

# SOBRE A SATISFACCIÓN NA DOCENCIA. A CONFIGURACIÓN DUNHA ACTITUD A PARTIR DA SÚA EXPLORACIÓN EN DISTINTOS CONTEXTOS EDUCATIVOS

*Agustín Godás Otero\**

Universidade de Santiago  
de Compostela

## I. INTRODUCCIÓN

Para moitos profesionais da docencia, o feito de percibir interese no alumnado e motivación pola aprendizaxe sería o pracer por excelencia. Para outros, o sentirse recoñecidos e respectados polo seu traballo. Algúns ter un horario de calidade e, quizais os menos, estrear de cando en vez infraestructuras do conforto ou da cibernética. Puro sentido común sen que supoña ningunha novidade para os que se adiccan a este traballo. Por este camiño dá a impresión de que xa está todo escrito, pero neste estudio atémonos á regra que di: "si lo poquito que dices no tiene en si nada de extraño, dilo al menos un poquito extrañamente" (Lichtenberg, 2000, p. 129) e por iso seguimos recorrendo, non por primeira vez, a unha descripción das condicións da docencia que nos ten namorados:

De buen aire y hermosas salidas debe ser la villa donde quieran establecer el estudio, porque los maestros que muestran los saberes y los escolares que los aprenden viven sanos y en él puedan

holgar y recibir placer a la tarde cuando se levantaren cansados del estudio; y otrosí debe ser abundada de pan y vino, y de buenas posadas en que puedan morar y pasar su tiempo sin gran cosa (sin mucho gasto). Y otrosí decimos que los ciudadanos de aquel lugar donde fuere hecho el estudio deben mucho honrar y guardar a los maestros y a los escolares, y todas sus cosas (Afonso X O Sabio, tomada da recompilación de Fernández, 1992, 48).

Todo sería así de sinxelo se a Administración non demandase medidas, intervencións e calidade ou, mellor dito, medir para planificar intervencións que melloren a calidade do mundo do traballo e dos seus produtos. Neste estudio os esforzos van dirixidos ás repercusións sobre a calidade da vida laboral e a súa incidencia sobre unha serie de resultados expresados en termos de obxectivos, e deixamos o producto para os profesionais da manufactura. Queremos analizar as características dunha resposta —individual e colectiva, explícita se nos preguntan, ou pola calada e chea de afectos e razoamentos— que damos os docentes e que reflicte a cantidade de

\* Profesor Titular de Psicoloxía Social

calidade dos factores que a provocan, incidindo sobre a motivación para conseguir os obxectivos propostos polo centro de traballo.

A teoría e a investigación desta actitude, sen entrar a especificar os tipos de traballo, mantivo e segue mantendo os fabricantes de tinta. Sublinñamos unha serie de referencias básicas recompilatorias, nas que se pode atopar información de moita utilidade sobre conceptos, teorías, estratexias de investigación, tipos de medidas e investigacións representativas do eido en cuestión (Vrom e Deci, 1979; Herzberg, 1980; Weinert, 1985; Lester, 1988; Peiró e Prieto, 1996; Furham, 2001 e Gil e Alcover, 2003).

Como constructo, a satisfacción laboral non está exenta de fraquezas: considerado como un concepto paradoxal e ateórico no que áfnda se expón como novidade o feito de lle dar prioridade ó estudio dos afectos no traballo e aparcar o elemento cognoscitivo (Brief e Weiss, 2002); moi ben estudiado en canto ás causas que provocan esta resposta, pero con moita ambigüidade en canto ós seus efectos sobre os obxectivos ou metas da organización; cunha investigación moi centrada na descripción da actitude, que descoida a constatación dos modelos teóricos propostos, o cal leva á confección duns instrumentos de medida afastados da teoría e, con máis actualidade, á ausencia de perfís diferenciais desta actitude segundo os tipos de organización (Büssing, 1992; Mueller e McCloskey, 1990; Nias, 1981 e Pérez, 1998).

Por suposto que o presente estudio non vai clarear o que leva décadas de debates, pero si pretende esquecerse de todo aquilo que non teña que ver coa profesión docente, asumindo unha serie de presupostos procedentes da teoría psicosocial do comportamento nas organizacións en canto á motivación no traballo. Deste xeito, consideramos como necesidade a creación dun corpo teórico claro referido ó proceso da motivación laboral na docencia, tanto desde a perspectiva cognoscitiva más clásica como desde os enfoques integradores que nos falan de valores, expectativas, esforzo, habilidades, desempeño, recompensas e percepción de equidade (Porter e Lawler, 1968 e Lawler, 1973). Segundo co proceso, non se deben esquecer os intentos más actuais por incluír o papel da afectividade no traballo e a importancia dos grupos de amizade -afectivos na literatura especializada- na organización educativa (Brief e Weiss, 2001). No outro extremo está a consideración do contido da motivación laboral na docencia, que sempre estivo centrado na idea de que o propósito dos comportamentos relacionados co traballo é satisfacer algunas necesidades e, segundo sexa a necesidade, así será o traballo resultante (Furnhan, 2001).

