prazo (Ololube, s/d).

Grande parte do dia do docente é passado no interior da instituição educacional, pelo que as qualidades a ela inerentes podem, eventualmente, determinar um nível de satisfação positivo tendo consequências igualmente positivas no seu bem – estar diário.

Os professores são os pilares da sociedade e do sistema educacional, que ajudam os alunos a crescer e a assumir uma atitude de responsabilidade para o futuro. Eles desejam segurança, reconhecimento, novas experiências e independência. Quando essas necessidades não são satisfeitas tornam-se motivo de ansiedade e pressão (Devi V., 2006; Sharma & Jyoti, 2009). Insatisfação entre os trabalhadores é indesejável e perigoso em qualquer profissão, e nos docentes pode ter consequências irreparáveis, tanto para o docente em si, como para os alunos com quem ele lida. Se os factores responsáveis pela insatisfação podem ser alterados, tentativas devem ser feitas, no sentido de mudança das condições perturbadoras e/ou redução da sua intensidade, de modo a aumentar o poder de realização da profissão.

Estudos Desenvolvidos na Área da Satisfação Docente

Estudos realizados na área referem que, associados à satisfação docente estão factores intrínsecos, extrínsecos e demográficos. Lee, Dedrik e Smith (1991) relatam que a satisfação do professor pode surgir das actividades realizadas e das interacções diárias com os alunos, do gosto pela sua profissão e do querer trabalhar com jovens, bem como da percepção de controlo de uma turma na sala de aula (factores intrínsecos) (Sharma e Jyoti 2009). Choy e colaboradores (1993), referem que são muito poucos os docentes que entram para a sua profissão por causa dos salários, do prestígio ou por outro tipo de recompensas externas (Sharma e Jyoti 2009).

Contrariamente a este estudo, Bobbit e colaboradores (1994) consideram que factores extrínsecos como o salário, o apoio dos administradores e chefias, a segurança da escola, as características da instituição e os recursos escolares, contribuem para a satisfação docente. Contudo, acredita-se que os factores intrínsecos podem, de facto, influenciar a escolha das pessoas pela profissão docente, e os factores extrínsecos podem influenciar a satisfação no trabalho e o desejo de continuar no ensino ao longo da carreira.

Factores demográficos como a idade, o estado civil, o género/sexo e a escolaridade parecem ser tidos em conta quando se fala em satisfação profissional. Um estudo realizado com professores, por Perie e Baker (1997) revelou que as mulheres docentes apresentavam níveis mais elevados de satisfação do que os docentes do sexo masculino e que havia uma fraca correlação entre a satisfação e os salários e benefícios recebidos (Sharma & Jyoti, 2009). Estudos realizados em função do sexo/género reforçaram a concepção de Perie e Baker (1997), no que diz respeito à satisfação de docentes de sexo feminino ser superior à do sexo masculino (Ma & MacMillan, 1999; Michaelowa, 2002; Spear, Gould & Lee, 2000, citados por Sabry, 2010). Não obstante, parecem não ser unânimes os resultados referentes à variável sexo/género, sendo que alguns estudos revelam que a satisfação pode ser diferente para homens e mulheres, tendo em consideração as diversas profissões e em diferentes dimensões. Isto significa que, não se pode generalizar e considerar que as mulheres estão mais satisfeitas do que os homens. Podemos é considerar que, em algumas profissões parece existir maior grau de satisfação para o sexo feminino do que para o sexo masculino e vice – versa (Bolin, 2007). A investigação de Bishay (1996) e de Mwamwenda (1997) aponta que as mulheres docentes estão menos satisfeitas com o seu trabalho quando comparadas com

os docentes homens (Sabry 2010). Porém, ainda existem estudos que negam haver relação entre o sexo/género e a satisfação profissional dos professores.

HonGying (2007) refere que muitos dos estudos desenvolvidos no âmbito da satisfação no trabalho estão centrados essencialmente, em três aspectos principais: Satisfação global no trabalho, as dimensões da satisfação e os factores que a influenciam.

A satisfação global é caracterizada pela atitude do profissional face a um conjunto de factores, que inclui tanto o trabalho em si como o ambiente de trabalho. No fundo, caracteriza a reacção do trabalhador face a todo o trabalho. Estudos realizados por Zhang Zhongshan (2000) com professores demonstram que estes estão geralmente satisfeitos com a sua profissão, resultado que é refutado pelo estudo de Chen Weiki (1998) (HonGying (2007)).

As dimensões da satisfação sugerem que há aspectos específicos no trabalho que a podem influenciar positivamente ou negativamente. Parece haver consenso nos estudos realizados relativamente ao facto de os professores manifestarem maior satisfação com os factores intrínsecos à sua actividade profissional (HonGying, 2007). Os estudos de Chen Yunying e San Shaobang (1994) corroboram a afirmação anterior, no sentido em que concluíram que os professores têm sentimentos bastante positivos sobre aspectos intrínsecos como a natureza do trabalho, entrada de profissionais, e as relações interpessoais, contudo nutrem sentimentos relativamente negativos relativamente aos salários, à gestão, às oportunidades de promoções e condições físicas (HonGying, 2007).

Estudos efectuados na China enunciam que os factores que podem influenciar a satisfação são o sexo/género, a idade, o tempo de serviço docente, o cargo ocupado e factores profissionais (HonGying, 2007).

Em consonância com os resultados da satisfação em função da idade, os resultados relativos ao tempo de serviço docente apresentam-se igualmente contraditórios. O estudo realizado por Bishay (1996) sugere relação positiva entre o tempo de serviço e a satisfação profissional docente. No entanto, Gosnell (2000) refuta esses resultados mediante relação negativa entre as mesmas variáveis (Sabry, 2010). Os resultados dos estudos de Poppleton & Risborough (1991) evidenciam que os docentes com menos cinco anos de serviço apresentam-se mais satisfeitos na actividade, quando comparados com os que exercem a profissão há 15 – 20 anos (Sabry, 2010). Em

contraste, os estudos de Dabo (1998) e Michaelowa (2002) demonstraram não haver relação entre o tempo de serviço e satisfação dos professores (Sabry (2010).

Os aspectos que causavam satisfação nos professores foram considerados por alguns autores, e os resultados apontam para um nível de satisfação superior com as oportunidades de progressão, a vida pessoal e os desafios profissionais, os níveis de tomada de decisão e autonomia nos docentes com cinco ou menos anos de experiência, comparativamente aos docentes com mais experiência. O nível de satisfação global também se apresentou superior nos docentes com menos anos de serviço (Camilli, 2004).

Estudos realizados revelam que existe uma relação negativa significativamente entre o grau acadêmico (ou as conquistas dos docentes) com a satisfação. Os resultados dos estudos de Darling-Hammond (1984) e de Schlechty & Vance (1983) têm indicado que os professores com níveis de qualificação superior apresentam-se menos satisfeitos com o seu trabalho e apresentam maior susceptibilidade de abandonar o ensino (Sabry, 2010). O estudo de Avery (1998) refuta a afirmação anterior e refere não existir qualquer tipo de impacto entre o nível de qualificação e a satisfação (Sabry, 2010).

