

SATISFAÇÃO COM O TRABALHO EM EDUCADORES SOCIAIS E PROFESSORES

Rosina Fernandes, Emília Martins, Francisco Mendes, Paula Xavier

Instituto Politécnico de Viseu/Escola Superior de Educação – Viseu/Portugal

rosina@esev.ipv.pt

A satisfação com o trabalho é a variável mais estudada no domínio do comportamento organizacional (Spector, 1997) e, frequentemente, relacionada com a satisfação com a vida em geral (Judge & Watanabe, 1993 cit. por Hirschfeld, 2000). Associada à produtividade e à prevenção do *stress* ocupacional (Saane, Sluiter, Verbeek, & Frings-Dresen, 2003), a satisfação com o trabalho constitui-se como uma dimensão com repercussões no trabalhador e no funcionamento das organizações, podendo actuar como um factor mediador do sucesso individual e organizacional.

Este estudo avalia as variáveis de satisfação com o trabalho e a vida, numa amostra de 81 educadores das áreas social e ensino básico. Os resultados evidenciam melhores níveis de satisfação nos educadores sociais, ainda que com significado estatístico apenas nas condições de vida e no salário. É nítida a diferença estatística entre as dimensões extrínsecas e intrínsecas da satisfação com o trabalho, favoráveis a estas, em ambos os grupos profissionais, à semelhança da literatura. Estes resultados exigem aprofundamento de análise, porquanto podem ser importantes para sustentar intervenções e evitar estados preocupantes como o *burnout*.

PALAVRAS-CHAVE: satisfação com o trabalho; satisfação com a vida; professores do ensino básico; educadores sociais.

Introdução

A complexidade do mundo do trabalho evidencia-se numa sociedade actual pautada por constantes e céleres mudanças tecnológicas, políticas e ideológicas a uma escala global. A elevada competitividade a que as organizações estão sujeitas tem vindo a alterar os seus tradicionais padrões de funcionamento. Cada vez mais a sua preocupação se centra na melhoria da qualidade dos seus produtos, procurando promover a satisfação dos consumidores (os seus clientes externos). Contudo, a satisfação dos clientes internos (os trabalhadores), tem vindo também a mobilizar esforços por parte das organizações. Aliás, os trabalhadores são vistos hoje como colaboradores e não simples mão-de-obra, até porque a sua satisfação pode afectar os processos organizacionais, nomeadamente a produtividade esperada (Hernandez & Melo, 2003). Esta importância da satisfação com o trabalho justifica-se ainda por razões de ordem humanística, atendendo a que se relaciona com o bem-estar subjectivo dos trabalhadores (Judge & Hulin, 1993 cit. por Hirschfeld,

2000) e a sua satisfação com a vida em geral (Judge & Watanabe, 1993 cit. por Hirschfeld, 2000), funcionando como factor de prevenção do *stress* ocupacional e do abandono laboral. Neste sentido, a satisfação com o trabalho revela-se como uma das variáveis mais estudadas no âmbito da psicologia organizacional.

Conhecer os níveis de satisfação com o trabalho e com a vida (atendendo à inter-relação entre estas variáveis) em profissionais da educação das áreas sociais e do ensino básico, parece-nos constituir mais um contributo nesta área, com possíveis implicações práticas, nomeadamente numa perspectiva positiva de promoção do bem-estar subjectivo e prevenção de situações de insucesso profissional e organizacional.

1. Enquadramento histórico-conceptual da satisfação profissional

A preponderância da satisfação com o trabalho no binómio da produtividade da organização e da realização dos trabalhadores (Silva, 1998) tem sido demonstrada pela investigação. Levinson (1998) aponta que trabalhadores insatisfeitos apresentam simultaneamente níveis de satisfação baixos com outros aspectos da vida não relacionados com o trabalho. Vários autores (Hagihara, Tarumi, Babazono, Nobutomo, & Morimoto, 1998; Trott, 1996; cit. por Robert, Young & Kelly, 2006) reconhecem a importância da satisfação com o trabalho para os trabalhadores na sua satisfação em geral com a vida. Simultaneamente, as pessoas que tendem a sentir-se mais satisfeitas com a vida “fixam objectivos mais elevados e tendem a obter melhores resultados, no contexto do trabalho” (DeNeve & Cooper, 1998, cit. por Simões, Ferreira, Lima, Pinheiro, Vieira, Matos, & Oliveira, 2000, p. 251). Esta crescente valorização da promoção do bem-estar subjectivo está bem patente na recente atenção dos investigadores no âmbito da psicologia positiva (Simões et al., 2000). De acordo com Jesus (2000, cit. por Alves, 2010) este constructo de bem-estar subjectivo, central nas abordagens actuais da psicologia, refere-se à avaliação positiva que as pessoas fazem da sua vida.