Nas análises que faremos de seguido cunha serie de estudios sobre a satisfacción laboral docente, formulámonos dous obxectivos: perfilar algúns elementos da satisfacción, máis de contido ca de proceso, e clasificalos baixo unha categoría que supón que na pro-

fesión docente non só é posible senón que tamén é moi ilustrativo diferenciar entre a perspectiva persoal, a profesional e a organizativa, considerando que hai elementos comúns en varias delas e tamén en todo o conxunto.

## **II. EXPLORACIÓN CUANTITATIVA DA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Para articular un corpo de dimensións o suficientemente ilustrativas da actitude que queremos estudiar, recorremos a unha serie de estudos descri-

tivos nos que tivemos o pracer de participar e que presentamos na táboa 1, onde se destacan as principais características técnicas destes (Chagas, 1998; Dos Anjos, 1998; J. Dantas e M. Morato, 2000; Da Cruz, 2000; Amaral, 2000; M. Martínez, 2001; Corrêa, 2003; Dulce, 2003; Sánchez, 2003).

En cada un destes traballos formulamos as catro preguntas seguintes:

1. ¿En que contextos rexistramos a taxa máis alta de satisfacción laboral?
2. ¿Cales son as principais dimensións da satisfacción laboral?

Táboa 1. Características técnicas das investigacións analizadas.

DATOS ESTUDIOS	TIPO DE ENSINO	TIPO DE CENTROS	MOSTRA	MEDIA	AUTORÍA
1	Secundario	Público (23) Privado (11)	N=462	Escala Alpha=. 92 12 ítems	A. Chagas, 1998
2	Secundario	Público (4)	N=125	Escala Alpha=. 91 12 ítems	A. dos Anjos, 1998
3	Superior	Público (3)	N=140	Escala Alpha=. 83 23 ítems	J. Dantas e M. Morato, 2000
4	Secundario	Público (2)	N=64	Escala Alpha=. 94 50 ítems	V. da Cruz, 2000
5	Secundario	Público (1)	N=178	Escala Alpha=. 76 53 ítems	A. Amaral, 2000

DATOS ESTUDIOS	TIPO DE ENSINO	TIPO DE CENTROS	MOSTRA	MEDIA	AUTORÍA
6	Secundario	Público (6)	N=150	Escala Alpha=. 64 60 ítems	M. Martínez, 2002
7	Secundario	Público (1) Privado (1)	N=40	Escala Alpha=. 93 22 ítems	N. Corrêa, 2003
8	Secundario	Público (1) Privado (1)	N=40	Escala Alpha=. 92 42 ítems	M. Dulce, 2003
9	Secundario	Público (1) Privado (1) Concertado (1)	N=50	Escala Alpha=. 87 60 ítems	P. Sánchez, 2003

3. ¿Cales son os mellores predictores da satisfacción laboral?

4. ¿Que elementos configuran o profesorado satisfeito?

Na primeira delas buscamos un perfil ideal e diferenciador desta actitude, considerando como elementos causais desta resposta as facetas persoal e profesional dos docentes cos que traballamos. Para conseguir este obxectivo empregamos unha proba de diferencia de medias ante preguntas xerais sobre o estado de satisfacción do profesorado. Na segunda pregunta, claramente dirixida á exploración do contido da actitude en cuestión, empregámos a totalidade dos ítems representativos da satisfacción nos nove estudos seleccionados, co gallo de constrinxilas nunha dimensión representativa de todo o constructo actitudinal. Para iso serví-