Capítulo 2 – Metodologia

Introdução

Neste capítulo é apresentada a metodologia utilizada na realização do presente estudo. Encontram-se definidos os objectivos, as hipóteses, o instrumento, a amostra, os procedimentos e as questões éticas consideradas.

Objectivos da Investigação

O objectivo do presente estudo é analisar a satisfação profissional dos docentes do ensino superior, de modo a explicar como a satisfação profissional pode contribuir para sua prática; compreender quais os factores que estão na base da (in) satisfação dos docentes; colocar em prática um possível modelo de incentivo que vá de encontro às necessidades reveladas pelos docentes, no que respeita à sua satisfação.

Corresponde a um estudo de carácter essencialmente descritivo e correlacional.

Concretamente, são objectivos da investigação:

- a) Estudar os níveis de satisfação dos docentes do ensino superior consoante as respectivas subescalas.
- b) Verificar se existem diferenças significativas relacionadas com variáveis sócio – demográficas e profissionais (género, idade, estado civil, total de anos de serviço, anos de serviço na actual instituição, área leccionada – ciências sociais, ciências exactas, tipo de contrato, número de cargos ocupados e instituição de ensino (universidade ou politécnico).

Hipóteses

De acordo com o suporte e a revisão bibliográfica, esta investigação terá as seguintes hipóteses:

H1: Os Docentes do Ensino Superior apresentam níveis de satisfação reduzidos;

H2: Quanto mais anos de serviço têm os docentes, maior é a sua satisfação profissional;

H3: Docentes do sexo feminino estão mais satisfeitas com a sua actividade profissional;

H4: Docentes da área das ciências sociais apresentam níveis de satisfação mais elevados que os docentes das outras áreas;

H5: Docentes que ocupam mais cargos estão mais satisfeitos;

H6: Docentes das Universidades apresentam um nível de satisfação superior aos docentes dos Politécnicos;

H7: Quanto mais anos permanecem os docentes na instituição de ensino, mais insatisfeitos estão;

H8: Docentes casados apresentam níveis de satisfação superiores;

H9: O tipo de contrato tem influência na satisfação dos docentes;

H10: Os docentes com categoria de assistente apresentam níveis inferiores de satisfação que os que têm categoria de professor;

H11: Docentes mais velhos encontram-se mais satisfeitos do que os mais novos

Amostra

A amostra é constituída por 273 docentes do ensino superior – Universidades e Politécnicos, de ambos os sexos, Professores e Assistentes com diferente tipo de contrato e que leccionam áreas das Ciências Sociais e Humanas e das Ciências Exactas.

Trata-se de uma amostra aleatória, recolhida através de questionário, enviado por *email* às diversas instituições de ensino do País.

A tabela 1 ilustra as características demográficas e gerais da amostra.

Tabela 1:

Características da Amostra

Variáveis		N	%	N Total
Tipo de Contrato	Contratados	195	71,4%	273
	Definitivo	78	28,6%	
Categoria Profissional	Assistentes	64	23,6%	
	Professores	207	76,4%	
Área Leccionada	Ciências Sociais	89	33%	
	Ciências Exactas	181	67%	
Cargos Ocupados	0	91	33,3%	
	1	84	30,8%	
	2 ou mais	98	35,9%	
Idade	[21 – 36]	63	23,1%	
	[37 – 55]	182	66,7%	
	> 55	28	10,3%	
Sexo/Género	Feminino	140	51,3%	
	Masculino	133	48,7%	
Instituição de Ensino	Politécnico	110	51,9%	
	Universidade	102	48,1%	
Estado Civil	Solteiro (a)	58	21,2%	
	Casado(a) / União de facto	198	72,5%	
	Divorciado(a) /Separado(a)	13	4,8%	
	Viúvo (a)	4	1,5%	
Anos de Serviço	<17 Anos	168	62,2%	
	> 18 Anos	102	37,8%	
Anos de Serviço na Actual Instituição	<14 Anos	161	60,1%	
	>15 Anos	107	39,9%	

Instrumento

O instrumento utilizado foi a escala de Satisfação Profissional que faz parte do Indicador de Stresse Ocupacional (OSI – Occupational Stress Indicator) que solicita informações acerca dos sujeitos (sexo/género, idade, estado civil, anos de serviço, área leccionada, cargo, categoria, tipo de vínculo/contrato). Esta escala inicialmente seria aplicada a docentes do Ensino Superior da Universidade da Madeira, mas por haver pouca adesão, apesar do anonimato das respostas, foi aplicada a nível Nacional, através do Sindicato Nacional do Ensino Superior, via *email*.

Este questionário (OSI) possui sete escalas, mas neste estudo foi utilizada apenas a escala de Satisfação no Trabalho, por ser a que mais se adequa aos objectivos definidos.

A escala de Satisfação (cf. Anexo 1) é constituída na sua totalidade por 22 itens e encontra-se dividida em 5 subescalas (**1.** Satisfação com a Realização, Valorização e Crescimento; **2.** Satisfação com o próprio Trabalho; **3.** Satisfação com a Estrutura Organizacional; **4.** Satisfação com os Processos Organizacionais **5.** Satisfação com as Relações Interpessoais) e um *score* total (Ramos, 2001).

A avaliação da satisfação é efectuada mediante uma escala de *Lickert* que varia entre 1 (Muitíssimo Insatisfatório) e 6 (Muitíssimo Satisfatório). O somatório dos itens varia entre 22 e 132 pontos, constituindo um indicador de satisfação global.

Um Estudo realizado em Portugal investigou a fiabilidade do Indicador de Stresse Ocupacional numa versão em Português e para a População Portuguesa, bem como a validade de quatro escalas – Satisfação no Trabalho, Saúde Mental, Saúde Física e Comportamento/personalidade tipo A (Cunha et al. 1992). O índice de fiabilidade obtido pelo coeficiente de correlação (*Alpha de Cronbach's*) foi estatisticamente significativo para a escala de Satisfação no Trabalho (.92), na sua totalidade e a validade convergente apresentou níveis aceitáveis para as escalas de Satisfação no Trabalho, Saúde Mental e Saúde Física. É de salientar que foi encontrada elevada fiabilidade para as subescalas: satisfação com realização, valorização e crescimento (.76), satisfação com a estrutura organizacional (.71) e satisfação com processos organizacionais (.73) (Cunha et al. 1992).

O presente estudo apresenta elevados níveis de consistência interna para a escala aplicada, na sua totalidade, bem como para as subescalas que a compõem, o que nos garante elevada fiabilidade do instrumento e dos resultados obtidos. Na tabela 2 estão representados os valores do *Alpha de Cronbach's*, para as subescalas do instrumento.

