

**Panorama das Pesquisas sobre Satisfação no Trabalho Docente na Perspectiva Social
Cognitiva**

**Panorama of Researches on Satisfaction in Teaching Work in the Cognitive Social
Perspective**

**Resumen de la investigación sobre la satisfacción laboral de los docentes en la
perspectiva social cognitiva**

Recebido: 05/07/2020 | Revisado: 14/07/2020 | Aceito: 15/07/2020 | Publicado: 20/07/2020

Maély Ferreira Holanda Ramos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6150-6345>

Universidade Federal do Pará, Brasil

E-mail: maelyramos@hotmail.com

Fernando Augusto Ramos Pontes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9569-943X>

Universidade Federal do Pará, Brasil

E-mail: fernando.pontes@pesquisador.cnpq.br

Simone Souza da Costa Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-2998>

Universidade Federal do Pará, Brasil

E-mail: symon.ufpa@gmail.com

Erika Cristina de Carvalho Silva Pereira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0701-9815>

Universidade Federal do Pará, Brasil

E-mail: erika7carvalho@gmail.com

Resumo

A satisfação no trabalho dos professores tem sido associada às reações afetivas destes profissionais em relação a função de ensinar. Este estudo tem o objetivo construir um panorama das pesquisas sobre satisfação no trabalho docente, realizando revisão sistemática. Levantaram-se artigos publicados no período de 2000 a 2016, nas bases de dados da CAPES – periódicos e da Scielo. As buscas resultaram em 36 fontes para análise. Notou-se, a partir dos resultados dos artigos levantados, que os estudos buscaram investigar a ocorrência de relação entre a satisfação no trabalho docente com algumas variáveis, tais como: autoeficácia, eficácia

coletiva, exaustão emocional, estresse, entre outros. A relação entre essas variáveis têm sido um dos importantes focos dos estudos sobre o referido construto a partir da Teoria Social Cognitiva. Além disso, verificou-se ser importante que mais pesquisas sobre a temática da satisfação no trabalho docente sejam realizadas a fim de que mais artigos sejam publicados na área.

Palavras-chave: Revisão sistemática; Satisfação no trabalho; Professores; Teoria social cognitiva

Abstract

The job satisfaction of teachers has been associated with the affective reactions of these professionals in relation to the teaching function. This study aims to build an overview of research on teacher job satisfaction, conducting a systematic review. Articles published from 2000 to 2016 were collected in the databases of CAPES - periodicals and Scielo. The searches resulted in 36 sources for analysis. It was noted, from the results of the surveyed articles, that the studies sought to investigate the occurrence of a relationship between satisfaction in teaching work with some variables, such as: self-efficacy, collective effectiveness, emotional exhaustion, stress, among others. The relationship between these variables has been an important focus of studies on the referred construct from the Social Cognitive Theory. In addition, it was found to be important that more research on the topic of satisfaction in teaching work be carried out in order that more articles are published in the area.

Keywords: Systematic review; Job satisfaction; Teachers; Cognitive social theory

Resumen

La satisfacción laboral de los docentes se ha asociado con las reacciones afectivas de estos profesionales en relación con la función docente. Este estudio tiene como objetivo construir un panorama de investigación sobre la satisfacción laboral de los docentes, realizando una revisión sistemática. Los artículos publicados en el período de 2000 a 2016 se recopilaron en las bases de datos de CAPES: publicaciones periódicas y Scielo. Las búsquedas dieron como resultado 36 fuentes de análisis. Se observó, a partir de los resultados de los artículos encuestados, que los estudios buscaban investigar la existencia de una relación entre la satisfacción en el trabajo docente con algunas variables, tales como: autoeficacia, efectividad colectiva, agotamiento emocional, estrés, entre otras. La relación entre estas variables ha sido un foco importante de estudios sobre el constructo referido desde la Teoría Cognitiva Social.

Además, se descubrió que es importante realizar más investigaciones sobre el tema de la satisfacción en el trabajo docente para que se publiquen más artículos en el área.

Palabras clave: Revisión sistemática; Satisfacción laboral; Docentes; Teoría social cognitiva

1. Introdução

Nas últimas décadas, os pesquisadores têm buscado investigar a satisfação no trabalho como mecanismo psicológico que afeta o comportamento profissional. Apesar do rico acervo de pesquisas sobre a temática, pouco ainda se sabe sobre como as organizações promovem a satisfação dos seus funcionários (Bogler & Nir, 2012).