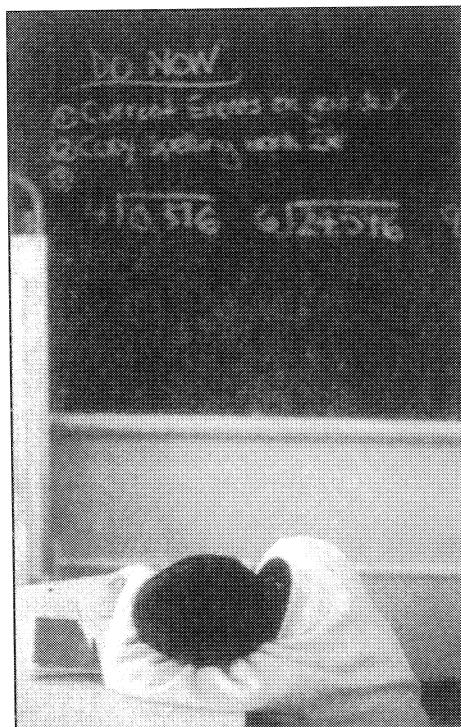
monos dunha análise factorial de compoñentes principais con rotación Varimax. A terceira das preguntas atinxé ás condicións polas cales se espera atopar aqueles elementos que, debidamente tratados na intervención socioeducativa da calidade, conseguem uns índices máximos de satisfacción laboral e profesional. Aplicámosses as análises de regresión múltiple por pasos sucesivos ás preguntas xerais de satisfacción e ás variables biográficas, así como ás preguntas específicas da satisfacción ou facetas. Por último, diriximos a nosa atención cara á persoa que experimenta, avalía ou xulga unha serie de situacións representativas desta actitude, e descoidámos deliberadamente aqueles elementos e situacións que atinxen á dinámica da organización dos centros educativos. Para isto servímonos de táboas de continxencia con contrastes

para frecuencias observadas, empregando variables sociodemográficas e respuestas de satisfacción.

#### **¿EN QUÉ CONTEXTOS REXISTRAMOS A TAXA MÁS ALTA DE SATISFACCIÓN LABORAL?**

Neste caso a perspectiva da organización é a que ten más peso cos seguintes rexistros contextuais:

- Centros cunhas condicións físicas de calidade referidas a espacios, hixiene, iluminación, ventilación e temperatura.
- Profesorado que ocupa cargos non directivos dentro do seu centro.
- Centros que están consolidados fronte a centros novos ou experimentais.
- Centros con pouca densidade de alumnado.
- Centros cunha taxa baixa de fracaso.
- Centros privados.
- Equipo Directivo que apoia as iniciativas adoptadas polo profesorado do centro.
- Desde a perspectiva profesional atopamos os seguintes indicadores:
  - Ser licenciado.
  - Traballar nun centro elixido con preferencia (tamén podería ser considerada desde a perspectiva persoal).
  - A percepción de estar ben preparado para a docencia que se imparte.



"Non frustrarse polo traballo..."

—Levar máis de dez anos na profesión.

As características persoais informadas polo profesorado son as seguintes:

- Estar casado e ter un ou dous fillos.
- Traballar nun centro próximo ó fogar.
- Ser home (en catro estudios) ou ser muller (en dous estudios). Nos tres

estudios restantes non se apreciaron diferencias.

—Percibir unhas boas relacións interpersoais entre o profesorado do centro.

#### ¿CALES SON AS PRINCIPALES DIMENSIÓNS DA SATISFACCIÓN LABORAL?

Sen presupôñer ningunha orde de prioridade, constatamos nesta pregunta aquelas dimensións que configuran a actitude en cuestión. É posible que esta prelación teña unha presencia desigual segundo sexan as características persoais, profesionais e organizativas do profesorado estudiado, pero isto sería motivo doutro estudio e con outras formulacións. Neste caso limitámonos a expoñer as características de cada dimensión en función da cantidade de elementos que aparecen representados en cada unha delas:

##### Autoconcepto Profesional:

- Seguridade intelectual.
- Realización dun traballo útil.
- Percepción de estar facendo un bo traballo.
- Axudar o alumnado a aprender.
- Planificación diaria das clases.
- Percibir que o alumnado está aproveitando o tempo.

##### Realización profesional:

- Sentirse realizado no traballo.

—Percibir que o alumnado está ben preparado.

—Percibir que o alumnado reconoce a calidade da docencia.

—Constatar que se axuda o alumnado cun ritmo máis lento.

—Considerar o propio traballo coma interesante.

—Estar no centro que se deseja.

##### Estilo do Equipo Directivo (E. D.):

—Boas relacións entre o profesorado e o E. D.

—O E. D. avalía positivamente o traballo ben feito do profesorado.

—O E. D. apoia o profesorado nas súas iniciativas profesionais.

—Non existe distancia entre o profesorado e o E. D.

—O E. D. non é autoritario.

—O E. D. resolve os conflictos dun xeito equitativo.

##### Imaxe social da profesión:

—Valoración positiva do traballo docente por axentes alleos á docencia.

—Prestixio profesional dos compañeiros.

—Prestixio profesional do centro.

—Percepción de respecto por parte dos pais e nais ó traballo do profesorado.