Tabela 2:

Consistência Interna das Subescalas

Subescalas	N. de Itens	Alfa de Cronbach's
Satisfação com realização, valor e crescimento	6	.86
Satisfação com o próprio Trabalho	4	.72
Satisfação com a Estrutura Organizacional	5	.88
Satisfação com os Processos Organizacionais	4	.77
Satisfação com as Relações Interpessoais	3	.80
<i>Score Total</i>	22	.95

Procedimentos

Para que esta investigação fosse possível, foi necessário cumprir com alguns procedimentos que passamos a descrever.

1. Escolha do tema e pesquisa bibliográfica;
2. Desenvolvimento dos objectivos, bem como o enquadramento teórico da temática.
3. Formulação do problema e das hipóteses a testar;
4. Planeamento da investigação e desenho da estratégia de investigação;
5. Escolha do instrumento que melhor se adequasse aos objectivos formulados;
6. Pedido de autorização aos autores do questionário, para a sua utilização;
7. Pedido de Autorização à UMa para o desenvolvimento do estudo e para aplicação da escala aos docentes da instituição de ensino, através de carta, enviada à Reitoria, via *email* (cf. Anexo 2);
8. Estabelecimento de contactos telefónicos com a Reitoria, que prontamente se disponibilizou para enviar um *email* a todos os docentes da UMa, com o Link do questionário. No questionário estavam explícitos os objectivos do estudo, bem como a garantia do anonimato e da confidencialidade das respostas solicitadas.
9. Pedido de colaboração ao Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup), no sentido de enviar o Link do questionário para várias instituições de ensino, bem como para os docentes associados.
10. Aplicação das escalas online, entre os dias 25 de Maio e 25 de Setembro de 2010, tendo sido registada uma taxa de resposta razoável (273);
11. Recolha dos dados;
12. Elaboração da base de dados e Introdução dos dados no programa estatístico SPSS, versão 17.0;
13. Análise e interpretação dos dados.

Questões Éticas

A utilização da escala de satisfação foi devidamente autorizada pelos autores que a validaram para a população Portuguesa, com a garantia que os dados apenas seriam utilizados para fins de investigação.

A escala antes de ser enviada a qualquer docente da Universidade da Madeira, foi submetida a análise e posterior autorização da Reitoria, de forma a garantir que não violava qualquer princípio ético da instituição de ensino através de correio electrónico, os objectivos foram comunicados no cabeçalho do questionário, bem como a garantia da confidencialidade e do anonimato das respostas.

Capítulo 3 – Resultados

Os dados recolhidos através das escalas colocadas online, foram processados e trabalhados no programa de estatística SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 17.0, para o Windows.

A análise estatística baseou-se em diversos procedimentos que se explanam de seguida.

Em primeiro lugar procedemos à análise descritiva de todas as variáveis, bem como das subescalas que constituem a escala de satisfação. De acordo com esta análise podemos verificar que a média do *score* global (M=3,41; DP=0,94; – Algo insatisfatório) é reduzida, o que indica que os professores encontram-se pouco satisfeitos com a sua actividade profissional no geral.

Após análise dos factores que podem estar na base da satisfação dos docentes do ensino superior, podemos constatar, através da tabela 3, que os níveis de maior satisfação – ainda que pouco significativos - estão relacionados com o trabalho em si, com as relações interpessoais e com os processos organizacionais. A satisfação com a estrutura organizacional apresenta uma cotação reduzida (M=3,17; DP=1,04), o que nos indica maior nível de insatisfação dos docentes relativamente a este factor.

Tabela 3:

Estatística descritiva dos factores de Satisfação

Subescalas de Satisfação	Número de Itens	N	Média	Desvio Padrão
Satisfação com a realização, valor e crescimento	6	273	3,26	1,04
Satisfação com o próprio trabalho	4	273	3,69	0,97
Satisfação com a estrutura organizacional	5	273	3,17	1,04
Satisfação com os processos organizacionais	4	273	3,51	1,05
Satisfação com as relações interpessoais	3	273	3,61	1,05
<i>Score Total</i>	22	273	3,41	0,94

Os itens da escala de satisfação identificados como mais satisfatórios ($M \geq 3,5$) encontram-se representados na tabela 4, por ordem decrescente. Apesar da satisfação com as relações interpessoais ser superior, o item com maior média de cotação está enquadrado na satisfação com os processos organizacionais (M=4,25; DP=1,31 – Algo satisfatório).

Tabela 4:
Principais factores de satisfação.

Itens da Escala	Média	Desvio Padrão	Subescala
17. O grau de flexibilidade e liberdade que sente no seu emprego	4,25	1,31	Satisfação com os Processos Organizacionais
11. O tipo de trabalho ou tarefas que lhe compete executar	4,14	1,08	Satisfação com o Próprio Trabalho
2. As relações que mantém com as outras pessoas no trabalho	4,05	1,12	Satisfação com as Relações Interpessoais
4. O seu emprego actual	3,99	1,18	Satisfação com o Próprio Trabalho
5. O grau em que se sente “motivado” pelo seu emprego/profissão	3,90	1,38	Satisfação com os Processos Organizacionais
8. O seu grau de identificação com a imagem pública ou objectivos da sua instituição de ensino	3,62	1,27	Satisfação com as Relações Interpessoais
12. O grau em que sente que pode desenvolver-se pessoalmente ou evoluir no seu emprego	3,54	1,33	Satisfação com a Realização, Valor e Crescimento

De forma a escolher o melhor teste estatístico a utilizar, procedeu-se ao cálculo do teste da normalidade, que nos indicou que apenas as subescalas Satisfação com a Realização, Valor e Crescimento ($p = 0,153$) e *Score* total ($p = 0,216$) são normais. Uma vez que a maioria das subescalas não cumpria com os pressupostos da normalidade ($p > 0.050$), optamos pelos testes não paramétricos para observar eventuais diferenças nas dimensões que compõem a escala de satisfação laboral em função de algumas variáveis demográficas e profissionais da amostra de docentes do ensino superior.

Foram utilizados testes de *Mann-Whitney* (comparação de dois grupos) para as variáveis: a) anos de serviço na actual instituição; b) sexo/género; c) tipo de contrato; d) categoria profissional; e) área leccionada; f) instituição de ensino e g) anos de serviço, por serem variáveis que contêm dois grupos de comparação. O teste de *Kruskal-Wallis* foi utilizado para identificar possíveis diferenças relativamente às variáveis: a) estado civil; b) idade e c) número de cargos ocupados, por serem variáveis que contêm mais de dois grupos de comparação.

Uma vez que a subescala Satisfação com a realização, valor e crescimento e o *Score* Total, cumpriram com os pressupostos da normalidade, recorreremos ao teste

paramétrico *Anova* com o intuito de verificar a eventual existência de diferenças significativas nas dimensões de satisfação analisadas em função das variáveis demográficas e profissionais.