Locke (1976) define a satisfação no trabalho como uma condição prazerosa de um estado emocional positivo, resultante da avaliação de experiências de trabalho. O autor argumenta que o nível de satisfação explica o motivo das pessoas quererem ir trabalhar, tornando-as felizes com o que fazem, ou não. O sentimento de satisfação é o resultado de uma avaliação pessoal que pode estar relacionado a aspectos intrínsecos (pessoa) ou extrínsecos (ambiente). Entende-se que quando a satisfação no trabalho diminui, fenômenos como o estresse podem se manifestar (Veldman et al., 2013).

A Teoria Social Cognitiva (TSC) de Albert Bandura (1986) considera que, por meio de processos cognitivos, os indivíduos desenvolvem capacidades autorreguladoras e autorreflexivas, gerando adaptações e mudanças, bem como diferentes mecanismos psicológicos que influenciam os comportamentos. Pesquisas realizadas a partir dessa teoria (Badri et al., 2013; Caprara et al., 2003; Klassen & Chiu, 2010) indicam que as pessoas tendem a se sentir mais satisfeitas em seus empregos quando entendem que são competentes para realizar suas principais atividades ou atingir seus objetivos, e isto se dá por meio de processos cognitivos.

No campo educacional, o senso de satisfação pode influenciar o nível de eficácia escolar e a atuação tanto dos alunos, quanto dos professores. Pode ser entendida, portanto, como um fator chave para a melhoria do desempenho escolar (Bogler & Nir, 2012). A satisfação no trabalho docente é definida como as reações afetivas dos professores em relação à função de ensinar (Skaalvik & Skaalvik, 2010).

Entende-se que diferentes fatores podem influenciar os níveis de satisfação, sendo importante identificá-los, bem como as relações que se estabelecem. As técnicas de análise e visualização de dados com grafos podem ajudar a compreender como determinadas relações

estão estruturadas através da extração e interpretação de suas principais características, auxiliando no estudo da satisfação no trabalho docente.

Um grafo $G = (V, E)$ consiste num conjunto finito, não vazio V de n vértices e um conjunto E de m arestas, formados por pares de elementos distintos de V . Com os caminhos de um grafo, forma-se uma estrutura topológica que caracteriza as relações entre os elementos, permitindo a visualização da complexidade das relações (Szwarcfiter, 1984).

Diante do contexto apresentado, o presente artigo propõe-se a investigar os estudos sobre a satisfação no trabalho docente. Busca-se descrever o panorama das pesquisas sobre este constructo a partir da análise de 36 artigos publicados no período de 2000 a 2016 sobre satisfação no trabalho docente.

2. Método

Esta pesquisa consiste uma revisão sistemática sobre satisfação no trabalho docente a partir de uma perspectiva exploratória e descritiva. Tomaram-se por base as orientações da Colaboração Cochrane para a realização de revisões sistemáticas, instituição internacionalmente reconhecida nesta área (Ramos, 2015).

Para tanto, prescindiu-se de sete etapas para efetivação desta revisão, a saber: (a) formulação da pergunta/problema; (b) localização e seleção dos estudos; (c) avaliação crítica dos estudos; (d) coleta de dados nos artigos – variáveis a serem estudadas; (e) análise e apresentação dos dados; (f) interpretação dos dados; (g) aprimoramento e atualização da revisão (Ramos, 2016).

2.1 O Percurso

Na primeira etapa, formulou-se a pergunta central por meio da técnica PVO, onde “P” refere-se à situação problema, participantes ou contexto; “V” refere-se às variáveis do estudo; “O” aplica-se ao desfecho ou resultado esperado (Ramos, 2015). Essas técnicas permitem organizar os elementos de uma pesquisa para estruturar as perguntas. Desta forma, com a técnica PVO construiu-se a seguinte questão: “Qual o panorama das pesquisas sobre satisfação no trabalho docente?”

A etapa b (localização e seleção dos estudos) envolveu a definição de alguns descritores relacionados à temática, que foram escolhidos a partir da técnica PVO. Nesta seleção, realizou-se consulta aos Descritores em Ciências da Saúde (DECS). Assim,

instituíram-se os seguintes descritores: *job satisfaction*; *teacher*; *teacher efficacy*; *teacher job satisfaction*; *self-efficacy*; *beliefs efficacy*; *work satisfaction*; *collective efficacy*; *theory social cognitive*.

