

ANA SOFIA RAMALHAL AFONSO SILVA

**PREDITORES DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO
DOS PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO E
SECUNDÁRIO PORTUGUÊS: REMUNERAÇÃO,
VALORES DE TRABALHO E *STRESS***

Orientador: Rodrigo Brito

Universidade Lusófona de Humanidade e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

ANA SOFIA RAMALHAL AFONSO SILVA

**PREDITORES DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO
DOS PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO E
SECUNDÁRIO PORTUGUÊS: REMUNERAÇÃO,
VALORES DE TRABALHO E *STRESS***

Dissertação apresentada para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais no Curso de Mestrado em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientador: Professor Doutor Rodrigo Brito

Universidade Lusófona de Humanidade e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2012

Agradecimentos

Uma investigação é caracterizada como um processo isolado. Contudo, esta é a prova que, pelo contrário, pode ser um período de companheirismo, acompanhado de revelações de amizade inesperadas. Sendo assim gostaria de agradecer:

Ao meu orientador Rodrigo Brito, por todo o apoio, dedicação e compreensão.

A todos os professores do ensino não superior público que se disponibilizaram a responder ao meu questionário, tendo sido parte fundamental para a conclusão deste trabalho.

A todos os professores que me acompanharam e apoiaram durante o meu percurso académico, principalmente o professor Diogo Morais por toda a paciência, sabedoria e boa disposição.

Aos meus colegas e amigos Nuno Santos e André Casado pelo apoio e força que me transmitiram durante este processo final, e à Cátia Coelho, à Joana Magalhães e à Sara Gonçalves por me acompanharem ao longo da minha vida académica.

Aos meus amigos Magda Carvalho e Diogo Ferreira pelo apoio, durante longas noites, com uma enorme hospitalidade, boa disposição e muita força de vontade para percorrer este caminho; não esquecendo a minha especial amiga Alice Critti que sempre me apoiou e aconselhou.

Ao João Tiago por toda a estima, respeito, paciência, boa disposição, e sensatez com que me aconselhou e conduziu para a meta final.

Por fim, um especial e muito grande obrigada aos meus pais, irmã e avós por estarem sempre comigo durante todo o meu processo académico, facilitando-o e apoiando-o sem qualquer restrição, tal como sempre fizeram ao longo da minha vida.

Resumo

O papel do professor é crucial numa sociedade, e o sucesso da sua missão depende da sua satisfação no trabalho. Este estudo tem como objectivo avaliar a satisfação no trabalho dos professores do ensino público português não superior. Uma amostra de 637 professores respondeu a um questionário *online* sobre satisfação no trabalho, valores de trabalho, e *stress*. Verificou-se que os professores, em média, se encontram insatisfeitos com o seu trabalho; que os do sexo masculino se encontram mais insatisfeitos que os do sexo feminino; que a variação da remuneração dentro da profissão não tem impacto sobre a satisfação no trabalho nos professores; que o *stress* é o principal preditor da satisfação, tendo um claro impacto negativo; e que tanto os valores intrínsecos de locus de controlo interno como os valores sociais influenciam (positivamente) a satisfação de modo independente.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação no Trabalho, Professores do ensino público, Remuneração, Valores do Trabalho, *Stress*

Abstract

The role of teachers is crucial for societies, and the success of their mission depends on their job satisfaction. This study has the aim of assessing the job satisfaction of teachers in the Portuguese non-higher public education system. A sample of 637 teachers responded to an online survey on job satisfaction, work values and stress. We found that teachers, on average, are unsatisfied with their job; and that males are more unsatisfied than females; that income variability within the profession does not have an impact on job satisfaction; that stress is the main predictor of satisfaction, with a clear negative impact; and that both intrinsic values of internal locus of control and (pro) social values independently and positively influence satisfaction.

KEY WORDS: Job Satisfaction, Public education system, Income, Work Values, Stress

Abreviaturas

(I) ou i – Item invertido

JSS – *Job Satisfaction Survey*

PSS – *Perceived Stress Survey*

SPSS/PASW – *Statistical Package for the Social Sciences/ Predictive Analytics Software*

WVS – *Work Value Survey*

Símbolos

B – Coeficiente de regressão não padronizado

d – Valor de Cohen

DP – Desvio Padrão

F - Relação de F

H - Hipótese

M – Média

N – Tamanho da Amostra

n – Tamanho da subamostra

p – Valor de p

R^2_a - Coeficiente de determinação ajustado

Res_{adj} – Residual ajustado

r_s – Coeficiente de Spearman

t – Valor de t

VD - Variável dependente

VI – Variável independente

α – Valor de alfa

β – Coeficiente de regressão (padronizado)

χ^2 – Qui-quadrado

Índice Geral

Índice de Quadros	9
Índice de Tabelas	10
Introdução	11
Capítulo 1	13
A Satisfação no trabalho	14
Capítulo 2	19
2.1. Os factores preditores da satisfação no trabalho	20
2.1.1. Remuneração	20
2.1.2. Valores de Trabalho	21
Capítulo 3	25
Objectivos e Hipóteses	26
Capítulo 4	28
4.1. Método	29
4.1.1. Participantes	29
4.1.2. Procedimento	30
4.1.3. Instrumento	30
Capítulo 5	38
Resultados	39
Capítulo 6	44
Discussão	45
Conclusão	50
Bibliografia	52
Índice Remissivo	62
Apêndices	i
Apêndice I	ii
Apêndice II	iii
Apêndice III	v
Apêndice IV	vi

Apêndice V	vii
Apêndice VI.....	x
Apêndice VII.....	xi
Anexos.....	xii
Anexo 1.....	xiii
Anexo II	xviii

Índice de Quadros

Quadro 1: Itens das dimensões originais da escala <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) de Spector (1997, p.8).	32
Quadro 2: Itens das dimensões criadas a partir da escala <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) de Spector (1997, p.8).	33
Quadro 3: Itens excluídos após a análise estatística da escala <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) de Spector (1997, p.8).	34
Quadro 4: Itens das dimensões da escala <i>Perceived Stress Scale</i> (PSS) de Cohen e Williamson (1988).	35
Quadro 5: Itens das dimensões originais da escala <i>Work Value Survey</i> (WVS) de Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 59).	36
Quadro 6: Itens das respectivas dimensões adaptadas de <i>Work Value Survey</i> (WVS) de Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 59).	37

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1 - Diferenças entre o universo dos docentes e os valores da amostra do estudo.</i>	30
<i>Tabela 2 - Correlações entre as dimensões de satisfação e os preditores.....</i>	41
<i>Tabela 3 - O impacto dos preditores na satisfação geral.</i>	41
<i>Tabela 4 - O impacto dos preditores na satisfação extrínseca/funcional.</i>	42
<i>Tabela 5 - Preditores da satisfação intrínseca/relacional.</i>	43

Introdução

O papel dos professores é determinante na vida escolar das crianças, pois a partir do momento que entram na escola, esta contribui para o seu desenvolvimento, compreensão, coesão social e preparação para o futuro (Delors et al., 1996; Coleman et al., 1966; Sanders & Rivers, 1996). Contudo, após os anos 70, o aumento significativo do número de professores licenciados provocou alterações no ensino, nomeadamente a sua massificação, diminuindo a qualidade do ensino e dificultando o trabalho dos professores (Nóvoa, 2008). Em Portugal, a massificação do ensino influenciou a situação dos professores, que perderam prestígio social e autoridade na relação com os alunos e, apesar da valorização da profissão do pós-25 de Abril, esse prestígio nunca foi recuperado, e poderá ter influenciado negativamente a satisfação dos professores (Nóvoa, 2008; Sanches, 2008). De facto, em Portugal, Pedro (2011) através de um questionário de satisfação para professores (Pedro & Peixoto, 2006), verificou que os professores exprimem baixos níveis de satisfação, apresentando um valor inferior ao valor médio da escala usada. Esta insatisfação pode prejudicar o papel dos docentes na escola e consequentemente no percurso escolar dos alunos, uma vez que o estado psicológico dos professores influencia a sua relação com os alunos (Berg, 2002) e o desempenho destes (Coleman et al., 1966).

De facto, a satisfação no trabalho dos professores encontra-se positivamente associada ao bem-estar mental (Erb, 2000; Pillay, Goddard & Wilss, 2005), à motivação (Bishay, 1996; Weiqi, 2008; Shah, Rehman, Akhtar, Zafar & Riaz, 2012), ao envolvimento no trabalho (Hossain, Noll & Barboza, 2012), ao desenvolvimento profissional (Starkey et al., 2009), ao sucesso (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006), ao comprometimento com a escola (Ingersoll, 2001), à relação com os alunos (Berg, 2002) e à realização pessoal (Pedro & Peixoto, 2006) dos professores. Assim, visto que a satisfação e a motivação são essenciais para a qualidade do trabalho e bem-estar dos professores, é importante perceber quais os factores que determinam a sua satisfação no trabalho (Adebomi, Ibitoye & Sanni, 2012). Neste estudo, procura-se avaliar o nível de satisfação dos professores do ensino público não superior em Portugal, e quais os factores que a influenciam. Nomeadamente, testámos o efeito da remuneração, valores do trabalho, e *stress* na profissão sobre a satisfação o trabalho dos professores.

No primeiro capítulo desta dissertação, começamos por apresentar as origens e desenvolvimento do conceito de satisfação no trabalho e as possíveis causas e consequências

desta, com especial enfoque em abordagens: ambiental, pessoal e interaccional (Spector, 2000), nas quais se podem enquadrar as três variáveis independentes principais deste estudo: a remuneração, os valores de trabalho e o *stress*. O segundo capítulo define e justifica a relação destes possíveis factores preditores com a satisfação no trabalho: a remuneração é um factor extrínseco ao trabalho, ou seja ambiental, os valores de trabalho são factores pessoais que influenciam a forma como a pessoa percepciona o seu trabalho, ou seja são factores intrínsecos, e por fim o *stress* é um factor interaccional, uma vez que relaciona os factores pessoais e os ambientais. No terceiro capítulo que são apresentados os objectivos e hipóteses deste estudo.

O quarto capítulo apresenta o método, e no quinto são apresentados os resultados. No sexto capítulo, discute-se os resultados de forma mais aprofundada. Por fim, apresenta-se um resumo das principais conclusões, as limitações da investigação e propostas para estudos futuros.

Capítulo 1

A Satisfação no trabalho

A Satisfação no trabalho

A satisfação do trabalho é uma temática essencial na investigação em psicologia do trabalho e das organizações, a qual tem despertado o interesse de teóricos e práticos, visto que, de acordo com a abordagem situacional, reflecte as características do trabalho (Spector, 1997; Dormann & Zapf, 2001). A questão da satisfação no trabalho suscitou interesse muito cedo: Taylor (1912) já demonstrava preocupação com as necessidades dos trabalhadores, mais precisamente com a fadiga e cansaço, e como a redução destas poderia melhorar a produtividade e a satisfação, o que veio a ser confirmado por Hawthorne e Mayo (1920; ver Locke, 1976). Outros investigadores também demonstravam interesse na influência dos factores ambientais, tais como a variedade do trabalho e a interacção social, na fadiga dos trabalhadores: Hoppock (1935) foi o primeiro a estudar os factores que podem afectar a satisfação no trabalho, seguido pelo movimento “relações humanas”, que em resposta às necessidades do mundo (1ª Guerra Mundial) preocupava-se com a satisfação no trabalho, liderança e produtividade (Locke, 1976).

Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) voltaram a focar na relação da satisfação no trabalho com o gosto pelo trabalho em si (Locke, 1969), surgindo assim a teoria que a satisfação no trabalho advém da atribuição de responsabilidade e autonomia aos trabalhadores, permitindo o desenvolvimento mental (Locke, 1976). Locke (1976) definiu a satisfação no trabalho como um estado emocional positivo ou de prazer que não está apenas relacionado com determinadas situações laborais mas também com a avaliação que cada um faz do seu trabalho juntamente com as experiências proporcionadas por este. Mais tarde Spector (1997, 2000) definiu satisfação no trabalho como sendo o reflexo dos sentimentos das pessoas relativamente aos seus empregos no geral, e em particular com as suas características, como colegas, superiores, remuneração e natureza do trabalho em si. Sendo assim, um trabalhador pode estar satisfeito com o seu trabalho mas não estar feliz com todos os aspectos deste. Pode-se então definir a satisfação no trabalho como englobando os sentimentos de satisfação das pessoas relativamente aos diferentes aspectos do seu trabalho (Spector, 2000). Noutra definição, Jex e Britt (2008) equipararam satisfação no trabalho com as atitudes dos trabalhadores, ou seja, os trabalhadores demonstram a sua satisfação através de sentimentos, pensamentos e comportamentos individuais relevantes para o seu trabalho.

De acordo com todas estas definições, a satisfação relativa à profissão de professor define-se por reacções afectivas dos professores ao seu trabalho, ao seu papel no ensino

(Skaalvik & Skaalvik, 2010; Zembylas & Papanastasiou, 2004) assim como às várias características constituintes da profissão (Weiqi, 2008).

