



SATISFAÇÃO PROFISSIONAL EM PROFESSORES DO ENSINO PRIMÁRIO¹ **PROFESSIONAL SATISFACTION IN PRIMARY EDUCATION TEACHERS**

Givaldo Carlos Candrinho
Universidade de Save (Moçambique)
Camilo Ibraimo Ussene
Universidade Maputo (Mozambique)

RESUMO

A satisfação profissional reflecte essencialmente a forma positiva com que o indivíduo avalia e gosta do seu trabalho. A sua problemática no seio do nosso estudo cingiu-se na atividade docente, a medida em que este profissional desempenha uma função que a sociedade reconhece como útil. Nesse contexto os professores têm sentido pressões de diversas formas, por um lado, pela expansão do seu papel, assumindo novos problemas e competências para resolvê-los, e por outro, as inovações sucessivas que decorrem do aceleradíssimo processo de mudança que cria uma sobrecarga neles, manifestando crescentes sinais de mal-estar profissional. O estudo teve como objetivo central conhecer as dimensões da satisfação profissional que mais prevalecem em professores do ensino primário. Este realizou-se na Escola Primária do 1º/2º Grau 21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga no ano 2015, numa abordagem quantitativa e de corte transversal visando à consistência na avaliação dos dados, classifica-se como descritiva, explicativa e correlacional, tendo como recurso o Questionário de Satisfação Docente (QSD) aplicado a 40 indivíduos correspondentes à 95% do universo populacional. Seus resultados foram traduzidos com recurso ao Pacote Estatístico *IBM SPSS Statistics 20* usado para a análise de dados em ciências sociais e humanas, e revelam que a satisfação profissional em professores ora em estudo foi influenciada por uma dinâmica interativa de quatro (4) dimensões, nomeadamente, Natureza do próprio Trabalho (NT), Relação com Colegas (RC), Recompensas Pessoais (RP) e Condições Materiais de Trabalho (CMT), com maior incidência na última apresentando um nível de concordância total de 48.7%.

¹ O estudo na contou com nenhum financiamento.



Palavras-chave: Satisfação Profissional. Professores. Ensino Primário. Escola Primária do 1º/2º Grau 21 de Abril.

ABSTRACT

Job satisfaction essentially reflects the positive way in which the individual values and likes his or her job. Its problem within our study was confined to teaching, insofar as this professional performs a function that society recognizes as useful. In this context the teachers have felt pressure in various ways, on the one hand, by expanding their role, taking on new problems and competencies to solve them, and on the other, the successive innovations that result from the accelerated process of change that creates an overload in them, manifesting increasing signs of professional malaise. The main objective of the study was to know the dimensions of professional satisfaction in primary school teachers. This was held in the Primary School of 1st/2nd Grade April 21, in Vila Municipal de Massinga in 2015, in a quantitative approach and using the Questionnaire of Teacher Satisfaction (DSS), applied to forty (40) teachers corresponding to 95 % of the universe. The results were translated using the IBM SPSS Statistics 20 Statistical Package used for data analysis in social and human sciences. These reveal that the professional satisfaction in teachers under study was influenced by an interactive dynamic of four (4) dimensions, namely, Nature of Work itself, Relationship with Colleagues (RC), Personal Rewards (PR) and Material Conditions of (CMT), with a higher incidence in the latter, presenting a total agreement level of 48.7%.

Key-words: Professional Satisfaction. Teachers. Primary school. Primary School 1st/2nd Grade April 21.



INTRODUÇÃO

A história da educação em Moçambique se confunde com a própria história do país, atravessando três grandes momentos. O período Colonial, Independência e o da Pós-independência. De acordo com (TAIMO, 2010) o ensino no período colonial em Moçambique iniciou na primeira metade do século XIX e foi até aos finais do século XX (1845-1974). No período anterior a 1845 a educação, elemento que poderia constituir o acesso ao conhecimento científico que o Ocidente experimentava foi negada aos nativos desde o Ensino Primário (EP) até ao Ensino Superior (ES). Esta era apenas para os filhos do colono e garantida pelos padres e alguns professores particulares.