Com a escolha dos descritores, construiu-se uma estratégia de busca para ser submetida às bases de dados. Para tanto, aplicou-se operadores booleanos aos componentes da escala PVO, respeitando a seguinte composição: (P) AND (V) AND (O). Desta maneira formou-se duas estratégias de busca (inglês e português) em forma de equação, a saber:

“(*job satisfaction* OR *teacher satisfaction* OR *work satisfaction*) AND (*school* OR *educational institution*) AND *teacher* AND (*teacher self-efficacy* OR *self-efficacy* OR *teacher efficacy* OR *beliefs efficacy*) AND (*teacher collective efficacy* OR *collective efficacy*) AND (*theory social cognitive* OR *social cognitive theory*).”

Tal estratégia também foi aplicada em português com termos equivalentes, sendo: “(*satisfação no trabalho* OR *satisfação do professor* OR *satisfação na docência*) AND (*escola* OR *colégio* OR *instituição de ensino*) AND (*autoeficácia docente* OR *autoeficácia* OR *autoeficácia do professor* OR *eficácia docente* OR *crenças de eficácia*) AND (*eficácia coletiva docente* OR *eficácia coletiva do professor* OR *eficácia coletiva*) AND (*Teoria Social Cognitiva* OR *perspectiva social cognitiva*).”

Visando o delineamento da pesquisa, foram pré-determinados alguns critérios de inclusão, sendo esses: conter no título, no resumo, ou/e nas palavras-chave os termos *job satisfaction* e *teacher*; estar completo e disponível; apenas artigos dos últimos 16 anos (2000 a 2016); artigos em inglês ou português; ter sido revisado por pares; e ter como foco investigar o construto da satisfação no trabalho docente, utilizando os conceitos da TSC de Bandura (1986). Todos os achados que não obedeceram aos critérios de inclusão mencionados foram excluídos. Os artigos foram selecionados (Etapa b – localização e seleção dos estudos) nos diretórios da CAPES-Periódicos e da Scielo.

Após a seleção dos artigos foram realizados dois testes de relevância (Etapa c – avaliação crítica dos estudos) com auxílio de dois juízes para aplicação dos critérios de inclusão e avaliação da qualidade das publicações. Após a aplicação do Teste de Relevância II foi verificado o índice de confiabilidade entre os pesquisadores a partir do seguinte cálculo:

$$IC = A \times 100 / A + D$$

Para este estudo deve-se considerar a seguinte legenda: IC = índice de concordância; A = concordância; D = discordância. Esta técnica de triangulação de pesquisadores tem como

objetivo aumentar a probabilidade de que os resultados de um estudo sejam confiáveis. É aceitável $IC > 80\%$ (Ramos, 2015).

Após a aplicação dos testes de relevância iniciou-se a coleta de dados nos artigos (Etapa d), para delimitação das variáveis a serem investigadas. Escolheu-se investigar apenas uma categoria de dados: os resultados dos artigos investigados.

Para análise das relações entre as variáveis investigadas pelos artigos com grafos, com auxílio do software NodeXL, foram calculadas as seguintes métricas: (a) *Grau de Centralidade (in-degree/out-degree)* – para quantificar o número de ligações associadas à um elemento; (b) *Centralidade de Autovetor (Eigenvector Centrality)* - para medir o grau de importância de um vértice (Szwarcfiter, 1984). Após a organização e análise dos dados foi feito o processo de interpretação das informações, a partir da TSC, e posterior construção e aprimoramento da revisão sistemática (Etapas f e g).

O resultado do processo de levantamento e análise da relevância dos estudos resultou em 582 artigos que foram alcançados a partir de descritores e cruzamentos pré-determinados. Após a aplicação dos critérios de inclusão e da realização dos Testes de Relevância foram considerados aptos apenas 36 artigos. Houve 94% de exclusão como consequência de todo processo de refinamento. Estudos sobre revisão sistemática indicam que é comum que haja um grande contingente de exclusões (Ramos, 2015).

3. Resultados

3.1 Variáveis Investigadas nos Estudos

Para análise dos resultados, investigou-se as relações entre as variáveis indicadas nos artigos selecionados por meio de multigráfos, utilizando a ferramenta NodeXL. Multigráfos são grafos com arestas (setas) duplas ou múltiplas entre um mesmo par de vértices (pontos). Neste caso, os vértices são as variáveis e as arestas os tipos de relações encontradas entre elas.