Locke (1976) enumerou variáveis que, dependendo da sua combinação, podem ou não influenciar a satisfação no trabalho – as necessidades, os valores, as expectativas, as percepções – afirmando que existem determinadas necessidades e valores, que consoante a hierarquia de importância individual, devem ser satisfeitos para o indivíduo se sentir satisfeito com o seu trabalho. Nisso, Locke segue as teorias clássicas de Maslow (1954) e de Herzberg (1974) tentam identificar quais são as necessidades que necessitam ser satisfeitas primeiro. A teoria das necessidades básicas de Maslow (1954) propõe que os seres humanos possuem cinco categorias de necessidades, por ordem hierárquica de importância: as fisiológicas (comida, água, ar, entre outros), a segurança (segurança física e segurança económica), o amor e a pertença (conquista, realização, reconhecimento e aprovação dos outros), a estima (respeito dos outros e pelos outros), e a auto-realização (desejo de realizar-se ao máximo). De acordo com esta teoria, cada ser humano procura satisfazer estas necessidades no quotidiano, começando pelas fisiológicas, que uma vez satisfeitas, são substituídas pelas de segurança, seguindo assim a sequência até ao topo da hierarquia, a auto-realização. Locke (1976) realçou que cada ser humano simultaneamente sente mais do que uma necessidade, o que contradiz a ideia de uma hierarquia fixa que as pessoas seguem na procura de satisfação das suas necessidades.

Todavia, a satisfação no trabalho engloba mais do que o contentamento das necessidades e desejos, uma vez que os juízos pessoais sobre o contexto laboral também influenciem a satisfação no trabalho dos colaboradores (Knoop, 1993). Os juízos ou valores pessoais também possuem uma hierarquia, e apesar de esta diferir conforme a pessoa em questão, pode ou não corresponder à hierarquia das necessidades pessoais ‘reais’ (Locke, 1976).

A abordagem bifactorial de motivação-higiene de Herzberg (1974) parte da constatação que satisfação e a insatisfação são dimensões independentes, e não apenas dois pólos opostos da mesma dimensão, e centra-se no estudo dos factores do trabalho que possam estar na base da satisfação e da insatisfação dos colaboradores. Sendo assim, definiu que as características do trabalho em si (especificação, criatividade, realização e o reconhecimento por este, nível de responsabilidade e desenvolvimento) estão relacionadas com a satisfação, e que pelo contrário a insatisfação se encontra relacionada com a forma como a organização rege o seu capital humano, ou seja como se define o contexto de trabalho (relações

interpessoais com superiores e colegas, estatuto, condições de trabalho, remuneração e segurança) (Herzberg, 1974). Os factores que se encontram relacionados com o ambiente laboral denominam-se factores higiénicos e os factores que se encontram relacionados com o conteúdo do trabalho denominam-se factores motivacionais (Herzberg, 1974).

Os factores higiénicos são factores que evitam as atitudes negativas mas não facultam atitudes positivas, ou seja, apenas evitam a insatisfação. Quando se introduzem alterações positivas a esse nível, a duração do seu efeito é limitada, uma vez que se tende a desvanecer. Em contrapartida, a ausência dessas alterações pode provocar insatisfação nos colaboradores que se sintam injustiçados pela ausência das condições de trabalho a que pensem ter direito (Herzberg, 1974). Em contraste, os factores motivacionais são factores relacionados com atitudes positivas, que dependem da personalidade dos colaboradores, da cultura e clima da organização, e tendem a ter um efeito de maior duração, pois facultam a satisfação dos colaboradores (Herzberg, 1974). Com esta perspectiva, Herzberg criou um padrão que permite a avaliação dos perfis organizacionais (Herzberg, 1974). Mais tarde, e apesar desta perspectiva ter sido criada para contextos organizacionais clássicos, Seco (2002) e Pedro e Peixoto (2006) confirmaram a sua aplicabilidade na profissão de professor.

Spector (1997) distinguiu duas formas de avaliar a satisfação no trabalho: uma através de uma visão global/holística dos sentimentos do trabalhador relativos ao trabalho, e uma visão por dimensões/multidimensional, a qual já tinha sido proposta por Hackman e Lawler III (1971) e Locke (1976), pois acreditam que a satisfação surge da execução de um trabalho com tarefas multivariadas, sendo assim pretende-se explorar o que significam as respostas atitudinais para cada dimensão. Estas duas formas de avaliação são importantes para as organizações identificarem o nível de satisfação geral do seu capital humano e quais as dimensões como remuneração, benefícios, colegas, superiores podem ou não ser razão de satisfação ou insatisfação para os trabalhadores, sendo que estas podem ser diferenciadas pela influência do próprio ou externa, agente ou evento respectivamente (Locke, 1976; Spector, 1997). Actualmente as duas formas de avaliação do conceito continuam a ser referidas e aplicadas (Pedro, 2011).

Mais tarde, vários investigadores continuaram a procurar perceber as causas e consequências da satisfação no trabalho, com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, pois se estes se sentirem satisfeitos no trabalho e consequentemente com a vida provavelmente terão maior bem-estar e saúde (Judge & Watanabe, 1994; Tsaousis, Nikolaou, Serdaris & Judge, 2007). No entanto, a insatisfação com a vida em geral também poderá

afectar a satisfação no trabalho e associar-se a problemas psicológicos e físicos como ansiedade, depressão, distúrbios e sono, problemas cardíacos entre outros (Judge & Watanabe, 1994; Faragher, Cass, & Cooper, 2005).

Spector (2000) enumerou três abordagens para explicar as causas ou determinantes da satisfação no trabalho: a abordagem ambiental, que se baseia na possibilidade de o meio envolvente ao trabalho afectar a satisfação dos trabalhadores; a abordagem pessoal, que defende que cada pessoa possui determinadas características que a pendem para gostar ou não do seu emprego; por fim a abordagem interaccionista, que acredita que a interacção das características pessoais com as características ambientais envolventes influencia a satisfação dos trabalhadores.

A abordagem ambiental refere-se à natureza do trabalho e aos aspectos da organização, ou seja às características do trabalho (Hackman & Oldham, 1976; Hackman & Lawler III, 1971; Locke, 1976), ao conflito de papéis na organização, ou entre família-trabalho e à relevância dada às recompensas (Borman & Dowling, 2008).

A abordagem pessoal refere-se às características pessoais, ou seja, aos traços de personalidade (Staw & Ross, 1985; Newton & Keenan, 1991; Judge & Larsen, 2001), afectividade positiva ou negativa (Watson, Clark & Tellegen, 1988; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe & Locke, 2005), locus de controlo interno vs. externo (Spector, Cooper, Sanchez, O'Driscoll, Sparks, et al, 2002), género (Witt & Nye, 1992; Brush, Moch & Pooyan, 1987), idade (Clark, Oswald & Warr, 1996) e cultura pessoal (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Kirkman & Shapiro, 2001). Para descrever a estrutura da personalidade, é importante perceber quais as aptidões e valores pessoais de cada trabalhador, pois a relevância dada às aptidões e valores pode justificar comportamentos no meio laboral e influenciar a satisfação do trabalhador (Dawis & Lofquist, 1984).

Estas duas abordagens apenas demonstravam determinantes que se correlacionavam de forma independente com a satisfação no trabalho. No entanto, a abordagem interaccionista defende que a satisfação no trabalho advém da boa relação entre as características ambientais e pessoais dos trabalhadores (Kristof, 1996), tendo em conta as expectativas dos trabalhadores (Edwards, 1991) e a relação entre factores pessoais e laborais dos sujeitos (Hackman & Oldham, 1976).

Assim, abordar-se-á a remuneração como factor ambiental, para se perceber a relevância desta para a satisfação dos professores; os valores pessoais dos professores no trabalho, no sentido de se entender qual a relevância destes para a sua satisfação; e por fim o

stress, que surge na relação pessoal dos professores com o seu trabalho como uma variável relativa à interacção dos factores pessoais com os factores ambientais. As três variáveis referidas anteriormente surgem como possíveis preditores da satisfação no trabalho de professores do ensino público.

Capítulo 2

Os factores preditores da satisfação no trabalho

2.1. Os factores preditores da satisfação no trabalho

Como se verifica na literatura, existem três abordagens sobre as possíveis causas da satisfação no trabalho: ambiental, pessoal e interaccional. No caso dos professores, a revisão de literatura permitiu seleccionar três factores preditores principais, os quais correspondem a essas três abordagens: a remuneração (abordagem ambiental), os valores de trabalho (abordagem pessoal) e o *stress* (abordagem interaccional).

2.1.1. Remuneração

Existem estudos que encontram uma relação positiva entre a remuneração e a satisfação no trabalho (Chaudhry, Sabir, Rafi & Kalyar, 2011; Al-Zoubi, 2012). Contudo, em Portugal, Pedro (2011) utilizando o questionário de satisfação no trabalho para professores de Pedro e Peixoto (2006), verificou que na dimensão sociopolítica da satisfação – constituída pelo estatuto social do professor, a remuneração e a progressão da carreira – os professores exprimem valores inferiores ao ponto médio da escala, o que indica que os professores do ensino básico e secundário não se encontram satisfeitos com a sua remuneração.

O índice remuneratório dos professores organiza-se em escalões, consoante as habilitações de entrada e a progressão na carreira. Estes escalões também definem os direitos e deveres dos docentes (Sanches, 2008, DL 41/2012, Artigo 4º, Artigo 37º, Artigo 59º, DL 312/99, Artigo 8º, Artigo 9º, Artigo 11º). Recentemente, as medidas de austeridade orçamental que afectaram os trabalhadores da função pública também afectaram os professores. Em 2011 o valor da remuneração mensal dos docentes, foi reduzida em 5% (ver apêndice I; Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, 2011). Estes cortes podem levar a sentimentos de injustiça através de juízos de discrepância entre uma situação real corrente e uma situação padrão (idealizado), ou de piora da situação relativamente a um período anterior (Tyler, Boeckmann, Smith & Huo, 1997). Como se pode verificar no caso dos professores que, apesar de possuírem um índice remuneratório equivalente para cada escalão, quando existem cortes este é alterado para pior referente ao ano anterior (Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, 2011). O ser humano tem tendência para comparar os seus custos e benefícios com os dos outros o que desperta sentimentos de injustiça associados à inexistência de algo que se julga merecer, por comparação com outro que o possui (Merton, 1957 citado por Monteiro, 2006). Este sentimento designa-se privação relativa (Stouffer et al, 1949 citado por

Monteiro, 2006) e pode justificar o descontentamento pessoal (Monteiro, 2006). Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati e Nash (1975), Watson, Storey, Wynarczyk, Keasey e Short (1996) e Sharma e Bajpai (2011) verificaram que os colaboradores que sentem que a sua remuneração não corresponde aos seus padrões de equidade estão menos satisfeitos do que os que acreditam que são pagos equitativamente. Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) enquadraram a remuneração nos factores higiénicos da teoria motivação-higiene de Herzberg (1974), ou seja, a baixa remuneração é um dos principais factores de insatisfação nas organizações (Tang & Gilbert, 1995). Sendo assim, a remuneração pode ser uma das razões da insatisfação dos professores.

2.1.2. Valores de Trabalho

Os valores do trabalho estão relacionados com o desejo de atingir objectivos intrínsecos e extrínsecos ao trabalho, a satisfação dos quais pode funcionar como fonte de satisfação (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). A relação entre o conceito de valores de trabalho e a satisfação no trabalho está presente na teoria das necessidades e dos valores (Locke, 1976).

O conceito de valor acompanha o estudo da satisfação no trabalho ao longo dos anos, estando presente nos estudos de Locke (1969, 1976), Katzell e Thompson (1990) que o define como sendo um desejo ou um objectivo que se deseja atingir de forma consciente ou inconsciente.

Schwartz (1992) define valores como sendo desejos ou crenças pessoais, que são factores motivacionais para o cumprimento de objectivos em diferentes contextos (Schwartz et al., 2001; Schwartz, 2009). A intensidade da motivação pessoal demonstra a importância dos valores como segurança ou hedonismo, uma vez que estes são como linhas orientadoras na vida, um valor pode ser ou não muito importante conforme a pessoa (Schwartz, 1999; Schwartz et al., 2001; Schwartz, 2009). Os valores básicos de cada indivíduo são como critérios de selecção e justificação das acções e de avaliação das pessoas e eventos (Schwartz, 1992).

Os valores são um dos principais elementos da cultura (Hofstede, 1999) pois representam as normas de cada sociedade, ou seja definem o bem vs. mal, o moral vs. imoral, o desejável vs. o indesejável. Em cada comportamento ou atitude encontra-se implícito normalmente mais do que um valor, uma vez que estes possuem uma base geral e semelhantes

em cada sociedade, por isso afectam os relacionamentos entre as pessoas da mesma (Hofstede, 1999; Schwartz, 1999; Schwartz, 2009).

