

## Satisfação e autonomia docente em instituição de ensino superior em enfermagem

### Teacher satisfaction and autonomy in a higher education institution in nursing

Kátia Rodrigues Menezes<sup>1</sup>  
Maria Rita Carvalho Garbi Novaes<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Escola Superior de Ciências da Saúde.  
Curso de Graduação em Enfermagem.  
Mestranda pelo Programa de Pós  
Graduação em Ciências da Saúde. Distrito  
Federal – Brasília, Brasil.

<sup>2</sup>Escola Superior de Ciências da Saúde.  
Programa de Pós-Graduação em Ciências  
da Saúde. Distrito Federal – Brasília, Brasil.

**Autor correspondente:**

Kátia Rodrigues Menezes  
E-mail: [katiamezenezes@gmail.com](mailto:katiamezenezes@gmail.com)

Recebido em 03/04/2021

Aprovado em 22/07/2022

#### RESUMO

**Objetivo:** analisar o grau de satisfação dos docentes de graduação em enfermagem de instituição pública, correlacionando autonomia e satisfação profissional.

**Método:** estudo descritivo, transversal, quantitativo, cujos dados passaram por estatística descritiva e testes paramétricos.

**Resultados:** participaram 77 docentes que demonstraram moderada satisfação global e maior satisfação no relacionamento com os alunos. Não houve relação estatística entre satisfação e as variáveis do estudo, mas a correlação entre autonomia e satisfação foi significativa.

**Conclusão:** o estudo apontou que a maior satisfação dos docentes está ligada aos fatores intrínsecos ao trabalho. A autonomia docente correlacionou-se positivamente à satisfação no trabalho, sendo apontada como uma influência para a satisfação dos docentes. A potencialização da autonomia pode contribuir sobremaneira para a satisfação no trabalho.

**Palavras-chave:** Satisfação no Emprego; Docentes de Enfermagem; Educação em Enfermagem; Educação Superior.

#### ABSTRACT

**Objective:** to analyze the degree of satisfaction of undergraduate nursing professors at a public institution, correlating autonomy and job satisfaction.

**Method:** descriptive, cross-sectional, quantitative study, whose data underwent descriptive statistics and parametric tests.

**Results:** 77 teachers participated who showed moderate global satisfaction and greater satisfaction in the relationship with students. There was no statistical relationship between satisfaction and the study variables,

but the correlation between autonomy and satisfaction was significant.

**Conclusion:** teacher autonomy was positively correlated with job satisfaction, being pointed as an influence on teachers' satisfaction. The empowerment of autonomy can greatly contribute to job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction; Nursing Teachers; Nursing Education; College Education.

## INTRODUÇÃO

No Brasil, as Instituições de Ensino Superior (IES) que oferecem o Curso de Graduação em Enfermagem, ao formular seus currículos, seguem as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN)<sup>1</sup>. Segundo tais diretrizes, o egresso deve tomar decisões fundamentadas cientificamente, ser apto a se comunicar com os diversos atores sociais, exercer liderança nos trabalhos em equipe, participando de ações gerenciais e também de educação permanente<sup>1</sup>.

Diante do perfil do egresso requerido pelas DCN, da exigência de protagonismo do estudante no processo de ensino e aprendizagem e do papel do professor enquanto facilitador nesse processo<sup>1</sup>, a atuação do docente vem sendo discutida. Essa atuação deve superar a transmissão de conhecimentos puramente técnico-científicos e atender à necessidade de formar profissionais comprometidos com a sociedade<sup>2</sup>.

No exercício da docência, é necessário cumprir metas de produtividade, como realização de pesquisas, envolvimento com aspectos gerenciais das instituições e constante atualização profissional<sup>3</sup>. Neste contexto de multiplicidade de papéis e mudança de paradigma, é importante entender sobre as percepções do docente acerca de seu trabalho<sup>4</sup> e como potencializar sua atuação. Assim, o investimento na formação docente se faz imprescindível, seja na formação inicial, seja como educação permanente e capacitações em geral, pois a formação pedagógica do docente influencia diretamente na qualidade do processo de ensino e aprendizagem<sup>4</sup>.