Optou-se por explorar as relações causais entre as variáveis identificadas nos resultados dos estudos, pois são as relações mais investigadas nos artigos selecionados para esta revisão sistemática.

Ressalta-se que cada aresta (seta no grafo) representa a ocorrência de uma determinada relação num artigo. Arestas duplas e/ou múltiplas entre um mesmo par de vértices (categorias investigadas pelos artigos) dispõem-se de forma sobreposta. Deste modo, em termos de

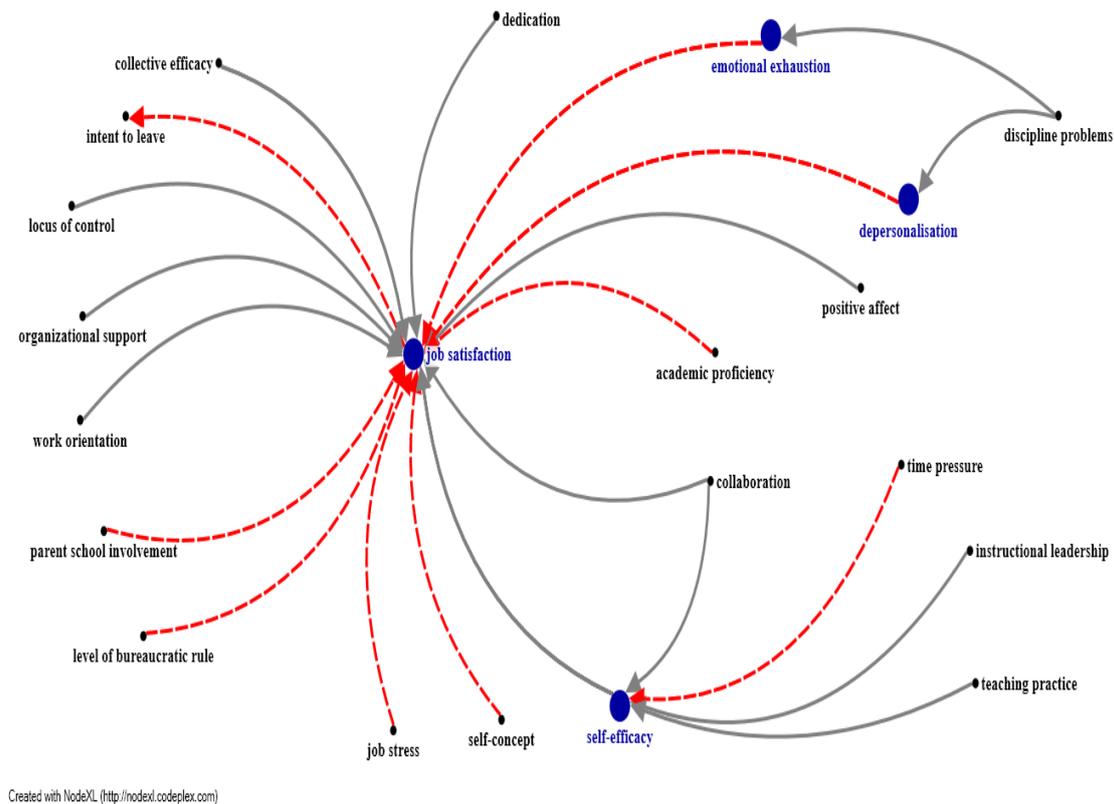
visualização, quanto mais larga for a aresta, isso indicará um maior número de referências de ligações entre vértices (variáveis) advindas de artigos diferentes.

Foram destacados, na Figura 1, os vértices mais importantes do multigráfo. Para tanto, calcularam-se as métricas Centralidade de Grau (degree = in-degree/out-degree) e Centralidade Autovetor. Por meio da métrica Centralidade de Grau mediu-se o número de adjacência de um vértice. A Centralidade Autovetor atribui um grau de importância a um elemento considerando a relação com vértices vizinhos (Ramos, 2015). Enfatiza-se que com o NodeXL encontrou-se apenas as medidas de centralidade para análise das conexões entre os resultados dos artigos. Os escores referentes às relações estatísticas causais são provenientes dos estudos investigados que, por vezes, são informados para exemplificar a magnitude e a direção da causalção.