Anos mais tarde, após a independência (1975), com a reforma do Estado, a população estudantil e docente moçambicana começou a aumentar significativamente com o incremento de novas leis do Sistema Nacional de Educação (SNE), primeiro a Lei 4/83 e depois a Lei 6/92 que passaram a dar o direito ao acesso a educação, a todo o cidadão moçambicano, através de um novo modo de pensar a escola, de uma reforma apostada na educação para todos. Os professores passaram a ser privilegiados, pois quanto maior importância se atribuiu à educação no desenvolvimento nacional e regional (Austral), maior prioridade se atribuiu a esses e à sua situação profissional

Foi nesse contexto sociopolítico que nos propusemos a levar a cabo o presente estudo para avaliar as dimensões da satisfação profissional em professores primários, mais concretamente os da Escola Primária do 1º/2º Grau 21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga, Província de Inhambane. A problemática no seio do constructo “satisfação” na nossa pesquisa se cinge na actividade docente, na medida em que este profissional desempenha uma função que a sociedade reconhece como útil, tendo que dominar um conjunto de saberes teóricos e práticos bem como competências e capacidades específicas, possuindo alguma margem de autonomia e correspondente responsabilização, praticando a sua actividade num contexto de desenvolvimento profissional realizando permanentemente uma análise reflexiva das suas práticas de forma a poder ajustar e actualizar em função das exigências que lhe são apresentadas (ROLDÃO, 1998).



É nesta perspectiva que (SECO, 2000) refere que os professores têm sentido pressões de diversas formas, por um lado, pela expansão do seu papel, assumindo desta forma novos problemas e competências para os resolver, e por outro, as inovações sucessivas que decorrem do aceleradíssimo processo de mudanças que cria uma sobrecarga neles. Perante este cenário, esta “*classe*” tem manifestado crescentes sinais de mal-estar, traduzidos, por exemplo, nas altas taxas de absentismo, no excessivo número de baixas por doença profissionais, na falta de envolvimento e comprometimento profissional e na intenção de abandono a profissão. Assiste-se assim uma crise na profissão e desvalorização da mesma, perda de prestígio por parte dos professores, estando actualmente a sua imagem bastante degradada, o que é visível ao nível do reconhecimento social, salário e outras regalias. Como forma de responder cabal e objectivamente as finalidades do presente estudo, questionamo-nos: *quais são as dimensões da satisfação profissional em professores da EP ½ 21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga, Província de Inhambane?*

Este estudo centrou-se no professor e na época em que foi desenvolvido esperava-mos contribuir para um maior conhecimento sobre as variáveis que influenciam positiva e/ou negativamente na satisfação destes profissionais, uma vez que as investigações em torno desta problemática eram e/ou ainda são relativamente escassas e recentes no nosso contexto, apesar de termos encontrado um estudo feito por Bulaque, Donanciano e Almeida (2009) relacionado com a “*Satisfação Profissional Docente: Adaptação e Validação da Escala com Professores Primários do Distrito do Dondo*”, e mais tarde (2018) a extinta Universidade Pedagógica de Moçambique ter desenvolvido a escala nacional.

Satisfação profissional e no trabalho docente

A satisfação profissional é tida como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou experiências no trabalho (BORGES; DANIEL, 2009). Para RODRIGUES, BRITO e SIMÕES (2014), este construto reflecte essencialmente a forma positiva com que cada pessoa avalia e gosta do seu trabalho. Ao passo que para POCINHO e FRAGOERO (2012), a satisfação docente é um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a sua profissão, originados por factores



contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma. PEDRO (2011) apresenta, como um estado geral positivo e emocionalmente aferido através das desejadas recompensas auferidas pelo trabalho em ambiente escolar.