Para os docentes de enfermagem, o produto de seu trabalho não é concreto e o significado de seu processo de trabalho está atrelado à "ação de ensinar", sempre considerando o cuidado<sup>6</sup>. Pela complexidade inerente à docência, vários fatores influenciam-na.

Um dos fatores que impactam a qualidade do desempenho docente é a satisfação no trabalho<sup>7</sup>, a qual indica uma relação entre a expectativa do profissional e a realidade vivenciada por este no trabalho<sup>4,8</sup>. A satisfação no trabalho tem sido apontada como um fator que interfere no comprometimento do profissional para com as instituições, no seu nível de produtividade, em sua intenção de abandonar a carreira e até mesmo na saúde do docente<sup>2,9-11</sup>.

Considerada como uma percepção subjetiva<sup>11,12</sup> e um "fenômeno complexo"<sup>8</sup>, sabe-se, desde o século XX<sup>13</sup>, que a satisfação no trabalho se relaciona em diferentes graus com alguns aspectos, dos quais se destacam o trabalho em si<sup>14</sup>, o papel da liderança e políticas adotadas na instituição<sup>10</sup>, o relacionamento com os colegas, a sensação de reconhecimento, o salário, a autonomia docente<sup>15</sup>, entre outros, que reforçam a Teoria dos Dois Fatores, postulada por Frederick Herzberg e sua equipe em 1959<sup>13</sup>. Entender a questão da satisfação no trabalho do docente e suas relações pode contribuir para o estabelecimento de um ambiente que favoreça o comprometimento e o empoderamento do profissional, com consequente melhoria na qualidade do ensino em enfermagem.

Segundo a Teoria dos Dois Fatores<sup>13</sup>, a satisfação no trabalho gera atitudes positivas em relação ao trabalho, enquanto a insatisfação gera atitudes negativas. Esta teoria postula que existem dois grupos de fatores cuja existência interfere na percepção do trabalhador sobre sua satisfação: fatores intrínsecos e fatores extrínsecos ao trabalho<sup>13</sup>.

Os fatores intrínsecos giram em torno do trabalho em si, considerando realização, reconhecimento, responsabilidade e crescimento profissional, que são aspectos mais relacionados à satisfação<sup>13</sup>. Alguns autores também incluem nesta categoria a autonomia profissional vinculada à responsabilidade, uma vez que se associa a atuação autônoma com o aumento da satisfação no trabalho<sup>8,15</sup>.

Os fatores extrínsecos estão associados ao contexto do trabalho, como as condições de trabalho, relações interpessoais, aspectos de gestão da empresa, questões de estabilidade no trabalho e o salário. Embora importantes no cotidiano dos trabalhadores, esses fatores não se relacionam com a satisfação e sim com a não satisfação ou até mesmo com a insatisfação no trabalho<sup>13</sup>.

Embora esteja mais ligada aos fatores extrínsecos, a questão salarial pode ser relacionada tam-

bém aos fatores intrínsecos, mesmo que em menor grau. Tal visão dependerá da percepção do trabalhador, ou seja, enquanto ganho monetário, o salário é encarado como fator extrínseco, mas se, na compreensão do indivíduo, o salário estiver vinculado ao reconhecimento de um trabalho bem feito, pode ser tido como um fator intrínseco<sup>13</sup>.

Arelados à percepção dos trabalhadores e independentes de fatores individuais, como idade e grau de instrução, esses fatores geram sentimentos para com o trabalho e a empresa. Os bons sentimentos em relação ao trabalho são mais penes, ou seja, perduram mais que os sentimentos ruins e afetam positivamente a atitude dos profissionais<sup>13</sup>. São as atitudes positivas as que potencializam a atuação dos profissionais enquanto as negativas causam a saída ou pelo menos o desejo de sair do emprego<sup>13</sup>.