3.2 Análise das relações causais.

Realizou-se um levantamento para mapear e compendiar os resultados referentes às relações causais (causação) investigadas nos artigos desta revisão sistemática. Isto porque é difícil afirmar que a alteração numa variável causa mudança em outra somente por meio de delineamento correlacional. Com os delineamentos correlacionais apenas observam-se e registram-se as mudanças nas variáveis tentando perceber o nível de covariação entre elas, identificando a forma como covariam e se isso faz sentido. Deve-se entender, portanto, que não se pode inferir uma causação somente a partir de uma correlação, pois a relação entre as variáveis não informa, significativamente, muita coisa sobre causa e efeito, apenas indica uma direção (Dancey & Reidy, 2006). Sendo assim, buscou-se identificar as relações causais (causação) investigadas nos artigos para apontar as variáveis preditoras e os tipos de relacionamentos - positivos e negativos (Figura 1).

Figura 1: Multigrafo - Relações causais.



Fonte: Elaboração dos autores (2020)

Como síntese do mapeamento das relações causais entre as variáveis relacionadas à satisfação no trabalho docente, investigadas pelos artigos analisados nesta revisão sistemática, selecionou-se os vértices mais importantes do multigrafo (Figura 1), a saber: (a) satisfação no trabalho, (b) autoeficácia docente, (c) exaustão emocional, (d) despersonalização. Ressalta-se que estes vértices estão em destaque na Figura 1, com círculos maiores, na cor azul. As setas na cor cinza correspondem às relações causais positivas, setas pontilhadas e na cor vermelha indicam as relações causais negativas. Para a seleção dos elementos mais importantes deste multigrafo, considerou-se os vértices com Centralidade Autovetor $> 0,04$. Este parâmetro foi estabelecido pois vértices com escores $< 0,04$ demonstraram possuir ocorrências conjuntas mais baixas com a satisfação.

A *satisfação no trabalho* foi o vértice mais importante com maior grau de relevância (*Eigenvector Centrality*, 0,17), alcançando conexão direta com 16 diferentes elementos do multigrafo (Figura 1). Isto pode se justificar por ser este o principal descritor utilizado nas buscas dos artigos.

No multigráfo (Figura 1) a satisfação no trabalho foi prevista positivamente pelas seguintes variáveis: *locus de controle*, *suporte organizacional*, *afeto positivo*, *dedicação*, *orientação no trabalho* e *eficácia coletiva docente*. Isto indica que um ambiente de trabalho que oferece suporte e orientação aos professores, criando um clima afetivo positivo, tende a incentivar a dedicação, propiciando a elevação da satisfação.

A variável *eficácia coletiva* formou um par de vértices com dupla arestas (2 *out-degree*) com a *satisfação do trabalho*, apontando uma conexão mais forte, o que sugere que quando os professores acreditam na capacidade do grupo docente de realizar as tarefas da função que ocupam, o nível de satisfação aumenta (Klassen et al., 2009). Ressalta-se que no estudo longitudinal de Malinen e Savolainen (2016) com 642 professores finlandeses do Ensino Médio, a eficácia coletiva não foi capaz de explicar a satisfação no trabalho. De igual forma na pesquisa de Ramos (2016), com 495 professores de Educação Básica, no norte do Brasil, esta relação causal também não foi confirmada.

Notou-se ainda que alguns vértices indicados no multigráfo (Figura 1) têm um efeito negativo sobre satisfação no trabalho. Percebeu-se que quanto maior for o *estresse no trabalho*, a *proeficiência acadêmica*, o *envolvimento de familiares dos alunos na rotina escolar* e a *burocracia*, menor será a satisfação do professor. Consequentemente, com níveis elevados de insatisfação o docente desenvolve a vontade de desistir da sua função (Klassen et al., 2009; Klasser, Usher & Bong, 2010; Mau, Ellsworth & Hawley, 2008; Von der Embse et al., 2016).