A satisfação no trabalho, como constatamos dos vários estudos existentes em Portugal (FEREIRA; MACHADO; GOUVEIA, 2012; PEDRO, 2011; RODRIGUES; BRITO; SIMÕES, 2014) depende de múltiplas dimensões, tanto intrínsecas como extrínsecas. Em Moçambique, as alterações no ensino primário, ocorridas nas últimas décadas originaram um clima de turbulência, tornando a educação e o papel do professor mais complexos e uma diminuição nos seus níveis de satisfação. Investigações realizadas por FERREIRA, MACHADO e GOUVEIA (2012) no contexto português indicam que um dos melhores indicadores da satisfação profissional dos professores do ensino primário é o *status* que vão ocupando, sendo que quanto mais evoluem na carreira, maior satisfação obtém.

De acordo com (FEREIRA, MACHADO e GOUVEIA, 2012; NEUZA; 2001; RUIVO et al., 2008), a satisfação do professor é um factor de influência fulcral para o desempenho do aluno. As condições em que as colocações/afetações dos professores têm ocorrido provocam alguma insatisfação face à profissão. Muitos professores têm estado sujeitos a mobilidade anual por força dos concursos, obrigando-os, tantas vezes, a grandes deslocações, com o conseqüente desgaste físico e psicológico. Aos professores são requeridos papéis diversificados, tarefas para as quais não foram devidamente preparados nem vocacionados (RUIVO et al., 2008). É-lhes requerido um permanente viver em dúvida, um ajustamento contínuo que lhe permita lidar com a incerteza, com a mudança permanente, à procura da identidade e realização profissionais. Neste contexto de instabilidade e dúvida, como pode o professor antecipar projectos de vida? Qual será o estado de espírito dos professores, qual a sua satisfação perante a profissão?

Teorias da satisfação profissional

O marco teórico de referência para a discussão deste ponto assenta na *Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow* e *Teoria dos Dois Factores de Herzberg* que o estudo se assentou. Na



primeira teoria, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Esta propõe que quando é satisfeita uma necessidade, deixa de ser motivacional, ou seja, para que possa progredir na pirâmide a necessidade anterior já deve ter sido satisfeita, e a necessidade que lhe sucede passa a assumir um papel motivador (MASLOW, 1954).

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

Já na segunda, ROBBINS (2005) defende que qualquer factor pode ser fonte de satisfação e de insatisfação profissional em simultâneo, sustentando a existência de diferenças entre a satisfação e a insatisfação e que as pessoas possuem dois grandes grupos. O comportamento humano no trabalho é orientado por dois grupos de factores a saber, os *factores higiénicos* e os *factores motivacionais*. Os primeiros referem-se as condições que rodeiam o professor na actividade docente englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da organização, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direcção e os empregados etc. Ao passo que os segundos incluem a realização, o reconhecimento, as características do trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento na carreira, os quais obedecem uma dinâmica que conduz à satisfação a longo prazo e à felicidade, sendo cobrado com responsabilidades e relevância que são apreciadas.

Factores que influenciam a satisfação profissional

Tal como o conceito de satisfação, a determinação dos factores que a influenciam, não é consensual entre os autores, apresentando-se bastante abrangente e complexa. Baseado nas teorias motivacionais das organizações, dentre várias concepções dos factores da satisfação o nosso estudo



segue alguns pressupostos clássicos do marco teórico de LOCK (1976), que defende a *valorização e reconhecimento do trabalho realizado*, as *relações interpessoais criadas em ambiente de trabalho*, a *satisfação com os benefícios*, a *satisfação com as condições de trabalho*, o *estilo de hierarquia adoptado e as suas capacidades técnicas*, a *satisfação com a organização*, a *sua forma estrutural*, as *políticas vigentes*, entre outros factores que contribuem positivamente para a satisfação profissional. Neste estudo, agrupamo-los de acordo com quatro (4) dimensões por nós traçadas, como ilustra o quadro 1 abaixo.