Além de influenciar o desempenho profissional do indivíduo, há indícios de que os fatores intrínsecos e extrínsecos podem interferir nas relações interpessoais, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal e são associados pelos trabalhadores a questões de saúde mental<sup>13</sup>.

Diante da importância de se entenderem os fatores que podem contribuir para a satisfação do docente e por consequência influenciar a formação de novos enfermeiros, partiu-se das seguintes questões norteadoras: Qual o grau de satisfação de docentes de enfermagem no exercício da docência? Quais os aspectos que representam maior e menor nível de satisfação para o docente? Qual a relação entre satisfação profissional de docentes de enfermagem e autonomia profissional?

Desta forma, o objetivo deste trabalho é analisar o grau de satisfação dos docentes do curso de graduação em enfermagem de uma instituição pública de ensino superior no Distrito Federal (DF), Brasil, correlacionando-se autonomia docente e satisfação no trabalho do docente de enfermagem.

## MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo, transversal, com abordagem quantitativa. Os participantes da pesquisa eram docentes do Curso de Enfermagem de uma IES Pública de Brasília, DF, Brasil. O curso foi criado em 2008 e adota Metodologias Ativas de Ensino e Aprendizagem, sendo a Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) utilizada no Programa Educacional Dinâmica

Tutorial (DT), e a Metodologia da Problematização (MP) no Programa Educacional de Habilidades Profissionais em Enfermagem (HPE) e no Estágio Curricular Obrigatório (ECO)<sup>16</sup>.

O tamanho da amostra foi calculado através do *software* Epi Info™ versão 7.2.0.1, de domínio público, disponível pelo endereço eletrônico: <http://www.cdc.gov/epiinfo/index.html>. Foi excluída uma (1) docente por ser uma das pesquisadoras. Inicialmente foi prevista amostra de 81 docentes para manter o nível de confiança de 99,9%, com frequência esperada de 50% e margem de erro de 5%. Entretanto, participaram da pesquisa 77 docentes, devido a ausências por licenças médicas durante o período de coleta de dados, alcançando nível de confiança de 99% e mantendo os demais parâmetros.

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão: atuar como docente do Curso de Graduação em Enfermagem, tanto em funções de gestão quanto em regência de turmas, na IES há pelo menos seis meses. Foram critérios de exclusão: exercer a docência no Curso de Graduação em Enfermagem há menos de seis meses na referida IES e/ou estar ausente no período da coleta de dados devido a férias ou licenças.

A coleta de dados ocorreu no período de outubro e novembro de 2017, por meio de três instrumentos semiestruturados aplicados no mesmo momento, pessoalmente, por uma das pesquisadoras.

Por meio de questões elaboradas pelas autoras, o primeiro questionário identificou o perfil de formação técnica e pedagógica dos docentes, sua experiência na docência e a esfera de atuação no curso de enfermagem, ou seja, se o profissional exerce funções gerenciais ou de docência propriamente dita.

O segundo instrumento envolveu uma pergunta aberta sobre o significado de autonomia na docência e questões tipo Likert (Escala de Autonomia Profissional do Professor – EAPP)<sup>17</sup>. Elaborada em língua portuguesa com seis graduações – nas quais 1 representa nenhuma autonomia e 6 total autonomia, indicando que quanto maior a média nos domínios da escala, maior autonomia –, esta escala foi adaptada da versão portuguesa, cuja autorização foi dada à equipe de pesquisa deste artigo por um dos autores<sup>17</sup>. Os fatores que compõem a EAPP são: autonomia na formação de turmas, suas condições e normas escolares; autonomia nas temáticas de ensino; autonomia na formação pro-

fissional; autonomia no ensino e na avaliação do rendimento escolar; e autonomia na mudança e no desenvolvimento curricular.