Os dez valores humanos básicos identificados por Schwartz (1992) respondem a três requisitos universais: as necessidades biológicas dos indivíduos; a coordenação da interacção social; e o funcionamento das sociedades tal como para a sobrevivência dos pequenos grupos que a constituem (Schwartz, 1992; Ros, et al., 1999; Spini, 2003).

A transculturalidade demonstrada no estudo de Schwartz (1992) revela que os valores humanos universais são valores gerais que, transferidos para o ambiente de trabalho, constituem os valores de trabalho. Os valores de trabalho apresentam-se como crenças, no contexto laboral, relativas a desejos/sonhos/motivações como remuneração elevada ou relativas e a comportamentos como trabalhar com pessoas, demonstrando-se mais específicos que os valores humanos básicos, no entanto também são estudados na sua generalidade, preocupando-se com o que as pessoas desejam do seu trabalho no geral (Schwartz, 1999; Ros, et al., 1999). Tanto os valores pessoais como os valores de trabalho encontram-se relacionados com a motivação para os objectivos, ou seja, o que cada pessoa sente que é importante que exista no contexto laboral, influenciando assim os comportamentos presentes nas organizações como conflitos, comunicação, *performance*, gestão de objectivos e de liderança (Connor & Becker, 1975; Brady, 2011; Yilmaz & Dilmaç, 2011; Ueda & Ohzono, 2012).

Os valores têm um papel motivador e normativo que influencia a satisfação de cada um, por isso os valores no trabalho são considerados bons preditores da satisfação no trabalho (Locke, 1969; Locke, 1976; Dawis, 2002). Locke (1976) defende que a satisfação no trabalho surge da percepção de que o seu trabalho permite a realização dos valores do trabalho mais importantes para o sujeito, em concordância com as necessidades pessoais.

Nos estudos dos valores humanos universais de Schwartz (1992) foram identificadas duas dimensões supraordenadas ortogonais que englobam vários valores cada: a abertura à mudança vs. conservadorismo e a auto-transcendência vs. auto-aperfeiçoamento. A abertura à mudança engloba hedonismo, estimulação e autodeterminação; o conservadorismo engloba tradição, conformismo e segurança; a auto-transcendência engloba universalismo e benevolência; e o auto-aperfeiçoamento engloba poder e auto-realização. Os valores de trabalho baseiam-se nos valores universais, por isso as quatro dimensões supraordenadas têm equivalência. A dimensão constituída pelos pólos abertura à mudança vs. conservadorismo corresponde respectivamente: aos valores intrínsecos (ao trabalho) vs. valores extrínsecos. Os

valores intrínsecos referem-se ao sentimento de realização pessoal no trabalho, autonomia, crescimento, criatividade, entre outros (Crites, 1961; Elizur, 1984; Schwartz, 1999; Ros, et al., 1999), e os valores extrínsecos referem-se à segurança, às condições de trabalho e remuneração (Schwartz, 1999). A dimensão constituída pelos pólos auto-transcendência vs. auto-promoção corresponde aos valores de trabalho sociais vs. valores de prestígio. Os valores sociais estão orientados para as relações interpessoais e contribuição para a sociedade (Elizur, 1984; Schwartz, 1999) e os valores de prestígio/poder referem-se à autoridade e influência (Pryor, 1980; Lofquist & Dawis, 1978; Pryor, 1982; Schwartz, 1999). As pessoas gerem os seus valores consoante a relevância que dão às suas relações interpessoais e contribuições sociais no contexto de trabalho e influencias sobre o seu trabalho e sobre a sua reputação ou autoridade (Ros, et al., 1999; Robbins, 2002)

Ros et al. (1999) defende que as dimensões dos valores humanos básicos que mais se adequam ao contexto escolar são a dimensão auto-transcendência (valores de benevolência e universalismo) e conservadorismo (tradição e conformismo). Estas duas dimensões estão relacionadas com os valores sociais/afectivos e com os valores extrínsecos/materiais, uma vez que os professores vêm o seu trabalho como exigente e simultaneamente uma oportunidade de alimentar os seus relacionamentos sociais.

2.1.3. Stress

A docência é considerada uma das profissões com maiores níveis de *stress* e *burnout* (Pillay, Goddard & Wilss, 2005), principalmente no ensino público secundário (Perie & Baker, 1997), o que pode ser explicado pelas características da profissão (implicam ensinar, lidar com conflitos, desmotivações, avaliações, gerir relacionamentos, entre outros), que provoca desgaste físico e psicológico, tal como algum sofrimento psíquico e mental (Brudnik, 2009; Brudnik, 2010; Martin, Sass & Schmitt, 2012; Kyriacou, 2010).

Hans Selye (1956, 1974) define *stress* como sendo uma reacção comum do organismo à mudança, ou seja qualquer necessidade de adaptação, seja esta acompanhada, ou não, de prazer (Rosch, 1986; Russel, 2007). Esta forma de resposta implica esforço físico e psicológico, o que até um certo nível pode ser positivo e facilitar o desempenho. Contudo, *stress* em excesso pode levar a uma sobrecarga que se pode manifestar através da propensão para erros, acidentes, insatisfação, mau desempenho, e perda do emprego, estando ainda associado a problemas psicológicos como a ansiedade e a depressão (Luthans, 1989; Schermerhorn, 1989; Greenglass & Burke, 2001). Portanto, podemos assumir que a existência

de *stress* em excesso irá afectar, de forma negativa, a vida pessoal e profissional dos professores (Rosch, 1986; Kyriacou, 2010).

O modelo transaccional de *stress* e de enfrentamento de Lazarus e Folkman (1987), e Lazarus (1991; 1993) defende que as reacções dos indivíduos advêm da sua avaliação da situação. Caso esta possua características stressantes, são desencadeadas as respostas emocionais associadas. Os estudos sobre as situações stressantes identificaram a carga de trabalho, as atitudes e comportamentos dos alunos, falta de perspectivas de promoção, condições de trabalho insatisfatórias, pobres relações com os colegas e superiores (Travers & Cooper, 1996), alterações do ambiente de trabalho (Cox, Boot, Cox & Harrison, 1988) e do clima da escola (Michela, Lukaszewski & Allegrante, 1995) como possíveis preditores do *stress* dos professores. Estes preditores podem ser organizados como individuais ou organizacionais. Os preditores individuais incluem o género, idade, anos de experiência, saúde mental, entre outros, e os organizacionais o ambiente na escola e nas salas de aula, a carga de trabalho, e ambiguidade dos papéis, entre outros (Burke & Greenglass, 1994; Burke & Greenglass, 1995; Dorman, 2003).

O *stress* demonstra-se através de emoções negativas direccionadas para o trabalho, como raiva, ansiedade, tensão, frustração e depressão e consequentemente a insatisfação dos trabalhadores (Kyriacou & Sutcliffe, 1978).

Capítulo 3

Objectivos e Hipóteses

Objectivos e Hipóteses

A investigação em Portugal sobre a satisfação no trabalho em professores do ensino público não superior é relativamente escassa e recente. Sabendo-se que os valores têm impacto na satisfação do trabalho em geral e dos professores em particular, os estudos anteriores não investigaram esta relação nos professores portugueses. Assim este estudo pretende acrescentar à investigação da satisfação no trabalho entre os professores portugueses o impacto dos valores do trabalho, utilizando instrumentos com um bom potencial de comparabilidade, uma vez que foram validados internacionalmente. Tendo em conta que a satisfação no trabalho é essencial para o bem-estar e qualidade do trabalho dos professores, é importante perceber a relevância relativa de preditores diversos, tais como remuneração, valores pessoais e *stress* (Adebomi, Ibitoye & Sanni, 2012). Consequentemente, os objectivos deste estudo são:

1) explorar a estrutura dimensional da satisfação com base na escala validada internacionalmente de Spector (1997) para os professores portugueses e identificar os respectivos preditores nas dimensões que emergirem;

2) explorar a estrutura dimensional dos valores de trabalho na escala validada internacionalmente de Ros, Schwartz & Surkiss (1999) para os professores portugueses e identificar os preditores nas dimensões que emergirem;

3) identificar o nível de satisfação no trabalho dos professores do ensino público não superior e identificar os principais preditores (remuneração, valores pessoais e *stress*) nessa satisfação.

A remuneração quando não é sentida como justa pode criar insatisfação, mas quando é considerada equitativa produz satisfação (Katzell, et al., 1975; Watson, Storey, Wynarczyk, Keasey & Short, 1996; Sharma & Bajpai, 2011). Bobbitt, Faupel e Burns (1991) verificaram que 4,5% dos professores do ensino público assinalaram a remuneração como a principal razão do abandono da profissão e Pedro (2011) reconheceu a remuneração como factor de insatisfação para os professores portugueses. Sendo assim, esperava-se que a remuneração afectasse a satisfação no trabalho (H_1).

Actualmente, e apesar dos professores manterem o dever de criar boas vinculações com os seus alunos (Spilt, Koomen & Thijs, 2011), o qual não constitui única competência necessária para executar o seu papel, visto que na actualidade são exigidas competências adicionais aos professores, tal como papéis activos na gestão das escolas, presidir, avaliar, gerir, e tomar decisões referentes à escola, entre outros, criando assim oportunidades de

conflito (Short & Rinehart, 1992). O maior envolvimento os professores com problemáticas da direcção escolar dificulta a comunicação e as relações interpessoais com os colegas e alunos, provocando possíveis desmotivações/frustrações e *stress* no trabalho (Davis & Wilson, 2000; Spilt, Koomen & Thijs, 2011). Isto indica que existe predisposição para o aparecimento do *stress* nos professores. Lazarus e Folkman (1987) e Lazarus (1991; 1993) demonstraram, aplicando um modelo transaccional de *stress*, que este surge das avaliações da pessoa sobre a situação, ou seja, se a situação possuir características stressantes desencadeia respostas emocionais negativas associadas. Com base nestas constatações espera-se que altos níveis de *stress* gerem insatisfação no trabalho (Klassen & Chiu, 2010; Greenglass & Burke, 2003) (H₂).

Capítulo 4

Método

4.1. Método

4.1.1. Participantes

A amostra é composta por 637 docentes ($M^{idade} = 45.13$, $DP^{idade} = 8.131$, $n^{masculino} = 128$, $n^{feminino} = 509$), sendo que 99 destes são solteiros (15.5%), 419 casados (65.8%), 64 divorciados (10.0%), 6 viúvos (0.9%), 47 em união de facto (7.4%) e 2 em separação de facto (0.3%). As habilitações académicas variam entre curso médio e doutoramento (Curso Médio = 9 (1.4%), Licenciatura = 494 (77.6%), Mestrado = 125 (19.6%), Doutoramento = 9 (1.4%), com uma média de anos de serviço de 20,75 ($DP^{anos\ de\ serviço} = 0.352$).

Representatividade geográfica da amostra

Esta amostra foi recolhida por todo o país; no entanto, obteve-se maior número de respostas na zona de Lisboa ($n = 113$; 17.7%), Aveiro ($n = 92$; 14.4 %) e Leiria ($n = 63$; 9.9%) e menor número na zona de Évora ($n = 4$; 0.6%), Açores ($n = 6$; 0.9%) e Portalegre ($n = 7$; 1.1%). A comparação do número de professores na amostra por região com a sua percentagem real, verificou que algumas regiões encontram-se sub-representadas, nomeadamente o Norte ($Res_{adj} = -106.2$), Lisboa ($Res_{adj} = -12.6$), Alentejo ($Res_{adj} = -9.0$), arquipélagos dos Açores ($Res_{adj} = -20.4$) e da Madeira ($Res_{adj} = -15.5$), e outras encontram-se sobre-representadas como a região do Centro ($Res_{adj} = 136.8$) e Algarve (distrito de Faro), $\chi^2(6) = 238.672$, $p = .000$, $Res_{adj} = 26.9$ (GEPE/Ministério da Educação, 2010).

Tabela 1 - Diferenças entre o universo dos docentes e os valores da amostra do estudo.

Regiões	Amostra deste estudo		Universo de docentes	
	<i>N</i> = 637	100 %	<i>N</i> = 156 528	100 %
Norte	116	18.2	54 609	34.89
Centro	275	43.2	33 953	21.69
Lisboa e V. Tejo	135	21.2	36 268	23.17
Alentejo	39	6.1	11 783	7.53
Algarve	57	8.9	7 401	4.73
Açores	9	1.4	6 021	3.85
Madeira	6	0.9	6 493	4.15

4.1.2. Procedimento

O questionário foi colocado *online* através do programa *Qualtrics* e divulgado posteriormente através de um convite por *email*, enviado à maioria das escolas públicas de todo o país. O convite destinava-se a professores do ensino público incluindo educadores de jardim de infância, professores do ensino básico e do ensino secundário.

4.1.3. Instrumento

O questionário apresentava em primeiro lugar três escalas (*Job Satisfaction Survey* (ver apêndice II, Quadro 2), *Perceived Stress Scale* (ver apêndice III, Quadro 3) e *Work Value Survey* (ver apêndice IV, Quadro 4), por esta ordem, e em seguida questões sociodemográficas (ver apêndice V). Todo o questionário foi adaptado ao novo acordo ortográfico.