Quadro 1 - Dimensões dos factores da satisfação

Dimensões	Descrição	Questões
Natureza do próprio Trabalho (NT)	Define aspectos relativamente ligados a própria acção/prática docente.	1,2,3,4,10,12,22,23,27,32,33,35,40,46,50,56,60,61,65,68.
Recompensas Pessoais (RP)	Define as recompensas que os professores ganham com a sua prática docente	7,8,14,15,18,26,28,29,31,34,39,41,45,49,53,55,59,64,66,67.
Condições Materiais de Trabalho (CMT)	Refere-se as condições de trabalho docente, no que toca as infra-estruturas e materiais.	5,11,19,42,43,52,58,63.
Relação com os Colegas (RC)	Refere-se ao relacionamento do docente com os seus colegas.	6,9,13,16,17,20,21,24,25,30,36,37,38,44,47,48,51,54,57,62,69,70

Fonte: Os Autores (2015)

MÉTODO

No presente estudo, adotou uma abordagem quantitativa e de corte transversal, visando à consistência na avaliação dos dados e, daí o rigor científico. Ele classifica-se como explicativo, descritivo e correlacional, em torno dos factores da satisfação profissional dos professores da EP ½ 21 de Abril, tendo em conta que identificamos e explicamos a correlação entre as dimensões satisfação profissional entre professores, entendendo-se ainda, que se enquadra num estudo de caso que segundo GIL (2008), caracteriza-se pelo aprofundamento de um ou poucos objetos, visando a um conhecimento mais preciso acerca de sua realidade. Vários são os teóricos da área que consideram a característica do



estudo de caso, a investigação empírica, tendo como objetivo a percepção da manifestação do estudo no seu âmbito da “vida real”. Os participantes da pesquisa foram professores do EP, da EP ½ 21 DE Abril, num universo de aproximadamente 45 professores, seguindo os princípios de representatividade e significância, sendo a amostra seleccionada de forma aleatória, composta por 40 professores, correspondentes a 95% do universo, com idades compreendidas entre 25 a 52 anos. Destes, 19 eram do sexo masculino e 21 do sexo feminino, correspondentes a 47.5% e 52.5%, respectivamente. Em relação aos anos de experiência, a sua variação é de 34.9%, sendo o extremo mínimo 3 indivíduos e o máximo 32, com uma frequência de 6 para 7 e 12 anos. Dos 40 seleccionados para a amostra, 17 tem nível médio, mas com formação psicopedagógica, 17 tem o nível de licenciado, também com formação psicopedagógica e 6 nível médio, sem formação psicopedagógica, correspondentes a 42.5%, 42.5% e 15% respectivamente.

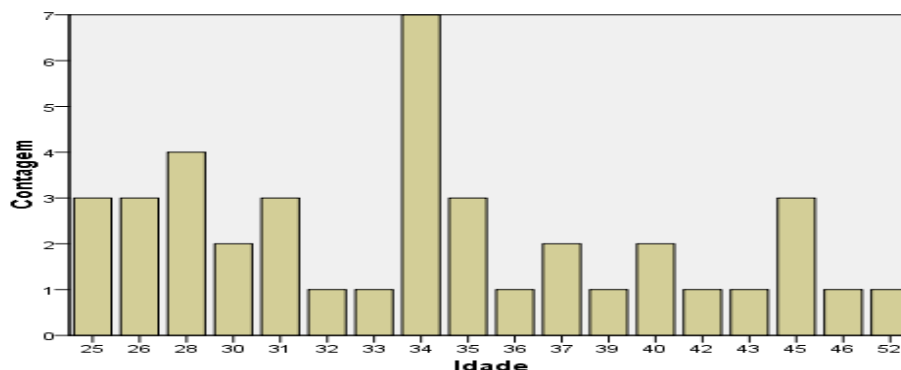
Os dados foram obtidos através do QSD, um instrumento adaptado e validado para a população portuguesa, por Seco (2000), composto por 70 questões, dispostas na escala de *Lirket*, variando entre [1] Discordo completamente [2] Discordo [3] Não cordordo nem discordo [4] Concordo [5] Concordo completamente, e foi aplicado aos professores que leccionam no na EP ½ 21 de Abril, na Vila Municipal de Massinga, durante o mês de Julho de 2015, no momento em que encontravam-se a terminar a sua aula. Para a efectivação da análise dos dados, fez-se uma fragmentação do QSD, devidamente codificados, o que significou agrupar e contar os casos que estão nas várias categorias de análise da amostra proposta, fazendo-se de seguida a análise dos dados obtidos com recurso ao Pacote Estatístico *IBM SPSS Statistics 20* usado para a análise de dados em ciências sociais e humanas.