O Questionário de Satisfação no Trabalho para Professores (QSTP)<sup>18</sup> compôs a coleta de dados e sua utilização foi autorizada por sua autora. Esse instrumento foi dividido em cinco momentos: o primeiro analisou a satisfação profissional global dos docentes por meio de quatro questões tipo Likert (de 1 a 4), variando de “concordo plenamente”, “concordo”, “discordo” a “discordo plenamente”; o segundo momento foi adaptado à realidade da IES em tela com aprovação da autora dada através de contato por *e-mail* e avaliou a satisfação através de fatores que interferem em sua ocorrência, cuja distribuição se deu em dimensões que afetam o trabalho docente. Essa avaliação se deu por meio de questões Likert (de 1 a 5), cujas respostas variavam de “satisfaz-me plenamente”, “satisfaz-me bastante”, “satisfaz-me”, “satisfaz-me pouco” e “não me satisfaz”.

Concernente às dimensões abordadas no instrumento, a dimensão *alunos* refere-se a questões ligadas ao trabalho com os alunos. A dimensão *sociopolítica* está vinculada ao reconhecimento social da profissão docente e às políticas que a influenciam. A dimensão *relações interpessoais/institucionais* trata da relação pessoal e profissional dos participantes, bem como de sua relação com a gestão da instituição, e a última dimensão trata da estabilidade e realização pessoal e refere-se às condições que se têm para a *atuação profissional e suas influências*.

No terceiro momento do QSTP, os profissionais apontaram os três fatores das dimensões da satisfação que traziam maior satisfação, enquanto no quarto momento se indicaram aqueles três que geravam menor satisfação.

O quinto e último momento do questionário constou de uma relação de doze sentimentos para que o docente expressasse os três experimentados com maior frequência durante as atividades laborais, além de espaço reservado para que o docente apontasse outros sentimentos que porventura não estivessem listados.

O *software* aplicativo estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 21.0 foi usado para a análise dos dados cuja normalidade de distribuição foi comprovada pelo teste de Kolmogorov Smirnov. Realizou-se estatística descritiva com medidas de frequência e aplicou-se o

Test t-student para comparação da média de dois grupos em variáveis com duas categorias (sexo, tipo de graduação, tipo de especialização, experiência na IES, unidade que atua e função que exerce). Para comparar as médias entre três grupos em variáveis com três categorias (experiência total e faixa etária), utilizou-se a ANOVA. Todas as análises foram realizadas considerando-se o nível de significância igual a 5%.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da Saúde (FEPECS), sob o número de CAEE: 71206017.6.0000.5553 e tendo como parecer de aprovação o protocolo número 2.270.660. Todos os indivíduos participaram da pesquisa de forma voluntária, assinaram o TCLE após receberem explicações por escrito e verbalmente sobre os objetivos. Também foi exposta a possibilidade de desistir de participar em qualquer etapa da pesquisa, sem qualquer ônus. Devido ao risco de constrangimento, cada participante, após preencher o questionário, entregou-o em um envelope pardo e sem identificação. Não houve nenhuma desistência ou sinalização de constrangimento durante ou posteriormente à coleta de dados.

## RESULTADOS

Participaram do estudo 77 docentes com média de 41,5 anos de idade (DP = 8,6), sendo a maioria do sexo feminino (60%). Do total de docentes, todos eram pós-graduados, sendo 51,9% em nível de mestrado e doutorado. Os dados que caracterizam a amostra são apresentados na Tabela 1.

Concernente à satisfação global, os docentes apresentaram média de 2,86 (DP = 0,25). Todos os docentes (n = 77) referiram gostar da profissão docente, embora 11,7% (n = 9) não se sentissem, em geral, satisfeitos com o trabalho na área de ensino. Além disso, 62,3% (n = 48) relataram que, por vezes, se sentiam desanimados com a profissão docente; e 14,3% (n = 11) manifestaram a vontade de mudar de atividade ou deixar a atividade docente.