Control das situacións que provocan tensión:

—Controlar a presión que supón impartir docencia.

—Non sentirse limitado profesionalmente.

—Non frustrarse polo traballo realizado.

—Non lamentar formar parte da profesión docente.

Relacións entre o profesorado:

—A posibilidade de facer amizades entre os compañeiros de traballo.

—Apoio e recoñecemento por parte dos compañeiros.

Condicións de traballo:

—Infraestructura disponible para impartir a docencia.

—Acceso ós novos materiais útiles para a docencia.

Relacións co alumnado:

—Boas relacións interpersoais co alumnado.

—Non ter problemas de comunicación co alumnado.

Promoción profesional:

—Dispor de oportunidades de promoción profesional.

Possibilidades de formación:

—Poder continuar coa propia formación profesional.

Autonomía no traballo:

—Ter autonomía para tomar decisiones sobre o propio traballo.

Estabilidade laboral:

—Ter estabilidade no traballo.

Na orixe de todas as medidas escolares que empregamos no deseño dos distintos estudios expostos está unha pregunta aberta, dirixida ó profesorado, na que se lle pide que expoña por separado os elementos máis satisfactorios e insatisfactorios da súa profesión. A pesar disto, se volvemos a facer un estudio cualitativo cunha soa pregunta semellante a esta obteríamos con toda probabilidade, e nun 90% dos casos, as mesmas dimensións que expuxemos aquí dun xeito cuantitativo. No restante 10% quizais atoparíamos o producto do momento histórico que está a vivir o mundo escolar.

Para ilustrar este aspecto tan importante á hora de configurar o contido da satisfacción laboral docente, escollémos un diario persoal actual (Salas, 2002) e analizamos o seu contido dun xeito categórico. Fixérono dúas persoas independentes seguindo os criterios de Bardin (1986) e Krippendorff (1990), extraendo dos seus relatos aqueles elementos representativos de dúas categorías distintas: situacións que reflicten satisfacción ou insatisfacción no desenvolvemento da profesión dun só profesor de Secundaria. Os resultados no referente á satisfacción, e dun xeito resumido, foron os seguintes:

Condicións de traballo:

—Traballar nun centro con pouca densidade de persoas.

—Gusto pola estética do centro e inmediacións.

—Traballar por primeira vez nun centro que posibilite facer novas relacións.

—Realizar substitucións e facer tarefas novas con persoas descoñecidas.

—Traballar nun centro onde non se oculten os problemas.

Avaliación profesional do alumnado:

—Percibir interese e motivación no alumnado.

—Percibir voluntariado no alumnado.

—Conseguir éxito entre o alumnado polo traballo realizado.

Avaliación profesional do profesorado:

—Percibir interese e motivación nos compañeiros de traballo.

—Conseguir obxectivos nas negociacións cos compañeiros de traballo no asunto das avaliacións individuais.

Organización do traballo:

—Percibir un reparto igualitario na distribución da docencia.

Autoconcepto profesional:

—Sentirse excitado e motivado ante o traballo docente.



*Johannes Neudorfer co seu fillo*, de Nicolaus Neufchatel, 1561. "Sentirse excitado e motivado ante o traballo docente".

#### ¿CALES SON OS MELLORES PREDICTORES DA SATISFACCIÓN LABORAL?

Quizais sexa esta a pregunta na que, con máis amplitud, se mesturen os elementos propios da satisfacción nos docentes coas perspectivas e casuísticas persoais, profesionais e organizativas. Por suposto que non se trata dun descubrimento en si mesmo. O tratamento estadístico empregado para respondela permite un combinado que, no corpo do estudio que aquí expoñemos, ocupa un lugar de privilexio polo feito de sintetizar, cun bo puído, a totalidade dos principais elementos que describen a actitude, xunto cos determinantes que poden explicar as diferentes respostas nas que se manifesta.

Expoñemos de seguido, e dun xeito independente, os principais predictores rexistrados nos nove estudos analizados:

**RELATIVOS Á SATISFACCIÓN:**

**Relacións entre o profesorado:**

- Participación colectiva na programación.

- Sentirse apoiado polos compañeiros do centro.

**Imaxe social:**

- O prestixio do centro.

- O prestixio do profesorado do centro no que traballo.

**Realización profesional:**

- Sentirse realizado polo traballo realizado.

**Autonomía no traballo:**

- Autonomía na planificación do propio traballo.

**Control das situacións que provocan tensión:**

- Capacidade para superar adversidades.

**Posibilidade de formación:**

- Poder acudir a cursos de formación do profesorado.