Alguns estudos sugerem a associação positiva da satisfação com o trabalho com a longevidade (Locke, 1976 cit. por Saane et al. 2003). Verifica-se ainda a sua associação negativa com variáveis como: a fadiga e mortalidade por doença cardíaca (Locke, 1976, cit. por Saane et al. 2003); e a depressão, ansiedade e perturbações aditivas (Cropanzano & Wright, 2001; National Academy on an Aging Society, 2000; Walsh & Srsic, 1995, cit. por Robert, Young & Kelly, 2006).

Estes problemas têm influência no funcionamento da organização (nomeadamente ao nível da produtividade e manutenção dos trabalhadores) e na qualidade de vida do ser humano (Saane et al. 2003). Neste sentido, conhecer os níveis de satisfação laboral revela-se fundamental em organizações que se preocupam com o bem-estar dos seus trabalhadores, seja por razões economicistas ou humanísticas, a fim de se poder implementar medidas que promovam a qualidade de vida dos trabalhadores e potenciem os resultados da organização (Saane et al. 2003).

A relevância da satisfação com o trabalho tem uma longa história e múltiplas perspectivas de abordagem, sendo que o próprio conceito se constrói numa dimensão espácio-temporal específica, caracterizando-se por um relativismo conceptual evidente na literatura sobre o tema. Ainda assim, uma das definições mais consensuais é a apresentada por Spector (1997, cit. por Sebera, 2005, p. 10): a satisfação com o trabalho refere-se “ao que as pessoas sentem sobre o seu trabalho e as suas diferentes dimensões”. De uma forma simplificada, é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho (Spector, 1997 cit. por Hirschfeld, 2000). É assim, uma atitude face ao trabalho, que resulta da interação entre percepções do trabalhador e características reais do trabalho desempenhado (Pocinho & Garcia, 2008).

2. A satisfação com o trabalho em educadores sociais e professores

A compreensão da satisfação profissional em ocupações de relevo na sociedade actual revela-se fundamental, atendendo aos desafios educativos e sociais que pautam a actualidade. Neste sentido, parece-nos crucial compreender a satisfação com o trabalho em profissionais da relação (professores e educadores sociais), atendendo à importância das suas funções na promoção do bem-estar social.

Tendo em conta que o Educador Social é um profissional do bem-estar, na medida em que apoia o indivíduo, grupo ou comunidade na sua trajectória de procura da felicidade (Cardoso, 2006), parece-nos fundamental compreender o seu próprio bem-estar, explorando a satisfação com a vida em geral e mais especificamente a satisfação com o trabalho. Urge assim, compreender a sua situação profissional (estabilidade no trabalho, remunerações, progressão na carreira, entre outros), por comparação com outros profissionais da educação com uma longa história de intervenção em Portugal.

De facto, o professor tem vindo a ser alvo de inúmeros estudos ao longo do tempo. No entanto, as exigências que actualmente se colocam a este profissional diferem significativamente dos requisitos mais tradicionais (Alves, 2010). Neste contexto, também a insatisfação profissional docente tem vindo a ser alvo de inúmeros estudos no nosso país, tornando-se um problema de relevo na nossa realidade (Seco, 2005), evidenciado frequentemente nos meios de comunicação social. Revela-se assim, fundamental melhorar a qualidade destes recursos humanos, potenciando mudanças que uma educação de qualidade exige (Lemos & Carvalho, 1997, cit. por Seco, 2005).