Os testes de *Mann-whitney* efectuados revelam que apenas se verificaram diferenças significativas relativamente às variáveis: sexo/género para a subescala satisfação com as relações interpessoais ($p=0,012$), tipo de contrato para a subescala satisfação com o próprio trabalho ($p=0,038$) e anos de serviço na actual instituição para as subescalas: satisfação com a realização, valor e crescimento ($p=0,016$), satisfação com a estrutura organizacional ($p=0,037$), satisfação com os processos organizacionais ($p=0,040$) e satisfação global ($p=0,037$).

A tabela 5 ilustra as diferenças intergrupais obtidas com a realização dos testes estatísticos.

Tabela 5:
Diferenças Intergrupais

Subescalas	Variáveis	N	M	DP	p	
Satisfação com as Relações Interpessoais	Sexo/Género	0 (Feminino)	140	3,46	1,033	0,012
		1 (Masculino)	133	3,76	1,056	
Satisfação com o Próprio Trabalho	Tipo de Contrato	Contratados	195	3,61	0,962	0,038
		Definitivo	78	3,88	0,963	
Satisfação com a Realização, Valor e Crescimento	Anos de Serviço na Actual Instituição	1 (Menos Anos de Serviço)	161	3,39	1,038	0,016
		2 (Mais Anos de Serviço)	107	3,09	1,007	
Satisfação com a Estrutura Organizacional	Anos de Serviço na Actual Instituição	1 (Menos Anos de Serviço)	161	3,29	1,039	0,037
		2 (Mais Anos de Serviço)	107	3,00	1,037	
Satisfação com os Processos Organizacionais	Anos de Serviço na Actual Instituição	1 (Menos Anos de Serviço)	161	3,63	1,033	0,040
		2 (Mais Anos de Serviço)	107	3,34	1,051	
Score Global	Anos de Serviço na Actual Instituição	1 (Menos Anos de Serviço)	161	3,52	0,924	0,037
		2 (Mais Anos de Serviço)	107	3,27	0,935	

De acordo com os resultados obtidos, a satisfação com as relações interpessoais parece ser mais elevada para os docentes do sexo/género Masculino ($M=3,76$; $DP=1,0556$) do que para os docentes do sexo feminino ($M=3,46$; $DP=1,033$).

Relativamente à variável tipo de contrato, os resultados indicam que os docentes com contrato definitivo (M= 3,88; DP= 0,963) parecem apresentar-se mais satisfeitos com o próprio trabalho do que os docentes contratados (M= 3,61; DPP= 0,962).

Os resultados do teste *Mann-Whitney* revelam que os docentes com menos anos de serviço na actual instituição encontram-se mais satisfeitos com a estrutura organizacional (M= 3,29; DP= 1,039 dos docentes com menos anos de serviço na instituição contra M= 3,00; DP= 1,037 dos docentes com mais anos de serviço na actual instituição), com os processos organizacionais (M= 3,63; DP= 1,033 contra M=3,34; DP= 1,051 dos docentes com mais antiguidade na actual instituição), com a realização, valor e crescimento (M=3,39; DP= 1,038 contra M= 3,09; DP= 1,007) e com níveis superiores de satisfação global (M= 3,52; DP= 0,924 contra M= 3,27; DP= 0,935). Os resultados obtidos nas últimas duas subescalas foram corroborados pelo teste de *Anova*. Note-se que a utilização deste teste para estas subescalas, deve-se ao facto de ambas cumprirem com os critérios de normalidade.

A *Anova* confirma a existência de diferenças para as subescalas satisfação com a realização, valor e crescimento e satisfação global relativamente aos anos de serviço na actual instituição. Segundo os resultados obtidos parecem ser os docentes que estão há menos tempo na instituição os que se encontram mais satisfeitos com a sua realização pessoal e com a possibilidade de progressão na carreira do que os que estão há mais tempo a leccionar na instituição actual. De igual forma, os docentes a leccionar há menos tempo na instituição actual, apresentam níveis superiores de satisfação global.

Não foram encontradas diferenças significativas nas dimensões de satisfação em função das variáveis total anos de serviço, área leccionada, instituição de ensino e categoria profissional, com a utilização do teste *Mann-Whitney*.

Com o objectivo de verificar a possibilidade de existirem diferenças quanto ao estado civil, idade e cargos ocupados utilizou-se o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*. Este teste não confirmou a existência de diferenças significativas face às variáveis em análise.

Discussão dos Resultados

Ao longo das últimas décadas o fenómeno da satisfação docente tem merecido atenção e relevância, democratizou-se.

Estudos realizados no âmbito da satisfação profissional alicerçaram um interesse e exploração crescentes da temática. As compilações de pesquisas e investigações geraram modelos e identificaram factores que parecem influenciar o grau de satisfação no trabalho, pese embora a variabilidade dos resultados encontrados. A ausência de modelos centrados especificamente na área da satisfação, permitem vislumbrar a complexidade do seu estudo.

Os modelos teóricos da motivação, identificados ao longo da revisão bibliográfica, não sendo os mais adequados, são os que se afiguram mais próximos da temática. Esta aproximação faz com que a confusão de conceitos se instale e se intensifique. Deverá, portanto patentear-se a sua independência e clarificar que a satisfação pode ser um indicador de motivação, mas raramente é a sua causa. As concepções acerca dos factores que potenciam a satisfação são múltiplas. Não obstante, em conteúdo, são consensuais.

A presente investigação tem como objectivos centrais o estudo dos níveis de satisfação dos docentes do ensino superior e a verificação da existência de diferenças significativas de satisfação em função das variáveis sócio – demográficas e profissionais. Apesar de a amostra ser mais reduzida - do que inicialmente prevíamos – foi possível eduzir algumas conclusões, muito embora os resultados tenham sido surpreendentes, face ao que esperávamos. O facto de existirem poucos artigos direccionados para esta temática específica limitou, de alguma forma, a fundamentação dos resultados obtidos.

Considerando os resultados do presente estudo, os níveis de maior satisfação dos docentes do ensino superior parecem estar relacionados com o próprio trabalho (segurança no actual emprego, tipo de tarefas e o volume de trabalho), com as relações interpessoais (grau de identificação com os objectivos da instituição, relação com outras pessoas e o clima da instituição de ensino) e com os processos organizacionais (grau de autonomia, motivação pela profissão, o estilo de chefia, grau de liberdade e flexibilidade sentido). Este resultado apresenta-se consistente com o obtido no estudo realizado por Marques (2007).

A dimensão apontada como menor fonte de satisfação parece estar relacionada com a estrutura organizacional (forma como são realizadas as mudanças, comunicação na instituição de ensino, a forma de resolução dos conflitos).

Destacando as variáveis em estudo, é de realçar que para a totalidade da amostra apenas se verificaram diferenças significativas relativamente ao sexo/género, à tipologia do contrato e aos anos de serviço na actual instituição. Ainda assim, das hipóteses delineadas no início do estudo, poucas foram as que se confirmaram.

Para irmos de encontro aos objectivos enunciados, formularam-se onze hipóteses, pelo que passamos a referir quais as confirmadas e quais as infirmadas.