**Autoconcepto profesional:**

- Percepción de autoeficacia debido ó baixo índice de fracaso.

**Condicións de traballo:**

- Unha administración dílixente.

- Alumnado respectuoso e educado.

**RELATIVOS Á PERSPECTIVA PERSOAL:**

- O xénero do profesorado.

- O estado civil.

- O número de fillos.

**RELATIVOS Á PERSPECTIVA PROFESIONAL:**

- Levar moito tempo na profesión docente.

- A situación profesional actual en canto á estabilidade.

- A categoría administrativa actual.

**RELATIVOS Á PERSPECTIVA ORGANIZATIVA:**

- O feito de ocupar cargos no centro.

- O carácter público ou privado do centro.

- A baixa densidade de alumnado por aula.

**¿QUE ELEMENTOS CONFIGURAN O PROFESORADO SATISFEITO?**

Neste caso a resposta buscada é un perfil persoal, máis que o contextual, dentro do mundo laboral docente. Por esta razón non facemos ningunha clasificación cos criterios que empregamos para responder ás tres preguntas precedentes, e simplemente redacta-

mos as características estatisticamente más salientables.

—Leva entre 12 e 20 anos na profesión docente.

—Percibe calidade na propia formación.

—Dispón dun deseño do posto de traballo axeitado (horarios).

—Na súa familia dependen do seu salario.

—Ten un bo nivel de especialización no traballo actual.

—Hai pouca distancia entre o fogar e o centro de traballo.

—Leva entre 10 e 20 anos traballando no mesmo centro.

—Ten antigüidade na categoría profesional actual.

—Está casado.

—Ten unha idade media entre 30 e 50 anos.

—Ten dous fillos.

—Percibe autoeficacia.

—Traballa sempre co mesmo alumnado (en cursos).

—É licenciado.

—Ocupa cargos directivos.

### III. INTERPRETACIÓN DAS ANÁLISES REALIZADAS

Na base da formulación deste estudio atopase a idea de que na profesión docente, entendida como o comportamento desenvolvido na organización educativa, se despregan uns desempeños distintos ós doutras profesións que, xeralmente, non foron nin son assimilados polo corpo teórico existente no estudio psicosocial das organizacións no que atinxen á satisfacción laboral (as análises teóricas fronte á aplicación casuística, o traballo intelectual fronte á execución cotiá e os labores de indagación e investigación fronte ás resolucións inmediatas).

Isto non ten nada que ver coa claridade do constructo estudiado; isto é, unha resposta dada procedente dunha fonte interna ó docente, dun *locus* de control tamén interno e da identificación cos ideais, obxectivos, imaxe e grupos de traballo ós que pertence a organización en cuestión. En segundo lugar, unha resposta modelada por motivos externos ó docente e polas normas e regras da propia organización. O feito de lle dar prioridade ó elemento intrínseco fronte ó extrínseco lévanos a remitir o lector deste traballo ós resultados que atinxen ás preguntas sobre os predictores e as dimensións da satisfacción laboral docente.

Unha vez asumida esta diferenciación da profesión docente, atopámoo nos cunha cuestión que, ó longo da resolución dos estudios analizados neste traballo, foi motivo de inquedanza e insatisfacción: todos os profesionais cos que traballamos estaban maioritariamente satisfeitos, sen que se apreciasen grandes diferencias entre os distintos agrupamentos referentes á

súa biografía persoal, profesional e organizativa tratados, na meirande parte dos traballos, dun xeito colectivo e mesturado. Non era posible tanta discrepancia entre teoría e contrastes empíricos malia a disonancia existente entre modelos e instrumentos de medida (Peiró e Prieto, 1996). Desde logo, os instrumentos que nós empregamos viñan avalados por estudos previos (pedagóxicos e psicolóxicos) con índices satisfactorios de fiabilidade e con criterios de validez contrastados. O problema tiña que estar nos agrupamentos e así o consideramos.

Por esta razón pensamos especificar e clasificar, con toda a extensión posible, os elementos biográficos en tres categorías que chamamos perspectivas e, a partir disto, repasar os resultados. Vostedes xa coñecen o resultado, pero ímolo resumir para destacar os aspectos más importantes:

—Desde a perspectiva persoal, o estado civil, a proximidade do centro de traballo ó fogar, o xénero e o número de fillos.

—Desde a profesional, a titulación académica, o control da elección do centro de traballo, a autoestima, os anos na profesión e a categoría administrativa.