Um estudo realizado pelo Instituto Politécnico de Castelo Branco em 2008 revelou dados preocupantes ao nível da satisfação profissional docente (Alves, 2010). A maioria dos participantes não estava satisfeita com o interesse revelado pelos alunos, o trabalho realizado pelos sindicatos e as políticas educativas implementadas no nosso país, salientando-se o descontentamento geral em relação aos concursos profissionais. Num outro estudo, os professores do ensino básico apresentaram baixas expectativas de sucesso em relação às metas profissionais a atingir, manifestando níveis de *stress* elevados, embora não configurando *burnout* docente (Alves, 2010). Aliás, a investigação parece demonstrar, igualmente, que em

comparação com outros profissionais, os professores portugueses apresentam níveis inferiores de satisfação profissional, o que é concomitante a uma generalização desta insatisfação a nível internacional, com consequências na vulnerabilidade ao *stress* e mesmo em situações mais graves, como é o caso do *burnout* (Alves, 2010).

Estes resultados empíricos acarretam repercussões ao nível da satisfação em geral com a vida e do desempenho profissional (estratégias pedagógicas implementadas, motivação dos alunos, entre outras) e, em última instância, ao nível das representações sociais da actividade docente (Alves, 2010). Urge assim, intervir numa perspectiva positiva de promoção da satisfação e prevenção de situações como o *burnout*, não só em professores, mas também em profissões mais recentes no contexto nacional, como o educador social.

3. Estudo empírico

3.1. Objectivos

São objectivos deste estudo conhecer o grau de satisfação profissional de professores do ensino básico e educadores sociais, bem como a sua satisfação com a vida em geral. Em última instância e com base nos contributos empíricos decorrentes deste trabalho, procurar-se-á reflectir sobre as implicações práticas de promoção do bem-estar subjectivo, especificamente na dimensão da satisfação profissional.

3.2. Metodologia

3.2.1. Participantes

A amostra, de conveniência, ficou constituída por 81 profissionais (48 professores do ensino básico e 33 educadores sociais). A distribuição por género contempla uma maioria de professoras do ensino básico (88%) e educadoras sociais (97%), o que é representativo da distribuição da população existente no nosso país nestas profissões. A média de idades no grupo de professores é ligeiramente superior ($M=34.3\pm 8.58$) à dos educadores sociais ($M=28.6\pm 6.36$).

Relativamente aos aspectos profissionais, verificou-se que o tempo de exercício da profissão variou de 1-32 anos ($M=10.8\pm 8.92$) e 3 meses-23 anos ($M=2.25\pm 4.33$), nos professores e educadores, respectivamente. Foi possível verificar uma maior variedade ao nível da relação profissional no grupo de educadores sociais (39% com contrato a prazo, 30% efectivos, 18% em prestação de serviços, 9% por conta própria com trabalhadores e 3% com bolsa), enquanto que no grupo de professores, 54% eram efectivos e 44% contratados a prazo, verificando-se apenas um caso (2%) de trabalhador por conta própria. No que diz respeito ao salário, 63% dos professores referiu valores entre 1001 e 1500 €, enquanto que apenas 6% dos

educadores sociais referiu um salário entre estes valores. Aliás, no grupo dos educadores sociais, nenhum participante referiu auferir mais de 1500€, situando-se 44% dos sujeitos abaixo dos 750€.

3.2.2. Variáveis

Considerou-se neste estudo como variável independente, a profissão dos participantes (professores do ensino básico e educadores sociais). Relativamente às variáveis dependentes, destacam-se os totais nas escalas de satisfação com a vida e com o trabalho, bem como os *scores* nos seus respectivos itens.

3.2.3. Instrumento

O instrumento de auto-resposta construído para este estudo inclui três partes. A primeira, refere-se a um questionário sócio-demográfico e de âmbito profissional (tempo de desempenho da profissão, relação profissional e salário).

A Escala de Satisfação com a Vida, validada para a população portuguesa por Simões (1992) constitui a segunda parte do instrumento. Esta escala de cinco itens foi criada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin em 1985, tendo sido revista por Pavot e Diener em 1993. De acordo com Pavot e Diener (1993) foi construída de forma a aceder à satisfação do indivíduo com a vida em geral e não em relação a aspectos particulares (como a saúde ou as finanças), permitindo ao sujeito efectuar a avaliação da sua vida utilizando os seus próprios critérios. A versão portuguesa (com um coeficiente *alpha* de Cronbach de .77) reduziu a escala de resposta do tipo Likert de sete pontos para cinco [“Discordo Muito” (1) a “Concordo Muito” (5)]. Assim, os valores obtidos podem variar entre 5 e 25 pontos, sendo que valores mais elevados indicam maior satisfação com a vida.