H1: Os Docentes do Ensino Superior apresentam níveis de satisfação reduzidos;

Os resultados obtidos neste estudo confirmam a presente hipótese, pois a média do *score* global ($M=3,41$; $DP=0,94$; – Algo insatisfatório) obtida, apresenta-se reduzida de acordo com a cotação do instrumento utilizado para medir a satisfação no trabalho. Este resultado é corroborado pelos trabalhos desenvolvidos na área nas duas últimas décadas, que nos dão conta de um nível de satisfação menor, provavelmente relacionado com fenómenos como a globalização, os avanços da tecnologia e os processos de hierarquização (Fischer & Sousa – Poza, 2008; HonGying, 2007; Wanner, 1999; Winkelmann e Zimmermann, 1998). O facto de se estar a atravessar um período de alguma instabilidade a nível social, bem como as modificações que o sistema de ensino tem sofrido nos últimos tempos podem justificar este resultado. Contudo, e segundo os estudos realizados, tudo parece indicar que esta diminuição do nível de satisfação não é assim tão recente. Estudos realizados na década de 70 e 80 já nos davam conta que a satisfação dos docentes era tanto menor, quanto maior era o nível de ensino ministrado (Seco, 2002). Esta informação permite-nos afirmar que os docentes do ensino universitário encontrar-se-iam mais insatisfeitos profissionalmente, quando comparados com os docentes de outros níveis de ensino.

H2: Quantos mais anos de serviço têm os docentes, maior é a sua satisfação profissional;

Esta hipótese não foi confirmada pelos resultados obtidos, que indicaram ausência de diferenças significativas relativamente à variável total anos de serviço. Desta forma, podemos inferir que os anos de serviço não influenciam o nível de satisfação dos docentes do ensino superior. A literatura não é consensual face à

influência que os anos de serviço podem ter na satisfação profissional. Se por um lado existem estudos que nos indicam que há uma relação positiva entre ambos os factores, outros mostram o contrário, de modo que o resultado aqui encontrado parece apontar que, de facto, neste caso específico, os anos de serviço não revelaram ser fundamentais para uma maior satisfação profissional, resultado este que é partilhado por Dabo (1998), Gosnell (2000), e Michaelowa (2002).

Em contrapartida, estudos realizados revelam haver uma relação positiva entre os anos de serviço e o nível de satisfação (Bishay, 1996). Segundo Marques (2007), os professores com mais anos de serviço encontram-se mais satisfeitos com a sua profissão, pois beneficiam de um estatuto que os mais novos, ou com menos anos de serviço ainda não conquistaram. Contrariamente a este resultado, os estudos de Camilli (2004) e de Poppleton & Risborough (1991) referem que o nível de satisfação é maior, quanto menos anos de serviço têm os docentes.

H3: Docentes do sexo feminino estão mais satisfeitas com a sua actividade profissional;

Apenas se verificou a existência de diferenças significativas relativamente à variável sexo/género no que respeita a subescala satisfação com as relações interpessoais. Este resultado parece indicar que as relações interpessoais mantidas no trabalho são mais satisfatórias para o sexo/género masculino. Contudo, o facto de não se ter encontrado diferenças significativas relativamente às restantes subescalas, impede-nos de confirmar esta hipótese.

No que diz respeito à variável sexo/género os resultados dos estudos efectuados não são consensuais, porém a tendência aponta para níveis de maior satisfação com a docência do sexo feminino (Ma & MacMillan, 1999; Spear, Gould, & Lee, 2000; Michaelowa 2002; Marques, 2007; Perie & Baker, 1997, citado por Sharma & Jyoti, 2009). Estes resultados são refutados pelos estudos de Bishay (1996) e Mwamwenda (1997).

As divergências entre os diversos estudos parecem querer apontar que eventualmente possam existir factores que manipulem os resultados, ou seja, que em determinadas profissões, as mulheres possam revelar-se mais satisfeitas com o seu trabalho, quando comparadas com os homens (Bolin, 2007). Contudo não se pode generalizar. Assim, acentua-se a hipótese de não haver qualquer tipo de relação entre a variável sexo e a satisfação profissional dos professores, como demonstram Gosnell (2000) e Sargent & Hannum (2003).

H4: Docentes da área das ciências sociais apresentam níveis de satisfação mais elevados que os docentes das outras áreas;

A inexistência de diferenças significativas face à variável área leccionada faz com que se rejeite esta hipótese. De acordo com os resultados obtidos, parece não haver relação entre a satisfação dos docentes do ensino superior e o tipo de área que leccionam.

H5: Docentes que ocupam mais cargos estão mais satisfeitos;

De acordo com os resultados obtidos, o número de cargos ocupados pelos docentes do ensino superior não parece ser condição para a sua satisfação profissional, pelo que se rejeita a hipótese apresentada.

Embora os cargos ocupados não signifiquem necessariamente maior prestígio, a verdade é que estes dois conceitos se aproximam. Nesse sentido, e de acordo com Peretomode (1991) e Whawo (1993) a satisfação no trabalho aumenta consoante o prestígio que cada um ocupa no exercício da sua profissão (Ololube, s/d). O presente estudo refuta a presença de relação positiva entre estes dois factores.

H6: Docentes das Universidades apresentam um nível de satisfação superior aos docentes dos Politécnicos;

O facto de os docentes leccionarem numa Universidade ou num politécnico não parece ser basilar para a sua satisfação, pelo que não foram encontradas quaisquer diferenças significativas que façam aceitar a presente hipótese.

H7: Quantos mais anos permanecem os docentes na actual instituição de ensino, mais insatisfeitos estão;

A existência de diferenças significativas relativamente à variável anos de serviço na actual instituição faz com que esta hipótese seja confirmada. As diferenças a que nos referimos são evidenciadas nas subescalas “satisfação com a realização”, “satisfação global”, “satisfação com a estrutura organizacional” e “satisfação com os processos organizacionais”. Nestas subescalas verifica-se que a satisfação é maior nos docentes que estão há menos tempo na actual instituição.

H8: Docentes casados apresentam níveis de satisfação superiores;

Considerando os resultados obtidos, o estado civil não parece ter qualquer tipo de influência na satisfação dos docentes do ensino superior, pelo que não foram verificadas diferenças significativas desta variável quanto às subescalas em análise.

Embora não haja unanimidade face à relação que pode existir entre o estado civil e a satisfação profissional, estudos realizados realçam níveis de satisfação superiores dos casados. (Seco, 2002).

H9: O tipo de contrato tem influência na satisfação dos docentes;

Apenas foram encontradas diferenças significativas desta variável relativamente à subescala “satisfação com o próprio trabalho”. Essas diferenças indicam que os docentes do ensino superior com contrato definitivo apresentam-se mais satisfeitos com o trabalho, quando comparados com os docentes contratados. Porém, relativamente ao *score* total de satisfação não foram verificadas quaisquer diferenças, o que nos pode indicar que a um nível global o tipo de contrato parece não surtir grande influência na satisfação. O facto de não se ter encontrado diferenças significativas face ao *score* global, faz com que esta hipótese não seja aceite totalmente.