Job Satisfaction Survey (JSS) (Spector, 1997): foram usados os indicadores que avaliam a satisfação no trabalho em seis dimensões (Remuneração ($\alpha = .46$; *CMII* = .17), Recompensas Contingenciais ($\alpha = .72$; *CMII* = .39), Condições de Trabalho ($\alpha = .52$; *CMII* = .23), Colegas ($\alpha = .70$; *CMII* = .41), Natureza do Trabalho ($\alpha = .76$; *CMII* = .50), Comunicação ($\alpha = .74$; *CMII* = .42) (Quadro 1); não foram usadas três dimensões (Promoções – satisfação com as oportunidades de promoção, Supervisão – satisfação com o supervisor e Benefícios – satisfação com os benefícios adicionais) que não são relevantes na docência do

ensino público português (por não terem variância) (ver apêndice VI, Quadro 5), através de uma escala de resposta de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente)¹. No entanto, uma análise factorial em componentes principais (com rotação *oblimin*) e análises de consistência interna indicaram que 6 itens deveriam ser excluídos (itens: 1, 6, 7i, 9, 15i, 19) (Quadro 3). Após a exclusão desses itens, das análises de correlação e de consistência interna revelaram apenas duas dimensões consistentes (ver apêndice VI, Quadro 6): uma que avalia a satisfação em factores intrínsecos ao trabalho ou relacionais ($M = 5.86$; $DP = 1.05$; $\alpha = .80$; $CMII: .44$; itens: 4, 6, 11, 16, 18, 23) e outra que avalia a satisfação em factores extrínsecos ao trabalho e funcionais ($M = 3.51$; $DP = 1.15$; $\alpha = .85$; $CMII: .30$; itens: 2, 3i, 5i, 8i, 10i, 12i, 13i, 14i, 17i, 20i, 21i, 22i, 24i) (Quadro 2). Também é possível medir a satisfação geral, através da média dos 36 itens ($M = 3.77$; $DP = 0.84$; $\alpha = .85$).

¹ A preferência da utilização de uma escala com ponto intermédio é justificada pela facilitação de uma distribuição estatística normal.

Quadro 1: Itens das dimensões originais da escala *Job Satisfaction Survey* (JSS) de Spector (1997, p.8).²

Dimensões	Itens
Remuneração	1. Sinto que sou justamente remunerado pelo meu trabalho. (I) 7. Os aumentos são poucos e espaçados no tempo. (I) 13. Sinto que não sou valorizado pela escola quando penso naquilo que me pagam. 19. Sinto-me satisfeito com as oportunidades de aumento de remuneração.
Recompensas Contingenciais	2. Quando faço um bom trabalho, obtenho o reconhecimento que mereço. (I) 8. Não sinto que o trabalho que desempenho seja apreciado. (I) 14. Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui. (I) 21. Não sinto que os meus esforços sejam recompensados da forma que deveriam ser.
Condições de Trabalho	(I) 3. Muitas das nossas regras e procedimentos tornam o trabalho difícil. 9. Os meus esforços para desenvolver um bom trabalho raramente são obstruídos por processos burocráticos. (I) 15. Tenho muito que fazer no trabalho. (I) 20. Tenho muito trabalho burocrático.
Colegas	4. Gosto dos colegas com quem trabalho. (I) 10. Sinto que tenho que trabalhar mais duramente devido à incompetência daqueles com quem trabalho. 16. Gosto dos meus colegas de trabalho. (I) 22. Existem demasiados problemas internos e conflitos no trabalho.
Natureza do trabalho	(I) 5. Por vezes sinto que o meu trabalho não faz sentido. 11. Gosto de fazer aquilo que faço no meu trabalho. 18. Sinto orgulho em fazer o meu trabalho. 23. O meu trabalho é agradável.
Comunicação	6. A comunicação é boa dentro da escola. (I) 12. Os objetivos da escola não são claros para mim. (I) 17. Sinto, frequentemente, que não sei o que se anda a passar na escola. (I) 24. As atribuições de trabalho não são inteiramente explicadas.

² As correlações entre os itens da escala JSS usadas no estudo são apresentadas no Anexo I, Tabela 1.

Quadro 2: Itens das dimensões criadas a partir da escala *Job Satisfaction Survey* (JSS) de Spector (1997, p.8).³

Dimensões	Itens
Factores intrínsecos/relacionais	4. Gosto dos colegas com quem trabalho. 6. A comunicação é boa dentro da escola. 11. Gosto de fazer aquilo que faço no meu trabalho. 16. Gosto dos meus colegas de trabalho. 18. Sinto orgulho em fazer o meu trabalho. 23. O meu trabalho é agradável.
Factores extrínsecos/funcionais	2. Quando faço um bom trabalho, obtenho o reconhecimento que mereço. (I) 3. Muitas das nossas regras e procedimentos tornam o trabalho difícil. (I) 5. Por vezes sinto que o meu trabalho não faz sentido. (I) 8. Não sinto que o trabalho que desempenho seja apreciado. (I) 10. Sinto que tenho que trabalhar mais duramente devido à incompetência daqueles com quem trabalho. (I) 12. Os objetivos da escola não são claros para mim. (I) 13. Sinto que não sou valorizado pela escola quando penso naquilo que me pagam. (I) 14. Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui. (I) 17. Sinto, frequentemente, que não sei o que se anda a passar na escola. (I) 20. Tenho muito trabalho burocrático. (I) 21. Não sinto que os meus esforços sejam recompensados da forma que deveriam ser. (I) 22. Existem demasiados problemas internos e conflitos no trabalho. (I) 24. As atribuições de trabalho não são inteiramente explicadas.

³ As correlações entre os itens das dimensões da escala JSS usadas nas escalas construídas são apresentadas no Anexo I, Tabela 2.

Quadro 3: Itens excluídos após a análise estatística da escala *Job Satisfaction Survey* (JSS) de Spector (1997, p.8).

Itens excluídos
1. Sinto que sou justamente remunerado pelo meu trabalho.
6. A comunicação é boa dentro da escola.
(I) 7. Os aumentos são poucos e espaçados no tempo.
9. Os meus esforços para desenvolver um bom trabalho raramente são obstruídos por processos burocráticos.
(I) 15. Tenho muito que fazer no trabalho.
19. Sinto-me satisfeito com as oportunidades de aumento de remuneração.

Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen & Williamson, 1988): ($M = 2.90$; $DP = 0.80$; $\alpha = .91$; $CMII = .49$) (Quadro 4) que avalia o nível de *stress* sentido pela pessoa no último mês, através da escala de resposta de 1 (Nunca) a 5 (Com muita frequência).

Quadro 4: Itens das dimensões da escala *Perceived Stress Scale* (PSS) de Cohen e Williamson (1988).⁴

Dimensões	Itens
Stress	1. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?
	2. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?
	3. No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e “ <i>stressado</i> ”?
	(I) 4. No último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?
	(I) 5. No último mês, com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?
	6. No último mês, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/ aguentar com todas as coisas que tinha para fazer?
	(I) 7. No último mês, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?
	(I) 8. No último mês, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para fazer?
	9. No último mês, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?
	10. No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se estavam a acumular de tal modo que não as conseguia resolver?

Work Value Survey (WVS) (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999)⁵: avalia cinco dimensões de valores de trabalho: Sociais ($\alpha = .64$; $CMII = .38$), Extrínsecos ($\alpha = .58$; $CMII = .41$), Intrínsecos ($\alpha = .18$; $CMII = .12$), Prestígio ($\alpha = .39$; $CMII = .25$) e Mistos (Quadro 5; ver apêndice VII, Quadro 7), através da escala de resposta de 1 (Muito importante) a 5 (Nada importante). Após a análise estatística destacaram-se apenas três dimensões de valores:

⁴ Correlações entre os itens da escala PSS (ver anexo I, tabela 3)

⁵ Correlações entre os itens da escala WVS (ver anexo I, tabela 4)

Extrínsecos/Prestígio ($M = 1.39$; $DP = 0.51$; $\alpha = .68$; $CMII = .38$) (itens: 1, 2, 5, 10), Intrínsecos/Locus de Controlo ($M = 2.96$; $DP = 1.03$; $\alpha = .67$; $CMII = .50$) (itens: 6, 8) e Sociais/Relacionais ($M = 1.59$; $DP = 0.61$; $\alpha = .68$; $CMII = .37$) (itens: 3, 4, 7, 9) (Quadro 6; ver apêndice VII, Quadro 8).

Quadro 5: Itens das dimensões originais da escala *Work Value Survey* (WVS) de Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 59).

Dimensões	Itens
Valores Sociais	4. Trabalhar com outras pessoas.
	7. Contribuir para as pessoas e sociedade.
	9. Convivência com os colegas de trabalho.
Valores Extrínsecos	1. Bom salário e boas condições de trabalho.
	2. Segurança de emprego (emprego permanente, pensão).
Valores de Prestígio	5. Trabalho de prestígio e altamente valorizado.
	8. Autoridade para tomar decisões pelos outros.
Valores Intrínsecos	3. Trabalho interessante e variado.
	6. Trabalho onde possa ser o meu próprio chefe.
Valores Mistos	10. Perspetivas de progressão na carreira.

Quadro 6: Itens das respectivas dimensões adaptadas de *Work Value Survey* (WVS) de Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 59).

Dimensões	Itens
Valores Extrínsecos/Prestígio	1. Bom salário e boas condições de trabalho. 2. Segurança de emprego (emprego permanente, pensão). 5. Trabalho de prestígio e altamente valorizado. 10. Perspetivas de progressão na carreira.
Valores Intrínsecos/Locus de Controlo interno	6. Trabalho onde possa ser o meu próprio chefe. 8. Autoridade para tomar decisões pelos outros.
Valores Sociais/Relacionais	3. Trabalho interessante e variado. 4. Trabalhar com outras pessoas. 7. Contribuir para as pessoas e sociedade. 9. Convivência com os colegas de trabalho.

Capítulo 5

Resultados

Resultados⁶

Para verificar se os professores se encontram satisfeitos ou não no trabalho, foi realizado um *One Sample T-test*, comparando as respostas a cada uma das três medidas de satisfação e o ponto médio da escala de resposta (4). Verificou-se existir diferenças estatisticamente significativas entre as respostas para todas as dimensões de satisfação. A análise da satisfação geral ($t(636) = -6.79$; $p = .00$) demonstra que os professores portugueses se encontram insatisfeitos no geral ($M = 3.77$; $DP = .84$; $d = 0.54$; $r_s = 0.26$); em relação à satisfação com os factores extrínsecos/funcionais ($t(636) = -10.74$; $p = .00$) verifica-se que os professores se encontram insatisfeitos ($M = 3.51$; $DP = 1.15$; $d = 0.85$; $r_s = .39$); em contrapartida, relativamente à satisfação com os factores intrínsecos/relacionais ($t(636) = 44.90$; $p = .00$) os professores encontram-se satisfeitos ($M = 5.86$; $DP = 1.05$; $d = 3.56$; $r_s = .87$) (ver anexo II, Tabela 5).

Foi analisado o efeito das diversas variáveis demográficas sobre a satisfação no trabalho geral através de *Independent Sample T-test*, verificando apenas um efeito de género ($t(635) = -2.70$; $p = .007$): os professores do sexo masculino exprimem menos satisfação no trabalho ($M = 3.59$; $DP = 0.93$) do que os do sexo feminino ($M = 3.82$; $DP = 0.82$) (ver anexo II, Tabela 6).

Antes de se proceder a análises de regressão linear múltipla, é necessário verificar dois pressupostos: um é que as correlações entre as variáveis preditoras (VIs) não sejam excessivamente fortes ($>.90$), para evitar o problema da multicolinearidade ($p > .05$) (Tabachnick & Fidell, 2007) e o segundo a existência de uma correlação entre cada VI e a VD em cada um dos modelos. Caso alguns destes pressupostos teóricos não seja cumprido, não é possível proceder à análise do modelo de regressão linear. Estas análises só foram realizadas após a verificação destes pressupostos teóricos. Assim, foram verificadas as correlações entre a satisfação com o trabalho geral e as suas dimensões com a remuneração, os valores e o stress, tendo-se incluído em análises de regressão linear apenas os preditores que cumpriam os dois pressupostos.