A terceira parte refere-se a um conjunto de afirmações sobre a satisfação com o actual trabalho, com uma escala tipo Likert de 5 pontos [“Muito Insatisfeito” (1) a “Muito Satisfeito” (5)]. As afirmações foram formuladas com base na categorização de Saane et al. (2003) sobre os factores associados à satisfação com o trabalho, organizados em onze domínios relacionados. Apesar de não incluída nesta categorização, foi acrescentada uma afirmação relativa a condições gerais de trabalho, tendo em conta que é um dos aspectos mais referidos na literatura sobre a temática da satisfação com o trabalho (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Ngo, 2009).

Procurou-se ainda com base na literatura, nomeadamente a partir de um instrumento de referência na investigação sobre satisfação com o trabalho, o *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) – Short Form* (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967), incluir itens associados às dimensão intrínseca e extrínseca da satisfação com o trabalho, bem como de natureza geral.

O cálculo do coeficiente alfa de *Cronbach* revelou um valor de fidelidade elevado (.86), apontando para uma adequada consistência interna da Escala de Satisfação com a Vida. Aliás este valor é muito semelhante ao encontrado pelos autores (Diener et al., 1985) do instrumento (.87) e superior ao verificado na validação da escala para a população portuguesa (.77) por Simões (1992). Também no instrumento relativo à satisfação com o trabalho, se verificou um valor elevado ao nível da consistência interna (.84), revelando qualidades psicométricas ao nível da fidelidade bastante adequadas. Relativamente às subescalas de satisfação intrínseca e extrínseca, os valores encontrados foram mais baixos (respectivamente, .83 e .71). Ainda assim, superiores ao valor mínimo de .70 recomendado por Nunnally (1978, cit. por Pallant, 2001), apesar das dimensões incluírem menos de 10 itens, o que pode originar valores mais baixos neste coeficiente. Salienta-se que o item *ter segurança/estabilidade profissional* quando retirado da subescala da satisfação extrínseca aumenta o valor da consistência interna.

A primeira parte do instrumento no âmbito da caracterização sócio-demográfica, bem como esta última relativa à satisfação com o trabalho, foram alvo de um pré-teste a fim de detectar possíveis dificuldades de interpretação e garantir a inteligibilidade das questões.

3.2.4. Procedimento

O instrumento foi aplicado depois de efectuados os contactos pessoais necessários à recolha de dados. Os participantes foram informados acerca do objectivo do estudo e natureza voluntária da sua participação, garantindo-se a confidencialidade e anonimato das suas respostas. O tempo total necessário para o preenchimento do instrumento foi de aproximadamente 15 minutos.

3.2.5. Análises estatísticas

Os dados foram analisados com recurso ao software estatístico SPSS (versão 18 PASW), adoptando-se o grau de confiança de 95%, valor de referência em estudos da área das Ciências Sociais e Humanas. As primeiras análises centraram-se na verificação da normalidade ao nível das variáveis dependentes, nomeadamente o total da Escala de Satisfação com a Vida e o total do instrumento construído para exploração da satisfação com o trabalho, em função do grupo profissional. Foi tomado como critério de referência, para considerar a distribuição normal, o nível de significância superior a .05 no teste de *Kolmogorov-Smirnov* (Pallant, 2001). Uma vez verificado este pressuposto, optou-se pela realização de análises estatísticas paramétricas (para além das análises descritivas, utilizou-se o teste *t* de Student para amostras independentes e emparelhadas).

3.3. Apresentação dos resultados

Os resultados serão apresentados em duas partes: (1) resultados de carácter descritivo relativamente à satisfação com a vida e com o trabalho; (2) comparação entre educadores sociais e professores do ensino básico, ao nível da satisfação com a vida e com o trabalho.