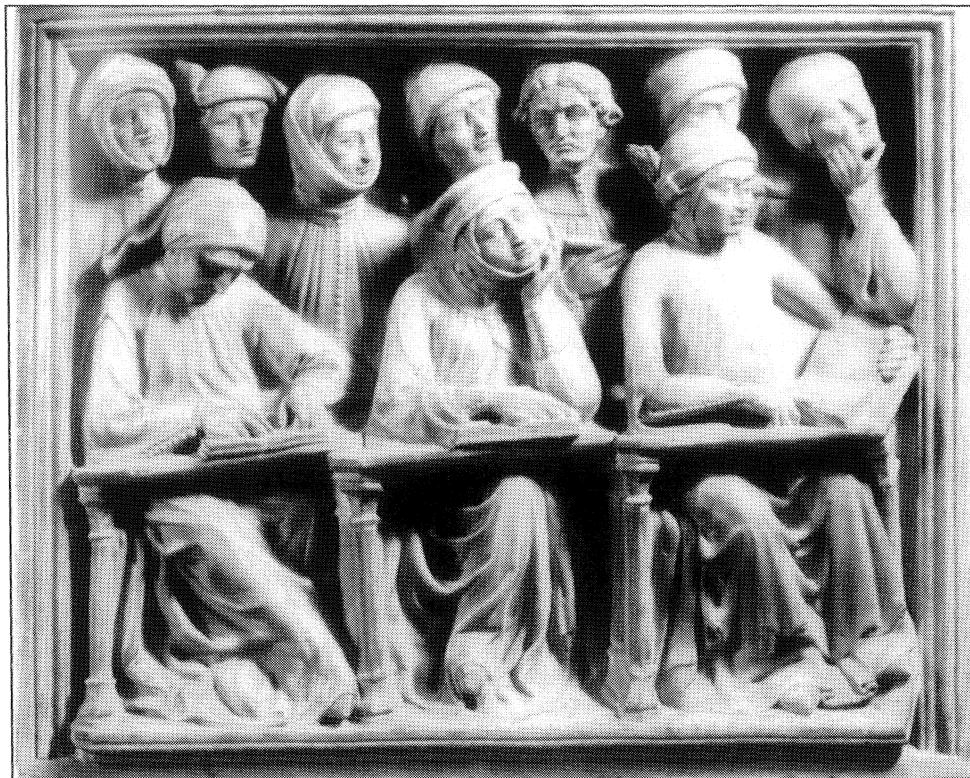
—Desde a organizativa, as condicións físicas do centro, o feito de ocupar ou cargos non directivos, a densidade do centro, a taxa de fracaso, o estilo do equipo directivo e o carácter público ou privado do centro.

A teor e a pesar dos resultados positivos obtidos, consideramos que cada unha destas perspectivas debe ser ampliada, engadindo variables que permitan o seu tratamento illado e cruzado dentro dunha soa perspectiva ou entre varias perspectivas. Por exemplo ¿como é a resposta de satisfacción segundo o xénero, a autoestima profesional e a ocupación de cargos directivos?, ¿sería factible establecer niveis de calidade na avaliación das relacións interpersoais entre o profesorado e rexistrar os seus efectos sobre a satisfacción laboral?

A lista de posibilidades sería moi longa e merece ser estudiada, non só pola información obtida neste estudio senón porque a idea das perspectivas se atopa nos intersticios de varias teorías da satisfacción laboral, como a Teoría do Axuste no Traballo, a Teoría da Discrepancia e as Aproximacións Dinámicas (Peiró e Prieto, 1996).

O outro eixo do presente estudio situámolo no eido das necesidades que satisfai o traballo docente e, polo tanto, no contido da satisfacción considerada como resposta con base cognoscitiva e afectiva (Genescá, 1977; Peiró e Silva, 1996; Furnham, 2001). As doce dimensións que clarexamos ó responder a pregunta sobre as principais dimensións da satisfacción laboral docente encaixan con bastante precisión nas seguintes necesidades sen xerarquizar:

—Necesidade de competencia: Imaxe social da profesión, autoconcep-



Estudiantes na Universidade de Bologna. A relación co alumnado é unha necesidade de logro.

to profesional e control das situacíons estresantes.

—Necesidade de autorrealización: realización profesional, posibilidades de formación.

—Necesidade de logro: autoconcepto profesional, promoción profesional, relacións co alumnado.

—Necesidade de afiliación: relacións entre o profesorado.

—Necesidade de estima: estilo do equipo directivo, autonomía no traballo.

—Necesidade de seguridade: estabilidade laboral.