Apresentação dos resultados

Em relação as idades dos inqueridos o gráfico 1 abaixo ilustrado mostra que estas variaram entre 25 à 52 anos, com uma oscilação de frequências mínimas, médias e máximas de 1, 3 e 7, correspondentes a 2.5% e 17.5% para 34 anos de idade respectivamente. Destes, 19 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino, correspondentes a 47.5% e 52.5%, respectivamente.



Gráfico 1 - Caracterização da amostra em função das idades dos inqueridos



Fonte: Autores (2015)

Para a tabela 2 abaixo, referente aos anos de experiência, dos 40 inqueridos, estes variaram entre 3 (extremo mínimo) à 32 (extremo máximo) sendo a frequência mínima de 1, para 9, 10, 11, 17, 29 e 32, e máxima e 6 para 7 e 12 anos de experiência respectivamente. Com percentagens válidas de 2.5% para mínima e 15% para a máxima.

Tabela 1 - Caracterização da amostra em função dos anos de experiência dos inqueridos

Anos de experiência	Frequência	Percentual	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
	3	2	3.3	5.0
	5	4	6.7	15.0
	6	4	6.7	25.0
	7	6	10.0	40.0
	8	5	8.3	52.5
	9	1	1.7	55.0
	10	1	1.7	57.5
Válido	11	1	1.7	60.0
	12	6	10.0	75.0
	13	4	6.7	85.0
	15	3	5.0	92.5
	17	1	1.7	95.0
	29	1	1.7	97.5
	32	1	1.7	100.0
Total	40	66.7	100.0	

Fonte: Autores (2015)



Nesta esteira, em relação a formação psicopedagógica, tendo em conta o nível académico, dos 40 professores selecionados para a amostra, importa referir que 6 não responderam a este dado, constando na tabela 3 abaixo informações referentes a 34 inqueridos. Destes, correspondentes a 91.8% têm formação psicopedagógica, 17 do nível médio e os outros 17 do nível superior e 3 correspondentes a 8.1% também do nível médio, mas sem formação psicopedagógica.

Tabela 2 - Caracterização da amostra em função dos anos de experiência dos inqueridos

Nível académico		Frequência	Percentual	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Médio com formação psicopedagógica	17	28.3	45.9	45.9
	Médio sem formação psicopedagógica	3	5.0	8.1	54.1
	Superior com formação psicopedagógica	17	28.3	45.9	100.0
	Total	37	61.7	100.0	

Fonte: Os Autores (2015)

A caracterização sócio demográfica geral do grupo em estudo encontra-se registada abaixo na Tabela 4, a seguir descrita, construída com base nos dados recolhidos na primeira parte do questionário, mais especificamente na caracterização dos professores.

Tabela 4 - Caracterização geral demográfica do grupo em estudo

DISTRIBUIÇÃO DOS PROFESSORES	
Idades (anos)	Percentagem
52 (Máxima)	2.5
34 (Frequência)	17.5
25 (Mínima)	7.5
Sexo	Percentagem
Masculino	47.5
Feminino	52.5
Total	100%
Anos de experiência de trabalho	Percentagem
3 (Mínimo)	5.0
7 e 12 (Frequência)	15



	32 (Máximo)	2.5
	Outros	77.5
Total		100%
	Grau académico	Percentagem
	Médio sem formação psicopedagógica	8.1
	Médio com formação psicopedagógica	45.9
	Superior com formação psicopedagógica	45.9
	Total	100%

Fonte: Autores (2015)

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com POCINHO e FRAGOERO (2012), a satisfação docente é um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por factores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma. Nesta senda, a presente pesquisa tendo como objectivo primordial, conhecer as dimensões da satisfação profissional que mais prevalecem em professores da EP, através da identificação dos principais factores que nela incidem, onde dentre os extraídos da literatura consultada, delimitamos no QSD quatro (4) dimensões, nomeadamente *NT*, *RP*, *RC* e *CMT*, onde no que diz respeito aos resultados obtidos, foi possível avaliar que a satisfação profissional dos professores em alusão, não depende apenas de um (1), muito menos dois (2) factores, mas sim de uma dinâmica interactiva entre vários, sendo estes de diversa natureza uma vez várias são as hipóteses quanto aos factores que determinam a satisfação do indivíduo na profissão como refere LOCK (1976).