A análise das correlações das variáveis independentes com as diferentes dimensões de satisfação no trabalho indicaram que:

⁶ Para a análise estatística usou-se ao *SPSS/PASW Statistics*.

a) não existem correlações significativas entre a remuneração pessoal, por um lado, e a satisfação geral ($r_s = .03$), a satisfação com factores intrínsecos/relacionais ($r_s = .00$) , e a satisfação com os factores extrínsecos/funcionais ($r_s = .02$), por outro. O mesmo sucede com as correlações entre a remuneração familiar e a satisfação geral ($r_s = .01$), a satisfação com os factores intrínsecos/relacionais ($r_s = .06$), e a satisfação derivada de factores extrínsecos/funcionais ($r_s = .00$). Sendo assim a H_1 não se verifica, ou seja não existe qualquer relação entre a remuneração e as diferentes dimensões possíveis de satisfação com os diversos factores no trabalho (Tabela 2).

b) existem correlações significativas entre a variável *stress* e todas as dimensões da satisfação, existindo uma correlação moderada no sentido negativo entre o *stress* e a satisfação geral ($r_s = .49$), o que confirma a H_2 . Verifica-se também que existe uma correlação moderada no sentido negativo entre o *stress* e a satisfação com os factores extrínsecos/funcionais ($r_s = -.46$), e verifica-se que existe uma correlação fraca no sentido positivo entre os valores intrínsecos/locus de controlo e a mesma satisfação ($r_s = .14$). Por fim, verifica-se também que existe uma correlação moderada no sentido negativo entre o *stress* e a satisfação com os factores intrínsecos/relacionais ($r_s = -.38$), igualmente no sentido negativo mas uma correlação fraca encontram-se os valores sociais/relacionais e a mesma satisfação ($r_s = -.12$). Em contrapartida verifica-se que os valores intrínsecos/locus de controlo e a satisfação com os factores intrínsecos/relacionais apresentam uma correlação fraca mas no sentido positivo ($r_s = .15$) (Tabela 2).

Tabela 2 - Correlações entre as dimensões de satisfação e os preditores.

	Satisfação Extrínseca/Funcional	Satisfação Intrínseca/Relacional	Satisfação no Trabalho Geral
Remuneração mensal pessoal (liquido/mês)	.02	.00	-.03
Remuneração mensal familiar (liquido/mês)	.00	.06	.06
Stress	-.46***	-.37***	-.49***
Valores de estatuto	.02	-.02	.03
Valores Intrínsecos/ Locus de Controlo interno	.14***	.15***	.16***
Valores Sociais/ Relacionais	-.02*	-.05	-.00

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Para verificar a capacidade preditiva independente de cada uma das dimensões dos valores de trabalho e stress sobre a satisfação geral, foi feita uma análise de regressão linear múltipla (método *stepwise*). Verificou-se que duas variáveis independentes explicavam 25.8% da variância total da satisfação geral ($R^2_a = 0.258$; $F(2, 634) = 111.73$; $p = .00$). A primeira variável preditora a entrar na equação foi o stress, que explica 24.1% da variância ($\beta = -.48$; $t(634) = -14.22$; $p = .00$); a segunda variável a entrar na equação foi a dimensão dos valores intrínsecos/locus de controlo, que acrescenta 0.7% à variância explicada pelo modelo ($\beta = .14$; $t(634) = 3.98$; $p = .00$) (Tabela 3).

Tabela 3 - O impacto dos preditores na satisfação geral.

Preditores	R^2	R^2_{Ajust}	B	T
Stress	.49	.24	-.51	-14.22***
Valores intrínsecos/Locus de Controlo interno	.51	.26	.11	3.98 ***

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001; valores de R^2 e de R^2_{Ajust} são acumulados

Para verificar a capacidade preditiva independente de cada uma das dimensões dos valores de trabalho e *stress* sobre a satisfação com os factores extrínsecos/funcionais, foi feita uma análise de regressão linear múltipla (método *stepwise*⁷). Verificou-se que duas variáveis explicavam 22.9% da variância total da satisfação com os factores extrínsecos/funcionais ($R^2_a = .23$; $F(2, 634) = 95.41$; $p = .00$). A primeira variável preditora a entrar na equação foi o *stress*, que explica 21.5% da variância de forma independente ($\beta = -.66$; $t(634) = -13.20$; $p = .00$); a segunda variável a entrar na equação foi os valores intrínsecos/locus de controlo, que acrescenta 1.4% da variância explicada pelo modelo ($\beta = .14$; $t(634) = 3.50$; $p = .00$) (Tabela 3).

Tabela 4 - O impacto dos preditores na satisfação extrínseca/funcional.

Preditores	R^2	R^2_{Ajust}	B	T
<i>Stress</i>	.22	.22	-.46	-13.20***
Valores intrínsecos/Locus de Controlo interno	.23	.23	.12	3.50 ***

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$; valores de R^2 e de R^2_{Ajust} são acumulados

Para verificar a capacidade preditiva das mesmas variáveis sobre a satisfação com os factores intrínsecos/relacionais foi feita outra análise de regressão múltipla (método *stepwise*), verificando-se que três variáveis explicam de forma independente 15.4% da variância total dessa dimensão de satisfação ($R^2_a = .15$; $t(3, 633) = 39.47$; $p = .00$). A primeira variável a entrar na equação foi o *stress*, o qual explica 13.4% da variância de forma independente ($\beta = -.48$; $t(633) = -9.94$; $p = .00$), a segunda foi a dimensão de valores intrínsecos/locus de controlo interno, que explica mais 1.6% da variância ($\beta = .14$; $t(633) = 3.74$; $p = .00$) e a terceira foi a dimensão de valores sociais/relacionais que explica ainda 0.4% da variância de forma independente ($\beta = -.13$; $t(633) = -2.00$; $p = .05$) (Tabela 5).

⁷ Selecciona as variáveis que entram ou não na equação, tendo em conta a relevância destas para a variável independente (VI) (Tabachnick & Fidell, 2007).

Tabela 5 - Preditores da satisfação intrínseca/relacional.

<i>VI</i>	<i>R²</i>	<i>R²Ajust</i>	<i>B</i>	<i>T</i>
<i>Stress</i>	.14	.13	-.36	-9.94***
Valores intrínsecos/ Locus de Controlo interno	.15	.15	.14	3.74***
Valores Sociais/relacionais	.16	.15	-.07	-2.00*

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$; valores de R^2 e de R^2_{Ajust} são acumulados

Por fim verificou-se que apenas 444 (69,7%) professores declararam que se encontram na escola na qual gostariam de estar. Tal como esperado, os professores que se encontram na escola em que gostariam declararam-se mais satisfeitos do que os que não se encontram, em qualquer das medidas de satisfação: tanto na satisfação geral, $t(635) = 6.23$; $p = .00$, respectivamente $M = 3.91$, $DP = 0.82$; $M = 3.47$, $DP = 0.82$, como na satisfação intrínseca/relacional ao trabalho, $t(278.41) = 5.13$; $p = .00$, respectivamente $M = 6.02$, $DP = 0.89$ e $M = 5.50$, $DP = 1.27$ e na satisfação extrínseca/funcional ao trabalho $t(395.61) = 5.27$; $p = .00$ respectivamente $M = 3.66$, $DP = 1.15$ e $M = 3.17$; $DP = 1.05$) (ver anexo II, Tabela 7).

Capítulo 6

Discussão

Discussão

Neste estudo, foram identificados os níveis de satisfação no trabalho dos professores e testada a capacidade preditiva da satisfação no trabalho dos professores do ensino público não superior pelo sexo, variáveis situacionais, e pelos valores de trabalho (diferenças individuais), da remuneração (ambiental) e do *stress* (interacção entre contexto e personalidade). A literatura sobre satisfação no trabalho entre os professores portugueses é relativamente escassa e recente (Seco, 2002; Seco, 2005; Pedro & Peixoto, 2006; Pedro, 2011). Este estudo contribui para essa literatura ao a) acrescentar a relação dos valores de trabalho ao estudo da satisfação no trabalho dos professores e b) utilizar um instrumento internacionalmente validado abrangente a muitas profissões, e adaptado aqui à profissão em estudo.

Relativamente aos níveis de satisfação no trabalho dos professores na actualidade, os resultados indicaram que os professores, no geral, encontram-se insatisfeitos, pois a média de satisfação no trabalho é significativamente inferior ao ponto médio da escala (4), o que corresponde ao que já se tinha sido verificado em estudos anteriores (Pedro & Peixoto, 2006; Pedro, 2011). Este resultado é importante, porque a insatisfação é apontada como possível razão da diminuição do bem-estar mental (Erb, 2000; Pillay, Goddard & Wilss, 2005), da motivação (Bishay, 1996; Weiqi, 2008; Shah, Rehman, Akhtar, Zafar & Riaz, 2012), do envolvimento no trabalho (Hossain, Noll & Barboza, 2012), do comprometimento com a escola (Ingersoll, 2001), da realização pessoal (Pedro & Peixoto, 2006) dos professores, prejudicando também a sua relação com os alunos (Berg, 2002).

Esta insatisfação demonstra-se principalmente nos professores do sexo masculino, tal como também já tinham encontrado Scott e Mabes (1984) na Costa Leste dos EUA, Bishay (1996) com professores americanos e Katoch (2012) no Estado do Jammu (Índia), possivelmente porque a profissão se identifica mais com o sexo feminino do que com o sexo masculino (Sargent & Hannum, 2005), e talvez porque o sexo feminino tem maior tendência para levar a sua profissão a sério, uma vez que se responsabiliza pelas actividades burocráticas, o que proporciona um maior desafio (Bishay, 1996). Também se verificou que os professores que se encontram na escola em que gostariam de estar possuem níveis maiores de satisfação no trabalho no geral do que os que não se encontram. Moreira, Fox e Sparkes (2002) verificaram que os professores britânicos motivados possuem níveis de satisfação no trabalho maiores, tal como maior investimento. Johnson (2006) também verificou que a satisfação resultante das condições de trabalho dos professores tem um impacto positivo nos

resultados alcançados no seu trabalho. Logo, com as condições necessárias, os professores ficam motivados e conseguem ensinar obtendo melhores resultados, tendo assim mais sucesso e satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho está relacionada tanto com os aspectos do trabalho em si como também com o ambiente existente no local de trabalho. Portanto, uma das explicações possíveis para esta preferência é que o professor está motivado para estar em determinada escola e que esta possui as condições necessárias para cumprir seu trabalho com êxito, e consequentemente sentir maior satisfação no trabalho.

O trabalho em si é constituído pela realização de múltiplas e distintas tarefas e a satisfação surge do significado das respostas atitudinais dos trabalhadores para cada tarefa (Hackman & Lawler III, 1971; Locke, 1976; Spector, 1997). O questionário *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1997) é constituído por diferentes dimensões referentes a tarefas distintas. Desta escala emergiram duas dimensões: satisfação extrínseca e intrínseca ao trabalho. Johnson, Mortimer, Lee e Stern (2007) e Perrachione, Petersen e Rosser (2008) referem que estas duas dimensões da satisfação são um tema central nos debates sobre a satisfação no trabalho, uma vez que o conhecimento da influência de cada uma destas dimensões nos trabalhadores torna possível o reconhecimento de padrões típicos de satisfação vs. insatisfação e melhora a satisfação destes nas organizações. Spector (2000) apurou os padrões típicos dos trabalhadores americanos, verificando a relação da satisfação com os factores intrínsecos e da insatisfação com os extrínsecos. No caso dos professores portugueses, verificou-se que estes estão insatisfeitos com os factores extrínsecos/funcionais e satisfeitos com os intrínsecos/relacionais. Esta relação também foi encontrada por Perrachione, Petersen e Rosser (2008), que também verificaram que os professores no Missouri se encontram insatisfeitos com os factores extrínsecos (sobrecarga de trabalho, baixa remuneração, apoio dos pais, comportamento dos alunos e tamanho das turmas) e encontram-se satisfeitos com os factores intrínsecos, mais precisamente com a eficácia do seu trabalho, com o trabalho, com os alunos e a sua realização.

Seco (2002; 2005) verificou que as características da personalidade são relevantes para a satisfação dos professores. Os valores do trabalho correlacionam-se com essas características, e estão relacionados com a necessidade dos trabalhadores de atingirem os objectivos intrínsecos e extrínsecos ao trabalho, o que consequentemente pode influenciar a satisfação no trabalho (Ros et al., 1999; Locke, 1976). A escala *Work Value Survey* de Ros, Schwartz e Surkiss (1999) é constituída por cinco dimensões. Contudo, neste estudo emergiram apenas três dimensões: valores extrínsecos/prestígio, valores intrínsecos/locus de

controlo e valores sociais/relacionais. Kalleberg (1977) identificava três dimensões de valores de trabalho semelhantes a estas, referindo que a dimensão dos valores extrínsecos incluía as características do trabalho e as oportunidades deste na carreira do trabalhador, ou seja ambiente físico agradável, número horas de trabalho justo e quantidade deste; que a dimensão dos valores intrínsecos se referia à valorização que o trabalhador fazia sobre as características associadas às tarefas do trabalho, como o interesse dessas, a liberdade do trabalhador tirar partido das suas capacidades/habilitações, e de poder gerir o seu trabalho e os resultados deste. No estudo apresentado nesta dissertação, a dimensão dos valores intrínsecos está mais focalizada na capacidade de gerir ou liderar o seu trabalho. E por fim, a dimensão referente aos valores sociais que se refere aos relacionamentos com os colegas de trabalho, que permite ajudar os colegas, respondendo às suas necessidades. Cada uma destas dimensões pode relacionar-se com a satisfação no trabalho, dependendo dos valores que o trabalhador valoriza e de o seu cumprimento, pode trazer satisfação ou insatisfação ao trabalhador.