Dado que o tratamento que lle demos a esta pregunta nos permite dalgún xeito establecer prioridades entre as necesidades, farémolo por dúas vías distintas. Considerando ó número de cognicións e afectos que representan a cada dimensión falariamos de necesi-

dades de competencia, autorrealización, estima, logro, afiliación e seguridade. Tendo en conta a prioridade estadística que nos proporcionou a análise factorial, aparecen representadas nas dimensións de primeira orde as necesidades de autorrealización e de estima. Nas de segunda orde, a necesidade de competencia, de logro, de seguridad e de afiliación. Ir máis aló na interpretación destas xerarquías sería entrar nunha subxectividade que escapa ós motivos deste traballo. Por esta razón deixamos neste punto o tema das xerarquías sen destacar a posibilidade de abordalo nun traballo aínda por elaborar.

Quédanos por clarexar unha terceira proposta, que atinxe ás relacións entre as dimensións propias da satisfacción e os elementos da biografía persoal, profesional e organizativa. A finalidade desta proposta era chegar a unha descripción simplificada da satisfacción laboral docente, co gallo de poder empregar un instrumento de medida simple, de resposta fácil e adaptable á casuística que se poida atopar neste contexto. O cadre de resultados sería algo así:

—Como elementos referidos á satisfacción estarían as relacións entre o profesorado, a autorrealización, a imaxe social, a autonomía no traballo, o control das situacións estresantes, as posibilidades de formación, o autoconcepto profesional e as condicións de traballo.

—Como elementos persoais, o xénero, o estado civil e o número de fillos.

—Como elementos profesionais, o tempo na profesión, e a situación administrativa actual.

—Como elementos da organización o feito de ocupar cargos (de centro e directivos), o carácter público, privado ou concertado do centro e a densidade de alumnado por aula.

Como se trata de propostas coidamos que faltan por realizar estudos baseados nelas. Neste intre só disponemos dun traballo (Sánchez, 2003) que segue esta liña e que reforza as ideas que aquí expuxemos, sobre todo a das tres perspectivas, pero a mostra empregada non ten a representatividade axeitada. Coidamos que a actitude queda ben configurada, que as perspectivas poden axudar a afondar nas diferencias reais nesta actitude e no seu propio contido, pero precisamos de estudos más compactos e menos dispersos cos empregados neste traballo.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA

---

Amaral, A., *Eficacia docente, satisfacción laboral e desgaste psíquico numa organización educativa*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2000.

Barberá, V., *Método para la evaluación de centros*, Madrid, Editorial Escuela Española, 1990.

Bardin, L., *Análisis de contenido*, Madrid, Akal, 1986.

- Brief, A., "Organizational behavior: affect in the work place", *Annual Review of Psychology*, 53, 2002, pp. 279-307.
- Büssing, A., "A dinamic view of job satisfaction in psychiatric nurses in Germany", *Work and Stress*, 6, 1992, pp. 239-259.
- Conley, C., "The school work enviroment and teacher career dissatisfaction", *Educational Administration Quarterly*, 25 (1), 1960, pp. 58-81.
- Corrêa, N., *Determinantes psicosociais do rendimento académico*, Tese doutoral, Facultade de Psicoloxía, Universidade de Santiago de Compostela, 2003.
- Chagas, A., *Determinantes do êxito e fracasso escolar no ensino de primeiro grau no Estado do Amazonas*, Tese Doutoral, Facultade de Psicoloxía, Universidade de Santiago de Compostela, 1998.
- Da Cruz, V., *Clima e satisfacción profesional. Estudio exploratorio nas escolas superiores de enfermagem*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2000.
- Dantas, J., *Análise comparativa entre dúas escolas con diferentes modelos de gestão segundo uma perspectiva psicosocial*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2000.
- Dos Anjos, A., *Educação de adultos como subsistema de ensino no Estado do Amazonas: funções e disfunções*, Tese Doutoral, Facultade de Psicoloxía, Universidade de Santiago de Compostela, 1998.
- Dulce, M., *Cultura organizacional escolar: análise comparativa de dous centros educativos*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2003.
- Fernández, J., *Latín y mentiras. Selección de pensamientos sobre el arte de enseñar*, Madrid, Valdemar, 1992.
- Furnham, A., *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*, México, Oxford University Press, 2001.
- Gil, F., e C. Alcover, *Introducción a la psicología de las organizaciones*, Madrid, Alianza Editorial, 2003.
- Genescá, E., *Motivación y enriquecimiento en el trabajo*, Barcelona, Editorial Hispano Europea, 1977.
- Herzberg, F., *Una vez más ¿cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao, Deusto, 1980.
- Krippendorff, K., *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*, Barcelona, Paidós, 1990.
- Lawler, E., *Motivation in work organization*, Brooks-Cole, Monterrey, California, 1973.
- Lester, E., *Teacher job satisfaction: an annotated bibliography and guide to research*, Nova York, Garland, 1988.
- Lichtenberg, G., *Breviario de aforismos*, Barcelona, Círculo de Lectores, 2000.
- Marteles, P., *Desarrollo de instrumentos para la medición del clima organizacional en centros de enseñanza*, Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, 1994.
- Martínez, M., *Clima organizacional escolar: um estudo exploratório a partir das percepções dos professores*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2002.