Para os objectivos específicos, o qual pretendíamos identificar as dimensões que mais incidiram sobre a satisfação dos professores da EP ½ 21 de Abril, primeiramente constatamos duas, *CMT* e *RC*, com um nível de concordância total de 48.7% da amostra. Segundo MASLOW (1954), estes aspectos são tidos como motivadores ou que despertam um comportamento geralmente dirigido a satisfação na medida em que fazem parte das *necessidades de segurança* e *necessidades sociais*, sendo as primeiras as que levam o indivíduo a se proteger de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato a busca de protecção contra a ameaça ou privação, fuga ao perigo, buscando um mundo ordenado e previsível.



Elas surgem no comportamento quando as necessidades biológicas são relativamente satisfeitas e têm importância na vida organizacional na medida em que os colaboradores têm uma relação de dependência com a organização.

Já as necessidades sociais estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto a outras pessoas. Nas organizações, são necessidades de associação, participação, aceitação do colaborador (professor), por parte dos colegas, troca de amizade, afeto e amor. Surgem quando as necessidades baixas são satisfeitas. E quando as necessidades sociais não se encontram satisfeitas, a pessoa torna-se resistente, antagónica e hostil em relação as pessoas que a cercam. A frustração dessas necessidades conduz à falta de adaptação social e a solidão, a necessidade de dar e receber afeto é importante ativadora do comportamento humano quando utiliza-se a administração participativa (ibidem).

A segunda dimensão mais evidenciada foi a *NT*, nesse caso a do trabalho docente com nível de concordância total de 44.7%, e finalmente a última as *RP* com 30%. Que feito o cruzamento das questões do QSD com as variáveis sociodemográficas género e idade, podemos constatar que as professoras constituíram a maioria que se sente satisfeita profissionalmente em relação aos homens, e quanto as idades, os professores com uma idade superior a 30 anos, tenderam a se sentirem mais satisfeitos profissionalmente em relação aos de idade inferior aos 30 anos, e este a maioria foram do género femenino.

Este aspecto pode ser explicado sob dois pólos, sendo o primeiro de que em relação pessoal docente, no nosso estudo as mulheres representarem a maioria, facto que também se pode constatar em estudos do género realizados anteriormente. O segundo pode ser explicado olhando para as escolhas no contexto do género, onde as mulheres tende a seguir áreas profissionais mais teóricas, o que possivelmente lhes proporcione maior satisfação durante o seu exercício. Para ROBBINS (2005), o fator *RP* exerce bastante influência na satisfação profissional, mas os resultados do nosso estudo, revelaram o contrário, ao demonstrarem que, a *NT* foi o mais concordado totalmente, quando agrupadas todas as questões do QSD. A título de exemplo, em relação a questão *o ordenado do professor mal chega para viver*, verificou-se que esta não foi tida como principal impulsionadora, como se referem as teorias motivacionais aqui frisadas.



Este facto se deve ao facto de muito antes do profissional da educação assim como qualquer outra área, ter conhecimento do seu futuro ordenado, muito antes de fazer parte do quadro de pessoal organização. Fundamentada pelos processos cognitivos percebidos pelos indivíduos em situações profissionais, a *teoria dos dois fatores de Herzberg* pressupõe que os trabalhadores comparam os seus contributos para a organização, de acordo com o que dela recebem. Significa que a satisfação no trabalho será menor, quanto mais os trabalhadores considerarem que existe uma desigualdade entre o seu contributo pessoal e a remuneração recebida. LOCK (1976) salienta que, “*embora a compensação financeira não apareça como determinante na satisfação, percebe-se que empiricamente são, em muitas vezes um aspecto decisivo*”. No que toca aos anos de serviço e grau académico, da avaliação feita, o QSD mostrou que os professores com mais anos de serviço sentem-se satisfeitos em relação aos com menos anos, e que os professores com o grau académico de licenciatura se mostraram-se satisfeitos em relação aos outros com graus mais baixos.