No tocante à satisfação total, que leva em consideração suas dimensões, os docentes expressaram média de 2,95 (DP = 0,44). A análise de cada dimensão da satisfação é demonstrada na Tabela 2, e apenas a dimensão *alunos* se destaca com média de 3,73 (DP = 0,56). Os itens que compõem o QSTP são apresentados na Tabela 3 e, como exposto na

**Tabela 1**

**Dados sociodemográficos, de formação e de experiência na docência dos docentes do Curso de Graduação em Enfermagem (n = 77). Brasília, DF, Brasil, 2017.**

Variáveis	% (N)	Variáveis	% (N)
<b>Sexo</b>		<b>Tempo de experiência total na docência</b>	
Masculino	22,1 (17)	Até 3 anos	27,3 (21)
Feminino	77,9 (60)	4 – 9 anos	35,1 (27)
<b>Faixa etária</b>		> 10 anos	36,4 (28)
< 35 anos	20,8 (16)	Sem informação	1,3 (1)
35 – 44 anos	35,1 (27)	<b>Tempo de experiência na IES</b>	
> 45 anos	32,5 (25)	Até 4 anos	50,6 (39)
Sem informação	11,7 (9)	> 5 anos	49,4 (38)
<b>Área de formação</b>		<b>Programa Educacional em que o docente atua</b>	
Enfermagem	97,4 (75)	DT	27,3 (21)
Psicologia	1,3 (1)	HPE e ECO	55,8 (43)
Fisioterapia	1,3 (1)	Sem informação	16,9 (13)
<b>Nível de pós-graduação</b>		<b>Função que o docente exerce</b>	
<i>Lato sensu</i>	48,1 (37)	Docente	88,3 (68)
<i>Stricto sensu</i>	51,9 (40)	Gestor	11,7 (9)
		<b>TOTAL</b>	<b>100,0 (77)</b>

Legenda: DT – dinâmica tutorial; HPE – Habilidades Profissionais em Enfermagem; ECO – Estágio Curricular Obrigatório.

**Tabela 2**

**Estatísticas descritivas do instrumento aplicado Satisfação no Trabalho na percepção de docentes do Curso de Graduação em Enfermagem (n = 77). Brasília, DF, Brasil, 2017.**

Dimensões	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo	p-valor*
Alunos	3,73	3,75	0,56	2,25	5,00	0,116
Sociopolítica	2,39	2,50	0,59	1,33	3,67	0,108
Relações interpessoais / institucionais	2,86	2,83	0,51	1,67	3,67	0,086
Atuação profissional e suas influências	2,85	2,83	0,59	1,67	4,67	0,099

\*p-valor do teste de normalidade de Kolmogorov Smirnov.

**Tabela 3**

**Estatística descritiva dos itens que compõem o instrumento com as dimensões do Questionário de Satisfação no Trabalho para docentes do Curso de Graduação em Enfermagem. Brasília, DF, Brasil, 2017.**