- Meliá, L., e M. Peiró, "La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales. El cuestionario de satisfacción S20/23", *Psicologemas*, 3, 1989, pp. 59-74.
- Morato, M., *Uma aproximação ao estudo do clima de uma escola superior de enfermagem*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2000.
- Mueller, W., e C. McCloskey, "Nurses job satisfaction. A proposed measure", *Nursing Research*, 39, 1990, pp. 113-117.
- Nias, J., "Teacher satisfaction and dissatisfaction: Herzberg's two-factors hypothesis revisited", *British Journal of Sociology of Education*, 2 (3), 1981, pp. 235-246.
- Peiró, J., e F. Prieto, *La actividad laboral en su contexto*, Madrid, Síntesis, 1996.
- Pérez, R., "La profesión docente. Estudio de las condiciones para el desarrollo profesional de los profesores", en J. Cerdán Victoria e M. Grañeras Pastrana (coords.), *La investigación sobre el profesorado (II)*, 1993-1997, Madrid, CIDE, 1998, pp. 249-283.
- Porter, L., e E. Lawler, *Managerial attitudes and performance*, Dorsey, Illinois, Homewood, 1968.
- Príncipe, F., *As escolas superiores de enfermagem públicas e privadas numa perspectiva psicosocial*, Tese de Mestrado, Porto, Universidade Portucalense, 2000.
- Sala, T., *Crónicas de un profesor de secundaria*, Barcelona, Península, 2002.
- Sánchez, P., *Elementos diferenciadores de la satisfacción e insatisfacción laboral docente en una muestra de profesorado de enseñanza secundaria*, Traballo non publicado, Departamento de Psicoloxía Social e Básica, Facultade de Psicoloxía, Universidade de Santiago de Compostela, 2003.
- Trigo, F., *Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: satisfação, descontentamento e desgaste profisional*, Lisboa, Instituto de Innovación Educacional, 1996.
- Vrom, H., *Motivación y alta dirección*, Trillas, México, 1979.
- Weinert, A., *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones*, Barcelona, Herder, 1985.



Agustín GODÁS OTERO: "Sobre a satisfacción na docencia. A configuración dunha actitude a partir da súa exploración en distintos contextos educativos", *Revista Galega do Ensino*, núm. 42, febreiro 2004, pp. 111-126.

**Resumo:** No presente estudio asumimos os esforzos que ó longo de moito tempo intentaron atopar un marco teórico descriptivo ou explicativo da satisfacción laboral. Do mesmo xeito, tamén asumimos as tendencias actuais que pretenden sintetizar as distintas posiciones teóricas. O noso obxectivo consiste en perfilar descriptivamente as peculiaridades da satisfacción laboral na docencia, atribuíndolle unha casuística propia nos ámbitos persoal, profesional e organizativo a partir de varias investigacións centradas no estudo desta actitude.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral. Actitude. Crenza. Afecto. Organización.

*Resumen:* En el presente estudio asumimos los esfuerzos que a lo largo de mucho tiempo intentaron encontrar un marco teórico descriptivo o explicativo de la satisfacción laboral. De igual forma, también asumimos las tendencias actuales que pretenden sintetizar las distintas posiciones teóricas. Nuestro objetivo consiste en perfilar descriptivamente las peculiaridades de la satisfacción laboral en la docencia, atribuyéndole una casuística propia en los ámbitos personal, profesional y organizativo a partir de varias investigaciones centradas en el estudio de esta actitud.

*Palabras clave:* Satisfacción laboral. Actitud. Creencia. Afecto. Organización.

*Summary:* In this essay we start from the efforts that for a long time have tried to find a theoretical framework, either descriptive or explanatory, of job satisfaction. We also assume the present-day trends which intend to synthesize the different theoretical positions. Our objective is to shape the peculiarities of job satisfaction in teaching in a descriptive way, ascribing a peculiar casuistry to it in the personal, professional and organizational spheres, taking into account several investigations around this attitude.

*Key-words:* Job satisfaction. Attitude. Belief. Affection. Organization.

—Data de recepción da versión definitiva deste artigo: 3-11-2003.