Esperava-se que a remuneração tivesse influência na satisfação no trabalho. Contudo, não se confirma essa hipótese, pois não existe qualquer relação entre a remuneração, directa ou indirecta, em qualquer uma das dimensões da satisfação no trabalho dos docentes. A ausência de relação pode ser justificada pela configuração do esquema remuneratório dos professores. Os pagamentos dos professores estão organizados por escalões, que possuem índices remuneratórios equivalentes para os professores dentro de cada escalão. Consequentemente, a remuneração acaba por ser desvalorizada, não possuindo qualquer influência nas características pessoais e profissionais dos professores. Note-se que é possível que um atraso no pagamento afectasse mais facilmente a satisfação no trabalho do que a dimensão da remuneração mensal (Sargent & Hannum, 2005).

Em contrapartida, nos nossos resultados o *stress* evidencia-se pelo forte impacto negativo na satisfação dos professores. Smith e Bourke (1990) e Brudnik (2009) descobriram que a o *stress* é comum na profissão, mas que os professores mais satisfeitos têm menos *stress*. O *stress* dos professores depende das diferenças de cada um relativamente às variáveis motivacionais e cognitivas que intervêm tanto no agente do *stress* como na reacção deste (Lazarus et al, 1952 citado em Lazarus, 1993). Sendo assim, o *stress* dos professores poderá surgir das frustrações da sua vida (Spilt, Koomen & Thijs, 2011).

Assim, o *stress* afecta as relações interpessoais dos professores (possivelmente com os alunos e seus pais, colegas, amigos, entre outros) e os comportamentos (tendência para fugir das outras pessoas) (Mohan, 2009). Esta é uma problemática relevante na actualidade,

uma vez que as consequências do *stress* podem ser fatais. O *stress* é uma das principais causas de doenças como úlceras, hipertensão, diabetes, problemas de coração, doenças psicológicas, entre outras (Peltzer, Shisana, Zuma, Wyk & Zungu-Dirwayi, 2009). Os nossos resultados indicam que a satisfação dos professores é explicada principalmente pelo *stress*, tal como encontrado por Greenglass e Burke (2003) e por Klassen e Chiu (2010). As causas do *stress* não podem ser determinadas neste estudo. Contudo, a justificação deste pode resultar da relação dos professores com os factores pessoais e do meio, uma vez que actualmente a envolvimento dos professores em papéis activos na gestão das escolas (Short & Rinehart, 1992) acrescenta uma carga de trabalho adicional. Por sua vez, essa poderá influenciar o tempo de preparação das aulas, que pode diminuir o sucesso destas e tendencialmente aumentar o mau comportamento dos alunos na sala de aula (barulho exagerado e comportamentos perturbadores). Sendo assim, estes podem ser alguns dos factores que estão na base do *stress* dos professores (Klassen & Chiu, 2010; Greenglass & Burke, 2003). A carga de trabalho dificulta também a comunicação e consequentemente, o envolvimento emocional presente nas relações interpessoais com os superiores, colegas, e alunos, podendo assim estar na base de possíveis desmotivações/frustrações, as quais podem ter impacto no *stress* e naturalmente para satisfação dos professores (Davis & Wilson, 2000; Spilt, Koomen & Thijs, 2008; Klassen & Chiu, 2010).

Em geral, tanto os valores individuais como os de trabalho influenciam os comportamentos profissionais e a satisfação dos professores (Brady, 2011; Yilmaz & Dilmaç, 2011; Ueda & Ohzono, 2012). Neste estudo, introduzimos como preditores da satisfação apenas os valores de trabalho. Os resultados obtidos indicam que, entre os professores portugueses, quanto mais fortes forem os valores intrínsecos/locus de controlo interno, maior é a satisfação tanto com os factores extrínsecos/funcionais como com os factores intrínsecos/relacionais; contudo, relativamente aos valores sociais, quanto mais fortes forem *menor* é a satisfação com os factores intrínsecos/relacionais. Os valores intrínsecos/locus de controlo interno são valores individuais que se exprimem através da responsabilidade pelas suas decisões e liderança do controlo do próprio destino, ou seja acreditam que o futuro não é afectado por factores externos, apenas pelos internos (Kalleberg, 1977; Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011). Estes valores encontram-se positivamente relacionados com o desempenho dos professores no trabalho, uma vez que um professor confiante consigo mesmo possui maior facilidade de adaptação e mais motivação (Jedoular & Lotfi-Goodarzi, 2012).

Contudo, como já foi indicado acima, o *stress* é um preditor negativo da satisfação do trabalho. Sendo assim, e tal como os resultados indicam, pessoas com valores intrínsecos/de locus de controlo interno possuem níveis de satisfação mais elevados. Arciniega e González (2005) demonstraram que os indivíduos que dão prioridade aos valores de auto-transcendência ou sociais tendem a estar mais satisfeitos no trabalho, pois a preocupação com os valores sociais diminui a atenção para a avaliação pessoal dos custos e benefícios. Contudo, estes não satisfazem todas as necessidades do trabalhador no contexto laboral. Através dos resultados obtidos verificou-se que os valores sociais são preditores da satisfação no trabalho apenas na dimensão da satisfação com os factores intrínsecos/relacionais. Para os professores a socialização é importante: os professores, apesar de gostarem do seu trabalho com os alunos, também sentem necessidade de sociabilizar com os colegas (Bishay, 1996).

Conclusão

O papel dos professores é fundamental na sociedade. Os professores, principalmente os do ensino básico e secundário, não só transmitem conhecimentos científicos, como favorecem as relações sociais positivas dos alunos e preparação destes para o futuro. É assim importante saber quais os factores que contribuem para a satisfação dos professores e, assim, para sustentar a sua capacidade de trabalhar. Neste estudo, avaliámos o nível de satisfação dos professores do ensino público não superior em Portugal, e quais os factores que a influenciam. Nomeadamente, testámos o efeito da remuneração, valores do trabalho, e *stress* na profissão sobre a satisfação o trabalho dos professores.

Os resultados indicaram que os professores do ensino básico e secundário se encontram genericamente insatisfeitos com o seu trabalho, mas principalmente com os factores externos, exprimindo-se os homens como mais insatisfeitos que as mulheres. O *stress* revelou-se o principal preditor da satisfação geral no trabalho, assim como das duas dimensões nas quais a satisfação no trabalho se organiza entre os professores portugueses: uma dimensão de satisfação intrínseca/relacional, e uma dimensão de satisfação extrínseca/funcional. O segundo preditor da satisfação geral e das duas dimensões de satisfação indicado pelos resultados foi a dimensão de valores de trabalho intrínsecos / de locus de controlo interno. Por fim, os valores de trabalho sociais explicaram apenas uma pequena parte da satisfação intrínseca/relacional.

Estes resultados confirmaram a segunda hipótese proposta, que indicava que altos níveis de *stress* geram insatisfação, mas infirmaram a primeira hipótese proposta, uma vez que a remuneração não revelou ter qualquer relação com a satisfação no trabalho dos professores. Isto poderá ser explicado pelo sistema remuneratório dos professores, o qual se baseia num índice remuneratório organizado por escalões.

Neste estudo confirmou-se a relação entre os valores de trabalho e a satisfação no trabalho, a qual não tem sido muito investigada, sobretudo no que toca os professores do ensino básico e secundário em Portugal. Para medir estas variáveis, foram utilizadas escalas testadas internacionalmente, as quais facilitam a comparação dos resultados da satisfação no trabalho, valores do trabalho e do *stress* dos professores portugueses com os professores de outros países, e ajudam efectivamente na identificação e compreensão das condições de trabalho que melhoram a satisfação no trabalho dos professores. Por outro lado, é importante mencionar como limitações deste estudo, primeiro, a dificuldade em identificar as dimensões

originais da escala de JSS de Spector (1997) e WVS de Ros, Schwartz e Surkiss (1999), o que limita de alguma forma a comparabilidade dos resultados obtidos com os resultados de outros estudos que tenham usado essas escalas, e, segundo, o não ter abordado as possíveis causas do *stress* no trabalho, dada a centralidade que este revelou para a satisfação no trabalho dos professores.

Dado que a insatisfação no trabalho pode influenciar a qualidade do ensino, prejudicando o percurso escolar dos alunos e a sua formação, e dada a relevância da profissão de professor para o futuro da sociedade, é fundamental atacar as suas causas. Visto que a principal causa da insatisfação no trabalho dos professores é o *stress*, é muito importante para a profissão a identificação das suas causas, no sentido de prevenir o seu aumento e promover a sua diminuição.

Assim, seria importante a realização de estudos futuros que procurem aprofundar as condições da profissão dos professores, e principalmente que se focalizem na investigação das causas do *stress* nesta profissão, assim como em propostas de soluções para essas causas.

Bibliografia

- Adebomi, O., Ibitoye, H. O. & Sanni, O. B. (2012). Job Satisfaction and Self- Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State. *Journal of Education and Practice*, 3(9), 95-103.
- Al-Zoubi, M. T. (2012). The Shape of the Relationship between Salary and Job Satisfaction: A Field Study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 7(3), 1-12.
- Arciniega, L. M. & González, L. (2005). Other-Oriented Values and Job Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 4, 128-132.
- Berg, R. V. D. (2002). Teachers' Meanings Regarding Educational Practice. *Review of Educational Research*, 72(4), 577-625.
- Bishay, A. (1996). Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3, 147-154.
- Bobbitt, S. A., Faupel, E. & Burns, S. (1991). Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey, 1988-89. *National Center for Education Statistics*, 1-57.
- Borman, G. D. & Dowling, N. M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta- Analytic and Narrative Review of Research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1995). Job Stressor, Type A Behavior, Coping Responses, and Psychological Burnout Among Teachers. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 45-57.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1994). Towards and Understanding of Work Satisfaction and Emotional Well-Being of School-Based Educators. *Stress Medicine* 10, 177-184.
- Brady, L. (2011). Teacher Values and Relationship: Factors in Values Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(2), 56-66.
- Brudnik, M. (2010). Macro-Paths of Burnout in Physical Education Teachers and Teachers of other General Subjects. *Studies in Physical Culture and Tourism*, 17(4), 353-365.
- Brudnik, M. (2009). Perception of self-efficacy and Professional Burnout in General Education Teachers. *Human Movement*, 10(2), 170-175.
- Brush, D. H., Moch. M., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-156.

- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N. & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3(4), 1-14.
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Cohen, S. & Williamson, G. M. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Coord.), *The Social Psychology of Health* (pp. 31-67). Newbury Park, CA: Sage.
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., et al (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington, DC: Government Printing Office.
- Connor, P. E. & Becker, B. W. (1975). Values and the Organization: Suggestions for Research. *Academy of Management Journal*, 18(3), 550-561.
- Cox, T., Boot, N., Cox, S. & Harrison, S. (1988). Stress in schools: an organizational perspective. *Work & Stress*, 2(4). 353-362.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Crites, J. O. (1961). Factor Analytic Definitions of Vocational Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 45(5), 330-337.
- Davis, J. & Wilson, S. M. (2000). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In D. Brown & Assoc. (Coord.), *Career Choice and Development* (4th ed., 427-463). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and Its Applications*. Minnesota MN: University of Minnesota Press.
- Decreto-Lei nº 312/99 de 10 de Agosto. Diário da República Eletrónico.
- Decreto-Lei nº 41/2012 de 21 de Fevereiro (Nº 176). Diário da República Eletrónico.

- Delors, J., Al-Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., et al. (1996). *Educação: Um Tesouro a Descobrir. Relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o Séc. XXI*. Porto: Edições Asa.
- Dorman, J. P. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: a LISREL analysis. *Social Psychology of Education*, 6, 107-127.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Erb, T. O. (2000). Do middle school reforms really make a difference? *Middle School Journal*, 73(4), 194-200.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I.T. Robertson (Coord.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (6^a ed, pp. 283-357). Chichester, UK: John Wiley.
- Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112.
- GEPE/Ministério da Educação. (2010). *Educação em Números – Portugal 2010*. Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (GEPE)/Ministério da Educação.
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J. (2003). Teacher stress. In M. F. Dollard, A. H. Winefield, & H. R. Winefield (Eds.), *Occupational stress in the service professions* (pp. 213-236). New York, NY: Taylor and Francis.
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J. (2001). Editorial Introduction Downsizing and Restructuring: Implications for Stress and Anxiety. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 1-13.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hackman, J. R. & Lawler III, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal to applied psychology monograph*. 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

- Herzberg, F. (1974). Motivation- Hygiene Profiles – Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Hofstede, G. (1999). Problems Remain, But Theories Will Change: The Universal and the Specific in 21ST- Century Global Management. *Organizational Dynamics*, 8 (1), 34-41.-
- Hossain, Z., Noll, E. & Barboza, M. (2012). Caregiving Involvement, Job Condition, and Job Satisfaction of Infant-Toddler Child-Care Teachers in the United States. *Education Research International*, 1-9
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools. *American Educational Research Journal*, 21(38), 499-534.
- Jeloudar, S. Y. & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). Predicting Techers' Locus of Control and Job performance among MA and BA Teachers Senior Secondary Schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(12), 248-252.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach* (2^a ed). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Johnson, S. M. (2006). The Workplace Matters: Teacher Quality, Retention, and Effectiveness. *National Education Association*. Acedido em 25 de Agosto de 2012, em, http://www.nea.org/assets/docs/HE/mf_wcreport.pdf.
- Johnson, M. K., Mortimer, J. T., Lee, J. C. & Stern, M. J. (2007). Judgments About Work: Dimensionality Revisited. *Work and Occupations*, 34(3), 290-317.
- Judge, T. A. & Larsen, R. J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (1), 67-98.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, (42), 124-143.
- Katoch, O. R. (2012). Job Satisfaction among College Teachers: A study on Government Colleges in Jammu. *Asian Journal of Research in Social Science & Humanities*, 2(4), 164-180.
- Katzell, R. A. & Thompson, D. E. (1990). An Integrative Model of Work Attitudes, Motivation and Performance. *Human Performance*, 3(2), 63-85.