3.3.1. Satisfação em geral com a vida e satisfação profissional

Os resultados médios relativamente aos totais da Escala de Satisfação com a Vida e do instrumento de avaliação da satisfação com o trabalho, revelam-se em geral relativamente elevados (de nível 4 numa escala de 1 a 5) quer para a totalidade da amostra quer para os dois grupos em estudo, à excepção do total de satisfação com a vida no grupo de professores (nível 3) como se pode confirmar no Quadro 1.

Quadro 1 - Média, desvio padrão e amplitude nos resultados totais de satisfação com a vida e satisfação com o trabalho nos professores de ensino básico, educadores sociais e amostra total

		N	M	DP	Amplitude
Professores de Ensino Básico	Total satisfação com a vida	48	15.7	4.5	8-24
	Total satisfação com o trabalho	48	42,4	7,8	25-55
Educadores Sociais	Total satisfação com a vida	33	17.1	3.9	9-24
	Total satisfação com o trabalho	33	43,2	7,0	28-58
Professores de Ensino Básico e Educadores Sociais	Total satisfação com a vida	81	16.3	4.3	8-24
	Total satisfação com o trabalho	81	42.7	7.4	25-58
			5	7	

De acordo com os resultados apresentados no Quadro 1, é possível constatar que na amostra total, a satisfação com a vida revelou resultados médios relativamente elevados ($M=16.31\pm 4.33$) tendo em conta o máximo possível de 25. Também ao nível da satisfação com o trabalho, os resultados médios foram relativamente elevados ($M=42.75\pm 7.47$) sendo 60, o valor máximo possível.

Duma forma geral os educadores sociais apresentaram resultados mais elevados (embora não estatisticamente significativos) nestas duas dimensões da satisfação com a vida ($M=17.18\pm 3.91$) e com o trabalho ($M=43.21\pm 7.03$), em comparação com os resultados obtidos pelos professores de ensino básico ($M=15.71\pm 4.54$ e $M=42.44\pm 7.82$, respectivamente).

No que diz respeito à satisfação com o trabalho o item com valor médio mais elevado foi o da possibilidade de *ajudar o outro*, quer nos professores de ensino básico (M=4.42±.74), quer nos educadores sociais (M=4.24±.90). Por sua vez, os itens com valores mais baixos foram: a possibilidade de *ter um salário adequado ao trabalho que realizo* (M=2.58±1.03) nos professores de ensino básico e a possibilidade de *ter segurança/estabilidade profissional* (M= 2.79±1.11) nos educadores sociais.

Quer nos professores de ensino básico, quer nos educadores sociais, os itens relativos à satisfação intrínseca com o trabalho obtiveram valores médios mais elevados (M= 23.00±4.17 e M=22.33±3.89, respectivamente) em comparação com os resultados ao nível da dimensão extrínseca da satisfação com o trabalho (M=12.37±2.99 e M=13.61±3.20, respectivamente). O mesmo se verificou na amostra total: a satisfação intrínseca revelou-se mais elevada (M=22.73±4.04) que a extrínseca (M=12.88±3.12).

3.3.2. Comparação entre professores do ensino básico e educadores sociais

Foi realizado um teste t para amostras independentes, a fim de comparar as médias obtidas pelos professores de ensino básico e educadores sociais, relativamente à satisfação com a vida e com o trabalho (Quadro 2). Verificaram-se diferenças significativas, apenas ao nível de dois itens: *as minhas condições de vida são muito boas* [t (79) = -2.84, p = .006] com resultados médios superiores no grupo de educadores sociais (M=3.45±1.00) em comparação com os obtidos pelos professores de ensino básico (M=2.79±1.05) ao nível da satisfação com a vida e *ter um salário adequado ao trabalho que realizo* [t (79) = -2.62, p = .011], mais uma vez, com resultados superiores nos educadores sociais (M=3.21±1.11) comparando com os dos professores de ensino básico (M=2.58±1.03). A magnitude destas diferenças é moderada atendendo aos valores do tamanho do efeito (*d* de *Cohen*) ao nível da população ($\eta^2 = .09$ e $\eta^2 = .08$, respectivamente).