Itens que compõem as dimensões do QSTP	n	Média	Mediana	Desvio padrão
<b>Dimensão Alunos</b>				
Trabalho direto com os estudantes	77	4,31	4,00	0,71
Atenção/interesse dos estudantes nas aulas	77	3,36	3,00	0,87
Relação com os estudantes	77	4,05	4,00	0,69
Comportamento/disciplina dos estudantes na sala de aula/cenário de aprendizagem	76	3,21	3,00	0,79
<b>Dimensão Sociopolítica</b>				
Normas que regem a atividade docente	77	2,69	3,00	0,86
Salário de docente	77	2,22	2,00	0,93
Processos para a progressão na carreira docente	77	1,73	2,00	0,87
Reconhecimento social como docente	77	2,90	3,00	1,00
Duração do(s) período(s) de suas férias	76	2,49	2,00	1,14
Tempo disponível para família/amigos	75	2,33	2,00	1,02
<b>Dimensão Relações interpessoais/institucionais</b>				
Relações com outros docentes	77	3,71	4,00	0,78
Autonomia na implementação de programas / na realização de suas atividades como docente	77	2,74	3,00	0,95
Relações pessoais com outros docentes	77	3,55	4,00	0,88
Apoio da gestão da instituição na resolução de problemas com estudantes	77	2,64	3,00	0,92
Flexibilidade do horário de trabalho	76	2,17	2,00	0,87
Relação com os órgãos diretivos da instituição	76	2,39	2,50	0,90
<b>Dimensão Atuação profissional e suas influências</b>				
Grau de realização pessoal	77	3,96	4,00	0,82
Condições materiais no local de trabalho	77	2,00	2,00	0,87
Responsabilidade exigida dos docentes	76	2,76	3,00	0,92
Quantidade de trabalho como docente	77	2,70	3,00	0,88
Desafios existentes nesta profissão de Docente de Enfermagem	77	3,18	3,00	0,90
Estabilidade no trabalho como docente	76	2,50	3,00	1,00

Tabela 4, não houve relação estatisticamente significativa entre as dimensões da satisfação com nenhuma variável deste estudo.

Outra análise realizada por meio do QSTP diz respeito à indicação dos docentes sobre uma classificação dos itens que o compõem no sentido de

**Tabela 4**

**Relação entre as médias dos fatores do Questionário de Satisfação no Trabalho para Professores e variáveis quantitativas sobre os docentes do Curso de Graduação em Enfermagem (n = 77). Brasília, DF, Brasil, 2017.**

Variáveis	Dimensões da satisfação segundo o questionário de Satisfação no Trabalho para Professores							
	Alunos		Sociopolítica		Relações interpessoais/ Institucionais		Atuação profissional e suas influências	
	M	p-valor	M	p-valor	M	p-valor	M	p-valor
<b>Sexo</b>								
Masculino	3,88	0,213*	2,46	0,583*	3,03	0,132*	3,05	0,115*
Feminino	3,69		2,37		2,82		2,79	
<b>Idade</b>								
Menor de 35 anos	3,78	0,772**	2,33	0,595**	2,97	0,588**	2,94	0,334**
De 35 a 44 anos	3,66		2,33		2,81		2,70	
45 anos ou mais	3,72		2,49		2,92		2,92	
<b>Área de formação</b>								
Enfermagem	3,72	0,317*	2,39	0,892*	2,87	0,806*	2,86	0,518*
Outra área de formação	4,13		2,33		2,58		2,58	
<b>Nível de pós-graduação</b>								
<i>Latu Sensu</i>	3,70	0,654*	2,46	0,329*	2,96	0,101*	2,89	0,601*
<i>Strictu Sensu</i>	3,76		2,33		2,77		2,82	
<b>Tempo de experiência na docência em graduação</b>								
Até 3 anos	3,64	0,691**	2,26	0,420**	2,79	0,724**	2,83	0,355**
4 a 9 anos	3,73		2,49		2,86		2,73	
10 anos ou mais	3,78		2,36		2,91		2,96	
<b>Tempo de experiência na IES</b>								
Menor que 5 anos	3,67	0,296*	2,38	0,873*	2,88	0,845*	2,80	0,439*
5 anos ou mais	3,80		2,40		2,85		2,90	
<b>Função que ocupa no curso</b>								
Docente	3,73	0,953*	2,39	0,927*	2,82	0,058*	2,84	0,613*
Gestor	3,72		2,41		3,17		2,94	
<b>Programa Educacional onde o docente atua</b>								
DT	3,79	0,428*	2,26	0,314*	2,78	0,780*	2,80	0,996*
HPE ou ECO	3,66		2,42		2,82		2,80	