- Katzell, R. A., Yankelovich, D., Fein, M., Ornati, O. A. & Nash, A. (1975). Improving Productivity and Job Satisfaction. *Organizational Dynamics*, 69-80.
- Kirkman, B. L. & Shapiro, D. L. (2001). The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance. *The Academy of Management Journal*, 44(3), 557-569.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Knoop, R. (1993). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128(6), 683-690.
- Kutanis, R. O., Mesci, M. & Ovdur, Z. (2011). The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 113-136.
- Kyriacou, C. (2010). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). A Model of Teacher Stress. *Educational Studies*, 4(1), 1-6.
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Reviews Psychological*, 44, 1-21.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivacional-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819-834.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141-169.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. E. Dunnette (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand MacNally.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 12-19.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Martin, N. K., Sass, D. A. & Schmitt, T. A. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-

- class variables to predict teachers' intent-to-leave. *Teaching and Teacher Education*, 28, 546-559.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality* (3rd ed., 1987). New York: Harper & Row Publishers.
- Michela, J. L., Lukaszewski, M. P. & Allegrante, J. P. (1995). Organizational climate and work stress: a general framework applied to inner-city schoolteachers. In S. L. Sauter, & L. R. Murphy, (Coord.), *Organizational Risk Factors for Job Stress* (pp. 61-80). Washington, DC: American Psychologists Association.
- Monteiro, M. B. (2006). Conflito e negociação entre grupos. In J. Vala & M. B. Monteiro (Coord.), *Psicologia Social* (7ª ed, 411-502). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Moreira, H., Fox, K. R. & Sparkes, A. C. (2002). Job Motivation Profiles of Physical Educators: theoretical background and instrument development. *British Educational Research Journal*, 28(6), 645-861.
- Newton, T., & Keenan, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 781-787.
- Nóvoa, A. (2008). O Passado e o Presente dos Professores. In António Nóvoa (Org.), *Profissão Professor* (pp. 13- 34). Porto: Porto Editora.
- Pedro, N. (2011). Auto-Eficácia e satisfação Profissional dos Professores: Colocando os Constructos em Relação num Grupo de Professores do Ensino Básico e Secundário. *Revista de Educação*, XVIII(1), 23-47.
- Pedro, N. & Peixoto, F. (2006). Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico. *Análise Psicológica*, 2(XXIV), 247-262.
- Peltzer, K., Shisana, O., Zuma, K. Wyk, B. V., & Zungu-Dirwayi, N. (2009). Job stress, job stress-related illness among South African educators. *Stress and Health*, 25, 247-257.
- Perie, M., & Baker, D. P. (1997). Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Condition, Background Characteristics, and Teacher Compensation. *Statistical Analysis Report*, 1-52.
- Perrachione, B. A., Petersen, G. J., & Rosser, V. J. (2008). Why do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *The Professional Educator*, 32(2), p.25-43.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984.

- Pillay, H., Goddard, R., & Wilss, L. (2005). Well-Being, Burnout, and Competence: Implications for Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2), 22-33.
- Pryor, R. G. L. (1980). Some types of stability in the study of students' work values. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 146-157.
- Pryor, R. G. L. (1982). Values, preferences, needs, work ethics and orientations to work: Toward a conceptual and empirical integration. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 40-52.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior* (7^a ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosch, P. S. (1986). *Stress addiction: Causes, consequences and cures, stress and its managements*. New York: McGraw-Hill.
- Russel, J. A. (2007). Stress milestones. *Stress*, 10(1), 1-2.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Sanches, M. (2008). *Professores, Novo Estatuto e Avaliação de Desempenho. Identidades visões e instrumentos para a acção*. (1^a ed.). Vila Nova de Gaia: Fundação Manuel Leão.
- Sanders, W. L., & Rivers, J. C. (1996). *Cumulative and Residual Effects of Teachers on Future Student Academic Achievement*. Knoxville: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Schwartz, S. H. (2009). *Basic Human Values*. Cross - National Comparison Seminar on the Quality and Comparability of Measures for Constructs in Comparative Research: Methods and Applications, Bolzano (Bozen), Italy.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of Cultural Values and Some Implication for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of value: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.

- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519-542.
- Schermerhorn, R. J. (1989). *Management for Productivity* (3rd ed). New York: Wiley.
- Scott, K. D. & Mabes, D. A. (1984). The Job Satisfaction/Absenteeism Relationship: Gender as a Moderating Variable. *Akron Business and Economic Review*, 43-47.
- Seco, G. M. S. (2005) Satisfação dos Professores: algumas Implicações Práticas para os Modelos de Desenvolvimento Profissional Docente. *Revista da Escola Superior de Educação de Leiria*, 8, 73-91.
- Seco, G. M. S. (2002). *Teacher satisfaction: some practical implications for teacher professional development models*. Paper presented at the European Conference on Educational Research, Lisboa.
- Shah, M. J., Rehman, M. U., Akhtar, G, Zafar, H. & Riaz, A. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271-281.
- Sharma, J. P. & Bajpai, N. (2011). Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction: Development of a Regression Model to Determine the Linearity between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization. *European Journal of Social Sciences*, 18(3), 450-461.
- Short, P. M. & Rinehart, J. S. (1992). Teacher Empowerment and School Climate. *Education Resources Information Center*, 1-17.
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa. (2011). Vencimentos Professores 2011. SPGL. Acedido em 02 de Junho de 2012, em, <http://www.spgl.pt/cache/bin/XPQ3jTwXX10905eV28FetSMaZKU.pdf>.
- Smith, M. & Bourke, S. (1990). *A contextual study of teacher stress, satisfaction and workload*. Paper presented at 1990 conference of the Australian Association of Research in Education, Australia.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: research and practice* (2^o ed). United States of America: John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., et al. (2002). Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable are Western Findings?. *Academy of Management Journal*, 45(2), 453-466.
- Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y. & Thijs, J. T. (2011). Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher-Student Relationships. *Educational Psychological Review*, 23(4), 457-477.
- Spini, D. (2003). Measurement equivalence of 10 value types from the Schwartz Value Survey across 21 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(1), 3-23.
- Starkey, L., Yates, A., Meyer, L. H., Hall, C., Taylor, M., Stevens, S. & Troia, R. (2009). Professional development design: Embedding educational reform in New Zealand. *Teaching and Teacher Education*, 25, 181-189.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Tabachnick, B. G. & Fidell (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed). Boston: Pearson Education, Inc.
- Tang, T. L. & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N. & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?. *Personality and Individual Differences*, 42, 1441-1452.
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. New York: Routledge.
- Tyler, T. R., Boeckmann, R. J., Smith, H. J. & Huo, Y. J. (1997). *Social Justice in a Diverse Society*. United States of America: Westview Press.
- Ueda, Y. & Ohzono, Y. (2012). Effect of Work Values on Work Outcomes: Investigating Differences between Job Categories. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 98-111.
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, R., Storey, D., Wynarczyk, P., Keasey, K. & Short, H. (1996) The relationship between job satisfaction and managerial remuneration is small and medium-sized

enterprises: an empirical test of ‘comparison income’ and ‘equity theory’ hypotheses. *Applied Economics*, 28, 567-576.

- Wei, C. (2008). The Structure of Secondary School Teacher Job Satisfaction and Its Relationship with Attrition and Work Enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17-31.
- Witt, L. A. & Nye, L. G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77, 910-917.
- Yilmaz, E. & Dilmaç, B. (2011). An Investigation of Teachers Values and Job Satisfaction [Versão electrónica]. *Elementary Education Online*, 10(1), 302-310. Acedido em 17 de Setembro de 2011 de <http://ilkogretim-online.org.tr/vol10say1/v10s1m24.pdf>.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. C. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(2), 357-374.

Índice Remissivo

<i>Job Satisfaction Survey (JSS)</i>	30
<i>Perceived Stress Scale (PSS)</i>	34
Remuneração	20
Satisfação no trabalho.....	14
<i>Stress</i>	23
Valores de Trabalho.....	21
<i>Work Value Survey (WVS)</i>	35

Apêndices

Apêndice I

Quadro 1: Tabela de Remunerações Brutos dos Docentes de Educação Pré-Escolar e dos Ensino Básico e Secundário em 2011 (Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, 2011).

Escalão	Remuneração Mensal 2011	Cortes 2011
1º Escalão	1.500,00€	18,63€
2º Escalão	1.649,76€	59,83€
3º Escalão	1.798,94€	65,25€
4º Escalão	1.913,02€	69,38€
5º Escalão	1.953,41€	74,46€
6º Escalão	2.045,08€	91,92€
7º Escalão	2.121,46€	106,47€
8º Escalão	2.327,71€	145,85€
9º Escalão	2.533,95€	185,03€
10º Escalão	2.847,13€	244,69€

Apêndice II

Quadro 2: escala *Job Satisfaction Survey (JSS)* (adaptado) de Spector (1997, p. 8).

Por favor, faça um círculo à volta do número que, para cada questão, melhor reflecte a sua opinião	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Não concordo nem discordo	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
1. Sinto que sou justamente remunerado pelo meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
2. Quando faço um bom trabalho, obtenho o reconhecimento que mereço	1	2	3	4	5	6	7
3. Muitas das nossas regras e procedimentos tornam o trabalho difícil	1	2	3	4	5	6	7
4. Gosto dos colegas com quem trabalho	1	2	3	4	5	6	7
5. Por vezes sinto que o meu trabalho não faz sentido	1	2	3	4	5	6	7
6. A comunicação é boa dentro da escola	1	2	3	4	5	6	7
7. Os aumentos são poucos e espaçados no tempo	1	2	3	4	5	6	7
8. Não sinto que o trabalho que desempenho seja apreciado	1	2	3	4	5	6	7
9. Os meus esforços para desenvolver um bom trabalho raramente são obstruídos por processos burocráticos	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que tenho que trabalhar mais duramente devido à incompetência daqueles com quem trabalho	1	2	3	4	5	6	7
11. Gosto de fazer aquilo que faço no meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
12. Os objetivos da escola não são claros para mim	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto que não sou valorizado pela escola quando penso naquilo que me	1	2	3	4	5	6	7

pagam							
14. Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui	1	2	3	4	5	6	7
15. Tenho muito que fazer no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
16. Gosto dos meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
17. Sinto, frequentemente, que não sei o que se anda a passar na escola	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto orgulho em fazer o meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto-me satisfeito com as oportunidades de aumento de remuneração	1	2	3	4	5	6	7
20. Tenho muito trabalho burocrático	1	2	3	4	5	6	7
21. Não sinto que os meus esforços sejam recompensados da forma que deveriam ser	1	2	3	4	5	6	7
22. Existem demasiados problemas internos e conflitos no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
23. O meu trabalho é agradável	1	2	3	4	5	6	7
24. As atribuições de trabalho não são inteiramente explicadas	1	2	3	4	5	6	7

Apêndice III

Quadro 3: Adaptado de *Work Value Survey* de Ros, Schwartz & Surkiss (1999), p. 59 (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999).

Com base na sua experiência, se lhe surgisse a oportunidade de mudar de emprego, que relevância na sua escolha teria para si cada um dos seguintes aspectos?	Muito importante	Moderadamente importante	Nem muito nem pouco importante	Pouco importante	Nada importante
1. Bom salário e boas condições de trabalho.	1	2	3	4	5
2. Segurança de emprego (emprego permanente, pensão).	1	2	3	4	5
3. Trabalho interessante e variado.	1	2	3	4	5
4. Trabalhar com outras pessoas.	1	2	3	4	5
5. Trabalho de prestígio e altamente valorizado.	1	2	3	4	5
6. Trabalho onde possa ser o meu próprio chefe	1	2	3	4	5
7. Contribuir para as pessoas e sociedade.	1	2	3	4	5
8. Autoridade para tomar decisões pelos outros.	1	2	3	4	5
9. Convivência com os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
10. Perspetivas de progressão na carreira.	1	2	3	4	5

Apêndice IV

Quadro 4: *Perceived Stress Scale* (PSS) de Cohen e Williamson (1988).