No que concerne aos pressupostos teóricos, de um modo geral o estudo assenta *Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow*, onde de acordo com a sua pirâmide das necessidades, as superiores referentes à actividade docente são “a participação na tomada das decisões, a diversidade de tarefas permitindo o uso de diferentes competências, a expressão da criatividade, a oportunidade para aprender e a autonomia profissional, enquanto as necessidades de ordem mais baixa são o melhor salário e outros benefícios, a segurança profissional e as boas relações com os colegas (MASLOW, 1954).

CONCLUSÕES

Feita a apresentação e discussão dos resultados do estudo, podemos concluir que este revelou que o objectivo primordial foi alcançado, na medida em que se constatou que a maioria dos professores se sente satisfeitos profissionalmente. Para os objectivos específicos, a satisfação profissional em professores da EP ½ 21 de Abril, é influenciada por uma dinâmica interactiva de quatro dimensões, com principal destaque na *CMT* e *RC* com um nível de concordância total de 48.7% da amostra. O que



confirma a nossa primeira hipótese do estudo, a qual se refere que *os professores da EPC-21 de Abril sentem-se satisfeitos com a sua profissão*, pesa embora as questões relacionadas com o ordenado tenham uma percentagem ligeiramente elevada, as de natureza do próprio trabalho é que prevaleceram mais. Sendo assim, relativamente a motivação na entrada a profissão, estudos desenvolvidos em vários contextos de formação de professores indicam que as razões mais apontadas para a escolha da profissão estão ligadas ao exercício da criatividade, o gosto em trabalhar com os mais novos e o desejo de desenvolver uma actividade profissional socialmente útil. Este factor pode determinar a inconstância e impertinência de muitos quadros profissionais, para além do *stress ocupacional* e *síndrome de burnout* considerados como estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador e que excedem sua capacidade de enfrentar.

Ao avaliarmos se os professores do sexo feminino com uma idade acima dos 30 anos mostraram-se satisfeitos com a sua profissão em relação aos professores do sexo masculino com idades abaixo dos 30 anos, o nosso estudo confirmou esta hipótese, uma vez que os professores do sexo feminino e com idades acima de 30 anos concordaram totalmente em mais de metade das 70 questões do *QSD*. No que se refere ao cruzamento de anos de serviço e grau académico, em relação a satisfação profissional, os professores com mais anos de serviço mostraram-se satisfeitos em relação aos com menos anos e os com o grau académico elevado (licenciatura), encontram-se satisfeitos com a sua profissão em relação aos professores com menos baixo grau académico (médio sem formação).

Sugestões

De acordo com MASLOW (1954), no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la. Sendo assim, salientar que no concernente aos resultados gerais do estudo, para uma maior satisfação profissional por parte dos professores, sugerimos que à escola melhore as condições de trabalho dos seus professores, mais concretamente no aumento de materiais de trabalho, pois maior parte deles revelou-se insatisfeita com esse aspecto. Também, mesmo não tendo sido um factor incidente, em coordenação com os SDEJT e a Administração do Distrito, acelerarem o processo de promoções e



progressões dos professores, como forma de aumentar a sua satisfação com trabalho. Este processo, não só pode funcionar para os professores da escola em estudo, mas sim para todas escolas do distrito, província e país no geral. Sugerimos ainda, que os gestores educacionais tenham em conta o ajustamento entre as dimensões NT, RP, CMT e RC, pois a satisfação profissional segundo a teoria ROBBINS (2005) as condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha englobam, as físicas e ambientais, o salário, e os benefícios sociais, que conduz à satisfação a longo prazo e à felicidade, sendo cobrado com responsabilidades com relevância que são apreciadas.