Ainda que alguns autores (Beliaeva et. al., 2001; Gmelch et. al., 1986; Leung et. al., 2000; Oshabemi, 1999) atribuam grande relevância ao factor vinculação, como preponderante na satisfação profissional, os resultados do presente estudo mostram-se ligeiramente incongruentes.

H10: Os docentes com categoria de assistente apresentam níveis inferiores de satisfação que os que têm categoria de professor;

O facto de não se terem verificado diferenças significativas quanto à variável categoria profissional face às subescalas em análise, faz com que se considere infirmada a hipótese apresentada.

H11: Docentes mais velhos encontram-se mais satisfeitos do que os mais novos

De acordo com os testes estatísticos utilizados, pode-se concluir que a idade não surte qualquer efeito quanto à satisfação dos docentes do ensino superior, pelo que se rejeita a presente hipótese.

Em concordância com o que se sucede com outras variáveis, o consenso parece não existir também relativamente ao factor idade. Contudo, segundo Peiró e Prieto (1996) os profissionais com idades mais avançadas encontram-se mais satisfeitos, não

só por beneficiarem de outro tipo de recompensas, mas também pelos anos de serviço e consequentemente pelo espaço que vão conquistando na sua carreira.

Em jeito de conclusão este estudo permitiu responder parcialmente aos seus objectivos, uma vez que identificou os níveis actuais de satisfação dos docentes, embora não tivesse comprovado a existência de diferenças significativas relativamente às variáveis em estudo.

Embora já existam inúmeros estudos acerca da satisfação docente, ainda não existe unanimidade científica quanto aos factores que a podem predizer, o que limita a criação de modelo de acção que a possa garantir e amplificar nos dias que correm.

No que concerne aos resultados de investigações efectuadas no campo da satisfação docente, a concordância é igualmente ténue. Se por um lado se comprova que determinada variável é preponderante na avaliação da satisfação docente, por outro, um estudo sugerirá refutar essa mesma relação. Neste sentido, impõem-se desenvolver novas propostas que assegurem o estudo da satisfação docente nos diversos níveis de ensino, de forma a retirar conclusões reais e mais aprofundadas, quer ao nível dos factores que a fazem despoletar, quer ao nível da criação de modelos teóricos mais específicos e centrados na área.

Os factores clássicos que costumam estar na base da insatisfação não foram verificados ao longo deste estudo, pelo que parece fundamental a utilização de um novo método que aprofunde a causas da insatisfação generalizada apontada pela amostra em estudo. É indubitável a utilização de uma metodologia mista que contemple não só um questionário de factores específicos que possa ser validado, mas também a realização de entrevistas semi-estruturadas, com o intuito de conhecer as causas da insatisfação neste tipo de público-alvo.

Referências Bibliográficas

- Alcobia, P. (2002). Atitudes e Satisfação no trabalho. In J.M. Carvalho Ferreira e António Caetano, *Manual de Psicossociologia das Organizações (Orgs)* (pp. 290-314). Lisboa: McGraw-Hill.
- Arnold, J.; Silvester, J.; Patterson, F.; Robertson, I.; Cooper, C. & Burnes, B. (2005). Chapter 7 – Attitudes at work. In *Work Psychology – Understanding Human Behaviour in the workplace* (pp.258 – 274). FT Prentice Hall. Fourth edition.
- Barros, J. (2000). Os professores vistos por eles mesmos: Características positivas e negativas. *Psicologia, Educação, Cultura*, 4 (1), 45-63.
- Batista, M. L. (2002). *Educação, mercado de trabalho*. Lisboa
- Beliaeva, G.F., Gorshkova, I.D. & Kostikova, I.V. (2001). University women. *Russian Social Science Review*, 42 (4), 78-99.
- Bell, M. & Gilbert, J. (1994). Teacher development as professional, personal e social development. *Teaching and Teacher Education*, 10 (5), 483-497.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and career satisfaction: A study employing the experienced sampling method. *Psychology Journal of Undergraduate Science*, 3, 147-154.
- Bobbitt, S.A., Leich, M.C., Whitener, S.D. and Lynch, H.F. (1994). ‘*Characteristics of stayers, movers, and leavers: Results from the teacher follow-up survey*’, Washington, DC:U.S. Department Of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center For Education Statistics, NCES 94-337.
- Bolin, F. (2007). A study of teacher Job Satisfaction and Factors That Influence It. *Chinese Education and Society*, 40 (5), 47–64. Doi: 10.2753/CED 1061-1932400506.

- Camilli, K.A. (2004). *Teacher Job Satisfaction and Teacher Burnout as a Product of Years old Experience in Teaching*. The Graduate School at Rowan University.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17 (6), 704-711.
- Chan, K. B., Lai, G., Ko, Y. C. & Boey, K. W. (2000). Work stress among six professional groups: the Singapore experience. *Social Science and Medicine*, 50, 1415-1432.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das Organizações* (2ª edição). Editora Elsevier - Campus.
- Costa, J. V. (2002). *A pedagogia no ensino superior e o insucesso escolar. A Universidade Portuguesa - um debate necessário*. Porto: Porto Editora.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (5ª edição). Editora RH.
- Cunha, R., Cooper, C., Moura, M., Reis, M. & Fernandes, P. (1992). Portuguese version of the OSI: A study of reliability and validity. *Stress Medicine*, 8, 247-251.
- Cura, M. & Rodrigues, A. (1999). Satisfação profissional do enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 7 (4), 21-28.
- Dabo, A. (1998). The study of workers values and its implication to administration in the 21st Century: A case study of college of education, Gidan Waya, Kafauchan. *Forum Academia*, 6, 112-124.
- Delors, J. (coord.) e outros. (2005). *Educação um tesouro a descobrir* (9ª edição). Portugal: Edições ASA.
- Devi, V., R. (2006). Job Satisfaction among University Teachers. *SCMS Journal of Indian Management*, October-December.

- Esteve, J.M. (1992). *O mal-estar docente*. Lisboa: Escher.
- Fernandes, C. (2001). Docência universitária e os desafios da formação pedagógica. *Interface- Comunicação, Saúde, Educação*, 9, 177-182.
- Ferreira, M. (2009). O professor do ensino superior na era da globalização. *Revista Iberoamericana de Educação*, 50 (5). 1 -10. ISSN: 1681-5653.
- Fisher, S. (1994). *Stress in Academic Life*. The Society for Research into Higher Education: Open University Press.
- Fischer, J. A. V. & Sousa – Poza, A. (2008). Does Job Satisfaction Improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. *Health Economics* 18: 71–89 (2009) Published online 3 March 2008 in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/hec.1341.
- Fontes, A. I. (2009). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros... Que realidade? Serviço de cuidados intensivos versus serviço de medicina*. Dissertação de Mestrado em Ciências de Enfermagem. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto.
- Gmelch, W., Lovrich, N. & Wilke, P. (1984). Stress in academe. A national perspective. *Research in Higher Education*, 20, 477-490.
- Gonçalves, Á. (1995). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros Especialistas*. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Instituto Superior de Serviço Social de Coimbra.
- Gosnell, S. (2000). *Determinant of career satisfaction among federal employees*. Georgia: Georgia Institute of Technology.
- Graça, S. (2008). Desenvolvimento profissional do professor universitário: um contributo para a sua análise. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 7, 125-136. Retirado de <http://sisifo.fpce.ul.pt>

- Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *ANS: Advances in Nursing Science*, 11 (2), 12-28.
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A. Cabrero-García, J., Ferrer-Cascales, R. & González-Gómez, J.P. (s/d). *La Satisfaccion académica de los profesores universitários*. Departamento de Psicología de Salud. Universidad de Alicante.
- Hongying, S. (2007). Literature Review of Teacher Job Satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40 (5), 11–16.
- Jesus, S. N. (1998). *Bem-estar dos professores: Estratégias para a realização e desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora.
- Kanaane, R. (1994). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao Século XXI*. São Paulo: Atlas.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2004). Values, Attitudes, Abilities, and Job Satisfaction. In *Organizational Behavior*, (186 – 221). Irwin: McGrawhill.
- Leung, T., Siu, T., & Spector, P. (2000). Faculty stressors an psychological distress among university teachers in Hong-Kong. *International Journal of Stress Management*, 7 (2), 121-138.
- Lima, M., Vala, J. & Monteiro, M. (1994). *Psicologia Social das Organizações – estudos em Empresas Portuguesa*. Oeiras: Celta.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 39-47.

- March, A. F. (2003). Formación pedagógica y desarrollo profesional de los profesores de universidad: análisis de las diferentes estrategias. *Revista de Educación*, 331, 171-197.
- Marques, A.T. (2007). *Factores de (In) Satisfação Docente na Escola de Hoje (Um Estudo com Professores do 1.º Ciclo)*. Dissertação de Mestrado. Porto: Universidade Portucalense Porto.
- Marqueze, E. & Moreno, C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 30 (112), 69-79.
- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo.
- Martinez, M. & Paraguay, A. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Martins, A. M. (2004). Determinantes do (in) sucesso académico na Universidade. *Revista do Snesup*, 13, 12-16.
- Martins, J.T., Robazzi, M. & Plath, G. (2007). Satisfação e Insatisfação entre auxiliares e técnicos de enfermagem de uma unidade de internação feminina de um hospital escola. *Ciência e Enfermeria XIII (1)*, 25-33.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher career satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Hamburg: Institute of International Economics
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational stress among secretarial personnel at the University of Transkei. *Psychological Reports*, 81, 418.

- Nóvoa, A. (2000). Universidade e formação docente (Entrevista). *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 4 (7), 129-137.
- Ololube, N. P. (s/d). *Teachers Job satisfaction and motivation for school effectiveness: an assessment*. University of Helsinki Finland. Retirado de <http://www.usca.edu/essays/vol182006/ololube.pdf>
- Oshagbemi, T. (1999). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education + Training*, 39 (9), 354-359.
- Patrício, M. F. (2001). Formação de professores no ensino superior: urgências, problemas e perspectivas: da formação de professores no ensino superior à formação de professores do ensino superior. In C. Reimão (org.), *A Formação Pedagógica dos Professores do Ensino Superior* (73 – 80). Lisboa: Edições Colibri.
- Pedro, N. & Peixoto, F. (2006). Satisfação profissional e auto-estima em professores do 2.º e 3.º ciclo do Ensino Básico. *Análise Psicológica*, 2 (XXIV), 247-262.
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo* (1) , 15 - 33. Madrid: Síntesis.
- Pérez-Ramos, J. (1980). *Satisfação no trabalho: metas e tendências*. Tese de Livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis.
- Perie, M. & Baker, D. P. (1997) '*Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects Of Workplace Conditions, Background Characteristics, And Teacher Compensation*', Statistical Analysis Report July 1997 U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement NCES 97-XXX (cited 11 July, 2006). Retirado de <http://nces.ed.gov/pubs97/web/97471.asp>.

- Pinto, A. M., Lima, M. L., & Silva, A. L. (2003). Stress profissional em professores portugueses: Incidência, preditores e reacção ao burnout. *Psychologica*, 33, 181-194.
- Poppleton, P., & Riseborough, G. (1991). A profession in transition: Educational policy and secondary school teaching in England in the 1980s. *Comparative Education Review*, 26, 211-226.
- Rego, A. (2001). Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (2), 119-131.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. (9º edição). São Paulo: Prentice Hall.
- Rodríguez Rojo, M. (1999). Algo más para el profesorado universitario: la formación como docente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 34, 11-16.
- Sabry, M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers Job Satisfaction: A Motivational Perspective. *The Journal of International Social Research*. 3, 11-21.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2003). *Keeping teachers happy: Career satisfaction among primary school teachers in rural China*. Paper presented at the International Association Research Committee on Social Satisfaction and Mobility. New York.
- Seco, G. (2002). *A satisfação dos professores: teorias, modelos e evidências*. Porto: Edições Asa.
- Sharma, R. & Jyoti, J. (2009). Job Satisfaction of University Teachers: An Empirical Study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51 - 80.

- Smith T. W. (2007). *Job satisfaction in U.S.A.*, NORC/University of Chicago, 1-9.
Retirado de : <http://wwwnews.uchicago.edu/releases/07/pdf/070417.jobs.pdf>.
- Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (2000). *Who would be a teacher? A review of factors motivating and demotivating prospective and practicing teachers*. Slough: National Foundation for Educational Research.
- Steuer, R. S. (1989). *Satisfação no trabalho, conflito e ambiguidade de papéis: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo*. Dissertação de mestrado. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo.
- Trigo-Santos, F. (1996). *Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: satisfação, descontentamento e desgaste profissional*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Winkelmann R, Zimmermann KF. (1998). Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models. *Applied Economics*, 30, 1413– 1420.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 84-94.
- Zalewska, A. M. (1999a). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5 (3), 395-416.
- Zalewska, A. M. (1999b). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5 (4), 485-511.

Anexos

Anexo 1: Questionário de Satisfação

A aplicação deste questionário destina-se exclusivamente a fins de investigação e insere-se no âmbito da realização da tese de mestrado em Psicologia da Educação na Universidade da Madeira, intitulada de Satisfação Profissional dos Docentes do Ensino Superior.

O questionário não se destina a uma avaliação individual e asseguro desde já a confidencialidade e o anonimato das suas respostas, agradecendo antecipadamente a sua colaboração.

Leia atentamente todas as instruções que lhe são dadas e preencha o questionário de acordo com os seus sentimentos e percepções. Recorde-se de que não existem respostas certas ou erradas.