Formule as suas respostas em função do que tem sentido no último mês . Por favor, assinale a alternativa que melhor corresponde ao seu caso pessoal. A melhor maneira é responder de forma rápida , sem pensar demais na resposta.	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Com alguma frequência	Com muita frequência
1. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?	1	2	3	4	5
2. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?	1	2	3	4	5
3. No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e “ <i>stressado</i> ”?	1	2	3	4	5
4. No último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?	1	2	3	4	5
5. No último mês, com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?	1	2	3	4	5
6. No último mês, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/ aguentar com todas as coisas que tinha para fazer?	1	2	3	4	5
7. No último mês, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?	1	2	3	4	5
8. No último mês, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para fazer?	1	2	3	4	5
9. No último mês, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?	1	2	3	4	5
10. No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se estavam a acumular de tal modo que não as conseguia resolver?	1	2	3	4	5

Apêndice V

Por favor indique os seus seguintes dados demográficos:

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐

Idade: ____ anos

Estado civil:

- ☐ Solteira/o
- ☐ Casada/o
- ☐ União de Facto
- ☐ Divorciada/o
- ☐ Viúva/o
- ☐ Outro Se outro, qual? _____

Habilitações académicas:

- ☐ Curso Médio
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Por favor indique ainda os seus seguintes dados profissionais:

Anos de serviço: ____

Situação Profissional:

- ☐ Contratada/o
- ☐ Professor de quadro de escola (PE)
- ☐ Professor do quadro de zona pedagógica (QZP)

Distrito da sua escola:

- ☐ Viana do Castelo
- ☐ Braga
- ☐ Porto
- ☐ Vila Real
- ☐ Bragança
- ☐ Aveiro
- ☐ Viseu
- ☐ Guarda
- ☐ Coimbra

- ☐ Leiria
- ☐ Castelo Branco
- ☐ Santarém
- ☐ Lisboa
- ☐ Portalegre
- ☐ Évora
- ☐ Setúbal
- ☐ Beja
- ☐ Faro
- ☐ Madeira
- ☐ Açores

Distância da sua casa à escola:

- ☐ 1 a 10kms
- ☐ 11 a 20kms
- ☐ 21 a 50kms
- ☐ + 50kms

Encontra-se na escola em que gostaria de estar? Sim ☐ Não ☐

Desempenha atualmente outros cargo? Sim ☐ Não ☐

Quais?

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|
| Diretor(a) | Sim ☐ | Não ☐ |
| Subdiretor(a) | Sim ☐ | Não ☐ |
| Adjunto | Sim ☐ | Não ☐ |
| Assessor de Direcção | Sim ☐ | Não ☐ |
| Presidente da Assembleia de Escola | Sim ☐ | Não ☐ |
| Coordenador(a) de estabelecimento | Sim ☐ | Não ☐ |
| Coordenador(a) de ciclo | Sim ☐ | Não ☐ |
| Coordenador(a) de projecto de educação para a saúde | Sim ☐ | Não ☐ |
| Diretor de Turma | Sim ☐ | Não ☐ |
| Professor bibliotecário | Sim ☐ | Não ☐ |
| Delegado de segurança | Sim ☐ | Não ☐ |
| Tic | Sim ☐ | Não ☐ |
| Outro | Sim ☐ | Não ☐ |

Se outro, qual? _____

Qual o seu rendimento mensal pessoal? (líquidos/mês)

- ☐ 750€-1000€
- ☐ 1000€-1250€
- ☐ 1250€-1500€
- ☐ 1500€-1750€
- ☐ 1750€-2000€
- ☐ >2000€

Qual o seu rendimento mensal familiar? (líquidos/mês)

- ☐ 750€-1000€
- ☐ 1000€-1250€
- ☐ 1250€-1500€
- ☐ 1500€-1750€
- ☐ 1750€-2000€
- ☐ 2000€-2500€
- ☐ 2500€-3000€
- ☐ 3000€-3500€
- ☐ 4000€-4500€
- ☐ 4500€-5000€
- ☐ >5000€

Apêndice VI

Quadro 5: Dimensões da escala *Job Satisfaction Survey (JSS)* de Spector (1997, p. 8)

Dimensões	Descrição
Remuneração	Satisfação com a remuneração e aumentos salariais
Recompensas Contingenciais	Satisfação com as recompensas (não necessariamente monetárias), por boa <i>performance</i>
Condições de trabalho	Satisfação com as regras e procedimentos
Colegas	Satisfação com os colegas
Natureza do trabalho	Satisfação com o tipo de trabalho
Comunicação	Satisfação com a comunicação dentro da organização

Quadro 6: Dimensões extraídas após a análise Factorial e da Consistência Interna da escala de *Job Satisfaction Survey (JSS)* de Spector (1997, p. 8).

Dimensões	Descrição
Satisfação	Factores Intrínsecos/Relacionais
	Satisfação com os aspectos pessoais
	Factores Extrínsecos/Funcionais
	Satisfação com os aspectos externos (do meio)

Apêndice VII

Quadro 7: Dimensões da escala de *Work Value Survey* de Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 59).

Auto-aperfeiçoamento vs. Auto-transcendência		Abertura à mudança vs. Conservação	
Prestígio ou poder	Valores sociais ou afectivos	Valores intrínsecos	Valores extrínsecos
Realização no trabalho	Valores de trabalho interpessoal	Abertura para adaptar valores pessoais	Segurança no emprego
Autoridade	Relações sociais positivas	Autonomia no trabalho	Remuneração suficiente para organização e segurança na vida
Influência	Contribuição para a sociedade	Crescimento e Criatividade no trabalho	

Quadro 8: Dimensões extraídas após a análise Factorial e da Consistência Interna da escala de *Work Value Survey* de Ros, Schwartz & Surkiss (1999, p. 59).

Valores	Descrição
Valores Extrínsecos:	
Extrínsecos/ Prestígio	- segurança no trabalho
	- Remuneração suficiente para organização - segurança na vida
	- estatuto (preocupação com o trabalho que possui)
Valores Intrínsecos:	
Intrínsecos/Locus de Controlo	- autonomia
	- interesse
	- desenvolvimento
	- criatividade no trabalho
Valores Sociais ou Relacionais:	
Sociais/Relacionais	- Relações sociais positivas que apoiam o bem estar e melhoram a visão do trabalho

Anexos

Anexo 1

Tabelas com as correlações entre os itens da escala *Job Satisfaction Survey*, *Perceived Stress Survey* e *Work Value Survey*.

Anexo 2

Tabelas com os resultados obtidos através das análises estatísticas.

Anexo 1

Tabela 1: Correlação entre todos os itens da escala Job Satisfaction Survey de Spector (1997) usados neste estudo.

Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s
1	-																							
2	.23*	-																						
3	.03	.25*	-																					
4	-.01	.23*	.13*	-																				
5	.05	.27*	.32*	.15*	-																			
6	.04	.34*	.23*	.44	.18*	-																		
7	.11*	.04	.15*	.12*	-.01	-.08*	-																	
8	.10*	.45*	.37*	.15*	.37*	.26*	.06	-																
9	.15*	.26*	.26*	.15*	.20*	.18*	.8*	.18*	-															
10	-.04	.12*	.17*	.26*	.20*	.32*	-.03	.29*	.10*	-														
11	-.00	.27*	.17*	.31*	.35*	.27*	-.06	.20*	.18*	.07	-													
12	.02	.26*	.28*	.13*	.35*	.33*	-.01	.37*	.13*	.29*	.17*	-												
13	.22*	.24*	.30*	.07	.29*	.11*	.16*	.34*	.11*	.15*	.10*	.25*	-											
14	.15*	.35*	.27*	.05	.26*	.23*	.14*	.36*	.09*	.22*	.09*	.33	.38*	-										
15	.11*	.06	.12*	.12*	.09*	-.06	.09*	.12*	.12*	.11*	-.08*	.02	.18*	.17*	-									
16	.03	.23*	.10*	.76*	.11*	.43*	-0.06	.15*	.14*	.29*	.23*	.14*	.09*	.08*	-.06	-								
17	.02	.28*	.28*	.25*	.37*	.40*	-.06	.36*	.15*	.33*	.20*	.48*	.28*	.26*	.02	.28*	-							

[illegible]

Tabela 2: Correlação entre os itens das dimensões da escala Job Satisfaction Survey de Spector (1997) que serviram de base à construção de escalas neste estudo.

Itens	2	3	4	5	6	8	10	11	12	13	14	16	17	18	20	21	22	23	24
	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s
2	-																		
3	.25***	-																	
4	.23***	.13**	-																
5	.27***	.32***	.15***	-															
6	.34***	.23***	.44	.18***	-														
8	.45***	.37***	.15***	.37***	.26***	-													
10	.12**	.17***	.26***	.20***	.32***	.29***	-												
11	.27***	.17***	.31***	.35***	.27***	.20***	.07	-											
12	.26***	.28***	.13**	.35***	.33***	.37***	.29***	.17***	-										
13	.24***	.30***	.07	.29***	.11**	.34***	.15***	.10*	.25***	-									
14	.35***	.27***	.05	.26***	.23***	.36***	.22***	.09*	.33	.38***	-								
16	.23***	.10*	.76***	.11**	.43**	.15***	.29***	.23***	.14**	.09*	.08*	-							
17	.28***	.28***	.25***	.37***	.40***	.36***	.33***	.20***	.48***	.28***	.26***	.28***	-						
18	.26***	.10**	.31***	.31***	.23***	.21***	.02	.65***	.16***	.05	.06	.29***	.17***	-					
20	.16***	.32***	-.01	.22***	.04	.22***	.10*	.05	.10*	.26***	.21***	-.00	.17***	-.04	-				
21	.30***	.33***	.12**	.28***	.20***	.43***	.20***	.13***	.27***	.40***	.43***	.13**	.27***	.09**	.28***	-			
22	.32***	.33***	.35***	.34***	.42***	.38***	.41***	.27***	.39***	.19***	.30***	.37***	.45***	.18***	.18***	.28***	-		
23	.35***	.19***	.33***	.43***	.28***	.31***	.08*	.65***	.22***	.17***	.20***	.32***	.25***	.59***	.12**	.20***	.32***	-	
24	.28***	.32***	.22***	.35***	.37***	.34***	.42***	.16***	.49***	.27***	.28***	.20***	.46***	.11**	.16***	.26***	.42***	.24***	-

Tabela 3: Correlação entre os itens da escala Perceived Stress Survey (PSS) de Cohen e Williamson (1988).

Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s
1	-									
2	.56***	-								
3	.55***	.58***	-							
4	.30***	.38***	.31***	-						
5	.42***	.42***	.42***	.48***	-					
6	.54***	.62***	.62***	.39***	.45***	-				
7	.33***	.41***	.37***	.49***	.52***	.40***	-			
8	.38***	.39***	.37***	.49***	.61***	.44***	.54***	-		
9	.65***	.65***	.67***	.39***	.48***	.63***	.44***	.45***	-	
10	.60***	.69***	.62***	.42***	.48***	.66***	.41***	.46***	.70***	-

Tabela 4: Correlações entre os itens da escala Work Value Survey (WVS) de Ros, Schwartz e Surkiss (1999).

Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s	r_s
1	-									
2	.41***	-								
3	.28***	.27***	-							
4	.07	.14***	.32***	-						
5	.39***	.22***	.23***	.09*	-					
6	.14***	.10*	.12*	.06	.22***	-				
7	.19***	.25***	.36***	.30***	.15***	.03	-			
8	.18***	.04	.06	.11**	.25***	.50***	.04	-		
9	.16***	.28***	.37***	.44***	.14***	-.03	.41***	.03	-	
10	.52***	.34***	.28***	.11**	.38***	.12**	.20***	.09**	.23***	-

Anexo II

Tabela 3 – Média das respostas nas medidas de satisfação e dimensão do efeito (r de Pearson) dos testes de diferenças relativamente ao ponto médio das escalas (4).

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>r_s</i>
Satisfação Geral	3.77	0.84	.26***
Factores Externos	3.51	1.15	.39***
Factores Internos	5.86	1.05	.87***

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Tabela 4 – Diferenças das médias dos sexos consoante a satisfação no trabalho geral.

	Masculino		Feminino		
	<i>N</i> = 128		<i>N</i> = 509		
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>
Satisfação no Trabalho Geral	3.60	0.93	3.82	0.82	-2. 70**
*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001					

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

Tabela 5 – Testes de diferenças de médias na Satisfação no trabalho em geral entre os professores que gostam ou não da escola onde se encontram.

	Encontra-se na escola que gostaria de estar?				
	Sim		Não		
	N = 444		N = 193		
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>
Satisfação no Trabalho Geral	3,906	0,819	3,467	0,815	6,226***
Satisfação intrínseca/relacional	6.02	0.89	5.50	1.27	5.13***
Satisfação extrínseca/funcional	3.66	1.15	3.17	1.05	5.27***

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$