Quadro 2 - Comparação das médias nas variáveis dependentes por grupo profissional (*t-test*)

		N	M	DP	gl	t	p
<i>As minhas condições de vida são muito boas</i>	Professores de Ensino Básico	48	2.79	1.05			
	Educadores Sociais	33	3.45	1.00	79	-	.006
						2.84	
<i>Ter um salário adequado ao trabalho que realizo</i>	Professores de Ensino Básico	48	2.58	1.03			
	Educadores Sociais	33	3.21	1.11	79	-	.011
						2.62	

Finalmente, foi utilizado um teste t para amostras emparelhadas (Quadro 3), a fim de conhecer os valores médios obtidos pelos participantes nas duas dimensões da satisfação com o trabalho, verificando-se diferenças estatisticamente significativas entre as duas dimensões [t (81) = 28.00, p < .001], com valores médios superiores na dimensão intrínseca (M=22.78±4.05) em comparação com a satisfação extrínseca (M=12.90±3.11). O mesmo se verificou no teste t para amostras emparelhadas por grupo profissional. Assim,

aspecto. Vários autores salientam que o maior incentivo para os professores é a satisfação em contribuir para o desenvolvimento dos seus alunos (Bloland & Selby, 1980; Farber, 1982; McLaughlin *et al.*, 1986; Prick, 1989; Sederberg & Clark, 1990 cit. por Alves, 2010). Tendo em conta que a educação social é uma profissão recente no nosso país, será importante explorar em próximos trabalhos se esta satisfação inerente à natureza do trabalho se verifica.

Duma forma geral os educadores sociais apresentaram resultados superiores (não significativos) quer ao nível da satisfação com o trabalho, quer no que concerne à satisfação com a vida. Outros estudos reforçam este resultado da insatisfação docente (Kyriacou, 1996; Alvarez, Blanco, Aguado, Ruíz, Cabaço, Sánchez, Alonso, & Bernabé, 1996; cit. por Alves, 2010).

Relativamente às diferenças estatisticamente significativas encontradas entre os dois grupos profissionais, salientam-se os resultados mais baixos de satisfação relativamente ao salário e condições de vida nos professores de ensino básico, apesar dos educadores sociais auferirem salários muito mais reduzidos. De facto, vários estudos apontam resultados semelhantes relativamente à insatisfação dos professores relativamente ao factor económico, frequentemente apontado como o principal factor de insatisfação (Jesus, 1996, cit. por Alves, 2010). No entanto, estes resultados geralmente não surgem em professores em início de carreira, que dão prioridade às recompensas inerentes à natureza do trabalho (Jesus, 1996, cit. por Alves, 2010). Explorar as razões subjacentes a esta maior satisfação com a vida e com o trabalho em educadores sociais, nomeadamente ao nível destes itens, constitui uma pista para estudos posteriores.

Ainda assim, neste trabalho, mais uma vez os aspectos intrínsecos apresentaram resultados significativamente mais elevados (tal como no estudos de Moreno, 1998; Seco, 2000; Garcia-Ramos, Luján-López, & Martínez-Corona, 2007; Ferreira, Fernandes, Haase, & Santos, 2009), parecendo indiciar que a satisfação com o trabalho se associa a aspectos relativos à sua natureza e a insatisfação surgirá mais relacionada com aspectos externos (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Parece-nos fundamental perceber ainda as causas destes resultados, explorando por exemplo, as razões de ingresso nestas profissões, a fim de analisar se a motivação intrínseca pelo trabalho educativo e social se sobrepõe a aspectos mais externos.

Finalmente, resultados de nível 4 numa escala de 1 a 5 nos dois grupos em estudo, apesar de relativamente elevados, merecem a atenção porquanto podem indiciar a importância de promover intervenções que previnam o *burnout* e potenciem o bem-estar subjectivo, numa perspectiva positiva da psicologia.

Salienta-se neste contexto a importância da formação (inicial e continua) destes profissionais defendida por Alves (2010), assente em dimensões de desenvolvimento pessoal e social (que potencie a mobilização posterior de estratégias de *coping* e utilização de competências de resiliência, que permitam

fazer face a situações laborais adversas), para além do investimento nas competências técnicas e científicas associadas ao perfil profissional.