No que toca a metodologia, recomenda-se não só o uso das técnicas utilizadas neste estudo, mas também, das que forem necessárias ou apropriadas para determinados casos. Cientes do seu carácter não definitivo, o presente estudo, parece no entanto, reunir um conjunto de elementos que poderão contribuir para uma compreensão mais alargada dos factores que influenciam a satisfação profissional dos professores, em geral. Quanto aos resultados revelados no estudo, antecipamos que estes são inacabados o que sugerimos que se façam mais pesquisas do *gênero*, tanto no mesmo contexto, quanto em contextos diferentes, como forma de fornecer uma maior contribuição para o debate epistemológico deste assunto que se afigura como sendo de grande destaque na actualidade educacional.

REFERÊNCIAS

BORGES, Sara Lopes e DANIEL, Fernanda. Satisfação Profissional dos Docentes: Uma Abordagem sobre Instrumentos de Medida. *Interações*, n. 16, 2009, (p. 101-130). Disponível em: <http://repositório.ismt.pt/bitstream/123456789/84/1/6-23-1-PB.pdf245> . Acesso em: 15/09/2014

FERREIRA, José Brodes; MACHADO, Maria de Lourdes; GOUVEIA, Odília. A (In) satisfação dos Académicos no Ensino Superior. *Educação, Sociedades & Culturas*, n. 37, 2012, (p. 129-139). Disponível em: www.fpce.pt/.../ESC37_Jose&Maria&Odilia.pdf . Acesso em: 19/03/2015.

GIL, António Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas Editora, 2008.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. DUNNETTE, M. (ed.). *Handbook of industrial and organizational behavior*. New York, Rand McNally,. 1976. (p. 1297-1343). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction/link/581b886108ae12715ae6e6e5/download. Acesso em: 25/05/2015



MASLOW, Abraham, H. *Motivation and Personality*. Harper & Row, 1954. Disponível em: <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-personality/oclc/170747>. Acesso em: 21/07/2015

MOÇAMBIQUE. Assembleia da República. Lei nº 6/92: Sistema Nacional de Educação. Boletim da República, Maputo, n. 19 (série I), 6 de maio 1992. Maputo: Imprensa Nacional, 1992.

MOÇAMBIQUE. Assembleia Popular. Sistema Nacional de Educação. Linhas Gerais e Lei nº 4/83. Boletim da República, n. 12 (série I), Maputo, 23 mar. 1983. Maputo: Imprensa Nacional, 1983.

PEDRO, Neuza. Auto-suficiência e satisfação profissional dos professores: colocando construtos em relação num grupo de professores do ensino básico e secundário. *Revista de Educação*, nº 1. 2011. (p. 23-47). Disponível em: <https://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Auto-Efic%C3%A1cia/50019225.html>. Acesso em: 15/09/2014.

POCINHO, Margarida e FRAGOEIRO, Joana Goveia. *Satisfação dos docentes do ensino superior*. Acta Colombiana de Psicologia. 15 (1). 2012. (pág. 87-97).

ROBBINS, Stephan P. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Florbela; BRITO, Elisabete e SIMÕES Fátima. A formação de professores pós-Bolonha – A satisfação dos estudantes e docentes em Portugal. *Vozes dos Vales*, n. 06, 2014, (p. 01-26). Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.6/3343>. Acesso em: 19/09/2015.

ROLDÃO, M.C. Que é ser professor hoje? – a profissionalidade docente revisitada. *Revista da ESES*, n. 9, 1998, (p. 79-87). Disponível em: <https://seer.sis.puccampinas.edu.br/seer/index.php/reeducacao/article/view/3638>. Acesso em: 15/09/2014

RUIVO, João et al. *Ser Professor*. Satisfação Profissional e Papel das Organizações de Docentes (Um estudo Nacional). Castelo Branco: Instituto Politécnico de Castelo Branco/Associação Nacional de Professores, 2008.

SECO, Graça, G. B. *A satisfação na actividade docente*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2000.

TAIMO, Jamisse Uilson. *Ensino Superior em Moçambique: história, política e gestão*. Tese (doutorado em Educação) - Faculdade de Ciências Humanas. Universidade Metodista de Piracicaba. São Paulo, 2010.