A *autoeficácia* foi a segunda variável mais importante do multigráfo, com maior grau de relevância (*Eigenvector Centrality* – 0,07), conectando-se com seis elementos. Este vértice relacionou-se à *satisfação no trabalho* com quatro arestas, sendo todas numa única direção (*out-degree*), partindo da autoeficácia. Isto indica que quatro artigos confirmaram o efeito da autoeficácia sobre a satisfação no trabalho. Acreditar na própria capacidade de realizar com eficácia as tarefas relacionadas à rotina escolar influencia os níveis de satisfação, pois desenvolve um senso de realização pessoal e profissional (Blogger & Nir, 2012; Collie, Shapka & Perry, 2012; Klassen et al, 2009; Moè, Pazzaglia & Ronconi, 2010; Wang, Hall & Rahimi, 2015; Malinen & Savolainen, 2016; Von der Embse et al., 2016; Aldridge & Fraser, 2016).

Notou-se a formação de um clique (quando todos os elementos se interconectam, demonstrando forte coesão) no subgrafo formado pelos vértices *colaboração*, *autoeficácia* e *satisfação no trabalho* (Figura 1). A constituição deste subgrafo demonstra alto nível de coesão entre os constructos, informando que, apesar de poucos estudos terem investigado esta relação, seus elementos aparentam ser interdependentes. Na investigação realizada por Duyar

et al. (2013), a colaboração foi capaz de explicar tanto a autoeficácia ($p < 0.001$; $\beta=.37$), quanto a satisfação no trabalho docente ($p < 0.001$; $\beta=.16$).

A *despersonalização* e a *exaustão emocional* foram as duas últimas variáveis mais relevantes do multigrafo (Figura 1), ambas alcançaram os mesmos escores de importância (*Eigenvector Centrality*, 0,04) e conectaram-se com dois vértices. Notou-se que a *despersonalização* e a *exaustão emocional* têm a capacidade de prever negativamente a *satisfação no trabalho docente*, com arestas duplas em cada par de vértices (2 out-degree); dois artigos confirmaram estas relações. Esses dados sugerem que quanto maior for o nível de despersonalização e quanto mais exausto emocionalmente o professor se sente, menos satisfeito é com seus trabalhos (Martin et al., 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2007, 2010). Observou-se, por fim, que problemas disciplinares podem contribuir para o desencadeamento da despersonalização e da exaustão emocional (Skaalvik & Skaalvik, 2007).

4. Discussão

O mapeamento dos principais resultados dos artigos sobre a satisfação no trabalho docente, por meio de multigráfos e as representações geométricas e métricas das relações que se estabelecem entre as variáveis investigadas, possibilitaram delinear um panorama das pesquisas sobre este constructo, permitindo perceber os enfoques teóricos e empíricos que estão em destaque e os que estão se consolidando.

Notou-se que algumas variáveis têm recebido maior atenção por parte dos pesquisadores da TSC na investigação da satisfação no trabalho docente. Considera-se que um elemento é mais central quando possui um maior número de contatos diretos, assumindo a posição de canal de maior informação, com maior capacidade de aproximação e intermediação (Ramos, 2015). No caso de uma revisão sistemática, os elementos centrais são aqueles que são investigados em conjunto com um maior número de variáveis, sendo estas também de significativa importância neste banco de dados.

No campo estrito da atividade docente a satisfação no trabalho é definida como as reações afetivas dos professores em relação à função de ensinar, as quais são influenciadas por diferentes fatores extrínsecos e intrínsecos (Skaalvik & Skaalvik, 2010). O levantamento da literatura e a sua representação em forma de dígrafos, possibilitou identificar quais desses aspectos estão sendo mais explorados e quais são pontos de “fronteira” na área.

Deste modo, como postulado teoricamente, a autoeficácia docente recebeu grande destaque, configurando-se como a variável mais investigada em conjunto com a satisfação no

trabalho docente (43% dos artigos). Considera-se então que, dentro do escopo da teoria, este constructo está consolidado como uma variável relevante para o entendimento da satisfação no trabalho. Estudos têm indicado, no entanto, que a influência entre elas é mútua, de modo que o nível de satisfação do professor tem efeito sobre o desenvolvimento das crenças pessoais de eficácia dos docentes (Caprara et al., 2003; Moè et al., 2010; Viel-Ruma et al., 2010).