Apontamos também a relevância de experiências positivas de trabalho que poderão promover a satisfação profissional especificamente nestes grupos profissionais. Algumas destas estratégias passam, segundo Ngo (2009) por: contratar trabalhadores adequados às expectativas da organização; partilhar com os trabalhadores a missão e objectivos da organização, procurando conhecer as suas opiniões de forma a envolvê-los na visão global da instituição; efectuar a rotação de funções sempre que possível, permitindo o enriquecimento do conhecimento do trabalhador; adequar as recompensas e benefícios ao trabalhador; implementar programas de avaliação do desempenho justos; permitir a adequada progressão na carreira; promover relações apoiantes e justas entre a supervisão e o trabalhador; favorecer o desenvolvimento de relações positivas entre colegas; garantir condições de trabalho adequadas (segurança, saúde e higiene); implementar programas de monitorização e melhoria da satisfação dos trabalhadores.

Finalmente, enfatiza-se a atenção a estratégias de promoção da conciliação entre o trabalho e a vida familiar e social, favorecendo a satisfação em geral com a vida.

Sem professores empenhados e motivados, não há escola de qualidade (Marques, 2003, cit. por Alves, 2010). Se não se aumentar o conhecimento sobre o trabalho do educador social, o reconhecimento do seu papel será um processo moroso no nosso país, com consequências desfavoráveis ao nível da promoção da inclusão social (Cardoso, 2006). Esperamos com este trabalho, contribuir ainda que indirectamente, para a melhoria da educação e das práticas sociais, enquanto pilares da promoção do bem-estar na sociedade actual.

Referências bibliográficas

- Alves, P. (2010). *Satisfação/insatisfação do trabalho dos professores do 1º Ciclo do Ensino Básico. Estudo do concelho de Caldas da Rainha*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Aberta.
- Cardoso, A. (2006). *Alguns desafios que se colocam à Educação Social*. Consultado em Maio 8, 2011, de http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/99/Cad_3EducacaoSocial.pdf?sequence=1
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Ferreira, J., Fernandes, R., Haase, R., & Santos, E. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form : estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. *Psychologica*, 51, 251-281.
- Garcia-Ramos, M., Luján-López, M. & Martínez-Corona, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(2), 63-72.
- Hernandez, J. & Melo, F. (2003). O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um Centro Médico Integrado. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(1), 11-26.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.

- Hirschfeld, R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference. *Educational Psychology Measure*, 60, 255–270.
- Levinson, E. (1998). *Stress, Burnout and Dissatisfaction in School Psychology*. Consultado em Janeiro 10, 2010, de <http://www.coe.iup.edu/emlevins/aspp2/index.htm>
- Moreno, J. (1998). Motivação de professores: estudo de factores motivacionais em professores empenhados. *Revista Portuguesa de Educação*, 11(1), 87-101.
- Ngo, D. (2009). *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Consultado em Abril 2, 2011, de <http://www.humanresources.hrvinet.com/minnesota-satisfaction-questionnaire-msq/>
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual*. Buckingham: Open University Press.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Pocinho, M. & Garcia, J. (2008). Impacto psicosocial de la Tecnología de Información e Comunicación (TIC): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Robert, T., Young, J. & Kelly, V. (2006). Relationships between adult worker's spiritual well-being and job satisfaction: a preliminary study. *Counseling and Values*, 50(3), 165.
- Saane, N., Sluiter, J., Verbeek, J., & Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review. *Occupational Medicine*, 53,191–200.
- Sebera, K. (2005). *Leadership attributes and job satisfaction of school counsellors*. Dissertation Presented to The Faculty of the College of Education of Ohio University. Consultado em Abril 2, 2011, de <http://oak.cats.ohiou.edu/~ds688887/4.2.05.doc>
- Seco, G. (2000). *A satisfação na actividade docente*. Tese de Doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Seco, G. (2005). A satisfação dos professores: algumas implicações práticas para os modelos de desenvolvimento profissional docente. *Educação & Cultura*, 8, 73-92.
- Silva, R. (1998). Para uma análise da satisfação com o trabalho. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 26, 149-178.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWSL). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Ano XXVI, nº. 3, 503-515.
- Simões, A., Ferreira, J., Lima, M., Pinheiro, M., Vieira, C., Matos, A., & Oliveira, A. (2000). O bem-estar subjectivo: Estado actual dos conhecimentos. *Psicologia, Educação e Cultura*, IV (2), 243-279.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII)*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center Work Adjustment Project.