Antecipadamente Grata pela sua colaboração,

Mestranda: Joana Gouveia Fragoeiro

Orientadora: Prof. Doutora Margarida Pocinho

Dados Biográficos

1. Tipo de Contrato: _____ 2. Categoria Profissional: _____
3. Total de Anos de Serviço: _____ 4. Anos de Serviço na Actual Instituição: _____
5. Área leccionada: _____ 6. Cargo: _____
7. Idade: <21 21- 36 37 – 55 > 55
8. Sexo/Género: Masculino Feminino
9. Estado Civil: Solteiro (a)
Casado(a) / União de Facto
Divorciado (a) / Separado (a)
Viúvo (a)

QS: _____

Como se sente no seu emprego /TRABALHO?

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar o seu grau de satisfação ou insatisfação no seu trabalho/profissão. Procure responder sem evasivas, evitando ser influenciado por quaisquer reacções que orientem a resposta num sentido diferente. Deste modo, responda somente em função da escala satisfação/insatisfação aqui adoptada.

Para responder, coloque um X no número correspondente à sua resposta, no espaço à direita de cada pergunta, utilizando a seguinte escala:

- 1- Muitíssimo insatisfatório
- 2- Muito insatisfatório
- 3- Algo insatisfatório
- 4- Algo satisfatório
- 5- Muito satisfatório
- 6- Muitíssimo satisfatório

	1	2	3	4	5	6
1. A comunicação e o modo como a informação circula na sua instituição de ensino						
2. As relações que mantém com as outras pessoas no trabalho						
3. A sensação que tem relativamente ao modo como você e os seus esforços são valorizados						
4. O seu emprego actual						
5. O grau em que se sente “motivado” pelo seu emprego/profissão						
6. As actuais perspectivas de carreira						
7. O grau de segurança de emprego no seu posto de trabalho actual						
8. O seu grau de identificação com a imagem pública ou objectivos da sua instituição de ensino						
9. O estilo de chefia adoptado pelos seus superiores hierárquicos						
10. O modo como as mudanças e inovações são levadas à prática						
11. O tipo de trabalho ou tarefas que lhe compete executar						
12. O grau em que sente que pode desenvolver-se pessoalmente ou evoluir no seu emprego						
13. O modo como os conflitos são resolvidos na sua instituição de ensino						
14. As oportunidades que o seu emprego lhe proporciona para realizar as suas aspirações e ambições						
15. O seu grau de participação na tomada de decisões importantes						
16. O grau em que o seu emprego faz apelo ao conjunto de capacidades que acha que possui						
17. O grau de flexibilidade e liberdade que sente no seu emprego						
18. A “sensação” psicológica ou clima que domina a sua instituição de ensino						

19. O seu nível salarial relacionado com a sua experiência profissional						
20. A configuração ou modelo da estrutura da sua instituição de ensino						
21. O volume de trabalho que lhe compete executar						
22. O modo como se sente aproveitado no emprego						

Muito Obrigado pela sua Colaboração!

Anexo 2: Pedido de Autorização à Reitoria da UMa para realização do estudo

De: Joana Gouveia [mailto:joanabreugouveia@gmail.com]

Enviada: terça-feira, 11 de Maio de 2010 12:17

Para: elizete@uma.pt

Assunto: Pedido de autorização de aplicação de questionários a docentes da UMA

Cara D. Elizete,

Como combinado, envio novamente o pedido de autorização de aplicação de questionários dirigido ao Exmo. Magnifico Reitor. Recordo que já tinha enviado por fax, o mesmo pedido, no dia 5 de Maio de 2010. Contudo não constava o questionário em anexo. Assim sendo, envio novamente o pedido de autorização e o referido questionário.

Grata pela atenção e disponibilidade,

Aguardo feedback.

Cordiais Cumprimentos

Joana Gouveia Fragoeiro

p.s.: os meus contactos estão no pedido de autorização em anexo.

Joana Raquel de Abreu Gouveia Fragoeiro
Caminho de São João
Ed. Quintinhas de São João IV, Bl. A, FR. A
9300 – 167 Câmara de Lobos
Tel: 963635036
e-mail: joanabreugouveia@gmail.com

Exmo. Magnífico Reitor
Dr. Manuel Nunes Castanheira da
Costa
Reitoria da Universidade da Madeira
Rua dos Ferreiros
9000-082 Funchal

Assunto: Pedido de autorização para aplicação de questionários aos docentes da UMA no âmbito da tese de Mestrado

Joana Raquel de Abreu Gouveia Fragoeiro, natural da Ponta do Pargo, portadora do CC nº 12352899, com data de validade até 09/10/2014, residente no Caminho de São João, edifício Quintinhas de São João IV, bloco A, Fracção A, com o telefone 963635036, psicóloga, a frequentar o curso de Mestrado em Psicologia da Educação, promovido pela Universidade da Madeira, vem, por este meio, solicitar a V.^a Ex.^a se digne autorizar a aplicação de um questionário, devidamente validado para a população portuguesa, a professores da Universidade da Madeira, de forma aleatória, no âmbito do estudo intitulado “Satisfação dos docentes do ensino superior”, cujo objectivo é analisar a satisfação profissional dos docentes do ensino superior, de modo a: a) explicar como a satisfação profissional pode contribuir para sua prática; b) compreender quais os factores que estão na base da (in) satisfação dos docentes; c) colocar em prática um possível modelo de incentivo que vá de encontro às necessidades reveladas pelos docentes, no que respeita à sua satisfação.

Pede deferimento

Funchal, 11 de Maio de 2010

Joana Raquel de Abreu Gouveia Fragoeiro

Elizete Pereira para mim

Exma. Senhora Dr^a Joana Fragoeiro

Acuso a recepção e informo que foi reencaminhado para a Exma. Senhora Vice-Reitora, Prof^a Doutora Sandra Mendonça, para despacho.

Com os melhores cumprimentos,
O Secretariado do GAR
Elizete Pereira

Exma. Senhora Dr^a Joana Fragoeiro

Encarrega-me a Senhora Vice-Reitora, Prof^a Doutora Sandra Mendonça, de informar a V. Ex^a que não tem nada a opor relativamente à aplicação do questionário aos docentes da Universidade da Madeira.

Com os melhores cumprimentos.
Helena Bettencourt

De: Elizete Pereira [mailto:elizete@uma.pt]

Enviada: terça-feira, 11 de Maio de 2010 16:46

Para: helen@uma.pt

Assunto: FW: Pedido de autorização de aplicação de questionários a docentes da UMA

Joana Gouveia para gabinete da reitoria

Boa Tarde,

De acordo com contactos realizados anteriormente com a reitoria, acerca da autorização de aplicação de questionário de satisfação aos docentes do ensino superior, foi proposto que essa aplicação fosse online. Assim, venho por este meio, disponibilizar o link do questionário e solicitar a sua divulgação junto dos docentes da UMA..

<https://spreadsheets.google.com/viewform?formkey=dDIXQjF6UDdVcm1MQk5xc0JNZI9zUWc6MQ>

Antecipadamente Grata pela atenção e disponibilidade,

Cordiais Cumprimentos,

Joana Gouveia Fragoeiro (aluna do mestrado em psicologia da Educação - 2103908)