A considerar a literatura, a eficácia coletiva foi a segunda variável mais estudada em conjunto com a satisfação (23% dos artigos). No entanto, dos nove estudos que buscaram investigar a relação entre essas variáveis apenas quatro exploraram a causação entre elas e desses apenas dois confirmam estatisticamente a capacidade de predição da eficácia coletiva. Ainda assim, em ambos os artigos foi confirmado que a eficácia coletiva tem efeito positivo sobre a satisfação do trabalho docente (Klassen et al., 2009; Klassen et al., 2010). Outros construtos também receberam destaque por serem mais frequentemente associados à satisfação, tais como estresse (16% dos artigos) e exaustão emocional (10%).

No multigráfo (Figura 1), as conexões entre algumas variáveis mais importantes foram indicadas por setas mais largas, pois um maior número de estudos investigou esta relação. No entanto, é possível notar que outras variáveis estão sendo inseridas nesta área de conhecimento, na tentativa de explicar melhor como a satisfação no trabalho docente se desenvolve. Por este motivo, no multigráfo a visualização dessas relações se dá por meio de setas mais finas, pois estes construtos ainda são pouco investigados em conjunto com a satisfação no trabalho, não ultrapassando 6% dos artigos analisados nesta revisão sistemática. Dentre estes construtos, incluem-se: liderança instrucional, experiência docente, pressão do tempo, dedicação, satisfação com o salário, problemas disciplinares, praxes, confiança nos colegas, entre outros. Apesar de terem sido poucos os estudos que exploraram estas variáveis, reconhece-se a influência das mesmas sobre a elevação ou o rebaixamento dos níveis de satisfação dos professores (Duyar et al., 2013; Hoigard, Giske & Sundsli, 2012; Mau et al., 2008; Moè et al., 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2010).

A conexão entre esses vértices é mais fraca quando comparada com as variáveis mais consolidadas na literatura. Contudo, a fraqueza de conexão é fundamental em uma rede, pois indicam regiões de fronteira de conhecimento, fazem ponte com novas relações e áreas, implicando em pontos de comunicação com outros conceitos. Relações extremamente coesas implicariam, neste caso, em uma rigidez teórica com pouco trânsito de informação e baixa inovação. A investigação das relações entre as variáveis supracitadas (conexões mais fracas) com a satisfação no trabalho, por exemplo, foi desenvolvida nos artigos mais recentes desta

revisão sistemática, num período entre 2010 e 2016. Isto sugere uma renovação e ampliação desta área de conhecimento.

Notou-se que a maioria das variáveis relacionadas à satisfação no trabalho docente identificadas nos artigos podem ser situadas no campo dos fatores intrínsecos do ensino, pois envolvem aspectos de ordem interna, tanto do docente, quanto do sistema escolar, tais como as crenças de eficácia, o papel do diretor escolar, problemas disciplinares, confiança nos colegas e estresse. Apenas um estudo explorou aspectos que podem ser relacionados a fatores escolares extrínsecos. Mehta, Atkins e Frazier (2013) investigaram a situação socioeconômica da comunidade escolar e sua influência nos níveis de satisfação e de estresse docente. Entende-se que é importante ampliar a investigação de fatores extrínsecos, buscando analisar o efeito de elementos externos sobre a satisfação no trabalho, tais como as políticas educacionais nacionais.

Considera-se que, pela dinâmica dos estudos nesta área de conhecimento, é provável que pesquisas futuras de revisão sistemática venham a apontar um panorama diferente das pesquisas sobre satisfação no trabalho, onde estas e outras variáveis, que estão emergindo nesta área de conhecimento, podem ser mais fortemente investigadas em conjunto com a satisfação, modificando a composição do enfoque teórico e empírico atual.

5. Considerações Finais

A presente revisão sistemática configura-se como um auxílio a pesquisadores da satisfação no trabalho docente, com enfoque na Teoria Social Cognitiva, pois contribui com importantes informações que caracterizam as publicações dos anos 2000 a 2016 sobre o referido constructo.

Esta revisão sistemática possui algumas limitações decorrentes da escolha dos critérios de inclusão. Todavia, sugere-se que futuras pesquisas ampliem suas buscas utilizando outras bases de dados.

Considera-se que a publicação de mais artigos sobre satisfação no trabalho docente é necessária, sendo importante intensificar as pesquisas nessa área. Entende-se que os níveis de satisfação ou de insatisfação dos professores quanto ao trabalho que exercem podem influenciar diretamente a qualidade do processo de ensino-aprendizagem, afetando o desempenho docente e discente.

O desenvolvimento da revisão sistemática utilizando a teoria dos grafos como forma de análise e representação possibilitou uma maior sistematização da literatura, por envolver

índices de descrição das conexões entre as variáveis que estão sendo pesquisadas em uma determinada “cultura de pesquisa acadêmica”. Novas revisões utilizando os mesmos critérios podem identificar a evolução da literatura no sentido de ampliação, restrição ou estagnação de determinada temática de investigação.

Referências

Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19, 291-307.

Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V., & El Mourad, T. (2013). The social cognitive modelo f job satisfaction among teachers: testing and validation. *International Journal of Education Research*, 57, 12-24.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Book, Prentice-Hall, Inc. Retrieved from <http://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=rcnJB7Wkr9YC&oi=fnd&pg=PA94&dq=the+social+foundations+of+thought+and+action&ots=DYNNnRPwhK&sig=ajTjjUIM2PPvAz2Qvjm4Wch-gEc>

Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers’ perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287–306. doi:10.1108/09578231211223310

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers’ Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821–832. doi:10.1037/0022-0663.95.4.821

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*. doi:10.1037/a0029356

- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Duyar, I., Gumus, S., & Bellibas, M. S. (2013). Multilevel analysis of teacher work attitudes: The influence of principal leadership and teacher collaboration. *International Journal of Educational Management*, 27(7), 700–719. doi:10.1108/IJEM-09-2012-0107
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347–357. doi:10.1080/02619768.2011.633993
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. doi:10.1037/a0019237
- Klassen, R. M., Foster, R. Y., Rajani, S., & Bowman, C. (2009). Teaching in the Yukon: Exploring teachers' efficacy beliefs, stress, and job satisfaction in a remote setting. *International Journal of Educational Research*, 48(6), 381–394. doi:10.1016/j.ijer.2010.04.002
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78(4), 464–486. doi:10.1080/00220970903292975
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349).
- Malinen, Olli-Pekka., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. doi:10.1016/j.tate.2016.08.012
- Martin, N. K., Sass, D. a., & Schmitt, T. A. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-class

variables to predict teachers' intent-to-leave. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 546–559. doi:10.1016/j.tate.2011.12.003

Mau, W.-C. J., Ellsworth, R., & Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, 22(1), 48–61. doi:10.1108/09513540810844558

Mehta, T. G., Atkins, M. S., & Frazier, S. L. (2013). The organizational health of urban elementary schools: School health and teacher functioning. *School Mental Health*, 5(3), 144–154. doi:10.1007/s12310-012-9099-4

Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145–1153. doi:10.1016/j.tate.2010.02.010

Ramos, M. F. H. (2015) *Modelo Social Cognitivo de Satisfação no trabalho e Eficácia Coletiva: percepções sobre a docência*. (2015). Tese de Doutorado, Universidade Federal do Pará, Belém-PA.

Ramos, M. F. H., Fernandez, A. P. O, Furtado, K. C. N., Ramos, E. M. L. S., Silva, S. S. C., & Pontes, F. A. R. (2016). Satisfação no trabalho docente: Uma análise a partir do modelo social cognitivo de satisfação no trabalho e da eficácia coletiva docente. *Estudos de Psicologia* (Natal). 21 (2016), (2), 179-191. doi:10.5935/1678-4669.20160018.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611–625. doi:10.1037/0022-0663.99.3.611

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. doi:10.1016/j.tate.2009.11.001

Szwarcfiter, J. L. (1984). *Grafos e algoritmos computacionais*. Rio de Janeiro: Campus.

Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmans, M. & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: four case studies. *Teaching and teacher Education*, 32, 55-65.

Viel-Ruma, K., Houchins, D., Jolivette, K. & Benson, G. (2010). Efficacy Beliefs of special educators: the relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy and job satisfaction. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the teacher education Division of the council for exceptional children*, 33(3), 225-233.

Von der Embse, N. P., Sandilos, L. E., Pendergast, L., & Mankin, A. (2016). Teacher stress, teaching-efficacy, and job satisfaction in response to test-based educational accountability policies. *Learning and Individual Differences*, 50, 308-317. doi:10.1016/j.lindif.2016.08.001

Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130. doi:10.1016/j.tate.2014.12.005

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Maély Ferreira Holanda Ramos– 25%

Fernando Augusto Ramos Pontes– 25%

Simone Souza da Costa Silva- 25%

Erika Cristina de Carvalho Silva Pereira- 25%