\*p-valor do teste t-student; \*\*p-valor do teste F

ordenar os três mais importantes para o menor ou maior grau de satisfação dos participantes. Este aspecto da avaliação demonstrou que o “trabalho direto com os estudantes” ocupa o ponto de maior satisfação para 35% (n = 27) dos entrevistados, seguido por “relação com os estudantes” com 26% (n = 20), e “grau de realização pessoal” com 20,8% (n = 16). Os fatores indicados com menor satisfação foram ordenados pelos docentes da seguinte forma: o item que trazia menor satisfação era “condições materiais no local de trabalho” para 24,7% dos docentes (n = 19), seguido por “processos para a progressão na carreira docente” para 20,78% deles (n = 16), sendo o terceiro lugar ocupado pelos itens “salário de docente” e “relação com os órgãos diretivos da instituição”, ambos indicados por 9,1% dos docentes (n = 7).

Os docentes indicaram, a partir de uma lista, três sentimentos que eles experimentavam no exercício da docência. Na lista, havia sentimentos negativos e positivos em relação ao exercício da docência e como sentimentos positivos foram indicados a satisfação (n = 32; 41,5%), a realização (n = 29; 37,6%) e o entusiasmo (n = 19; 24,6%). Os sentimentos negativos expressados foram: preocupação (n = 42; 54,5%), ansiedade (n = 24; 31,1%) e desânimo (n = 21; 27,2%). Dos sentimentos indicados pelos docentes e que não compunham a lista pré-definida, destaca-se o cansaço, apontado por 5,2% dos docentes (n = 4).

A Tabela 5 apresenta a correlação entre satisfação no trabalho do docente e a autonomia docente. Ambos os instrumentos utilizados neste estudo avaliaram os conceitos aqui expostos a partir de dimensões e fatores respectivamente, uma vez que são considerados como multidimensionais na literatura.

## DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo apontam moderada satisfação dos docentes da instituição pesquisada, sem significância estatística. Resultados semelhantes no tocante ao grau de satisfação foram observados por Altuntas<sup>11</sup> e Owen *et al.*<sup>10</sup>, embora não tenham utilizado o mesmo instrumento de coleta de dados. Os dados do presente estudo diferem dos achados de outras pesquisas<sup>7,10</sup>, nas quais a satisfação no geral estava maior, inclusive em estudo brasileiro<sup>19</sup> que aplicou o mesmo questionário desta pesquisa. Entretanto, houve concordância de que o salário se configura como um fator que prejudica a satisfação.

Corroborando a Teoria dos Dois Fatores<sup>13</sup>, os docentes apresentaram maiores médias nos quesitos que refletem o trabalho em si, com a dimensão *alunos* expressando a maior média (Tabela 2). Analisando os itens que compõem o instrumento utilizado (Tabela 3), observa-se que o contato com os estudantes representa maior satisfação, refor-

**Tabela 5**

**Correlação entre os fatores da autonomia docente e as dimensões da satisfação de docentes do Curso de Graduação em Enfermagem (n = 77). Brasília, DF, Brasil, 2017.**

Dimensões da Satisfação segundo o QSTP	Fatores da autonomia docente segundo a EAPP									
	Formação de turmas		Temáticas de ensino		Formação profissional		Ensino e na avaliação do rendimento escolar		Mudança e desenvolvimento curricular	
	corr	p-valor	corr	p-valor	corr	p-valor	corr	p-valor	corr	p-valor
Alunos	0,104	0,367	0,222	0,054	0,343	<0,001	0,212	0,064	0,205	0,074
Sociopolítica	0,115	0,318	0,245	0,033	0,487	<0,001	0,160	0,164	0,027	0,817
Relações interpessoais / Institucionais	0,205	0,074	0,363	0,001	0,567	<0,001	0,310	0,006	0,168	0,145
Atuação profissional e suas influências	0,215	0,061	0,284	0,013	0,537	<0,001	0,243	0,033	0,182	0,114

Legenda: corr = correlação de Pearson.



cando a ideia de que o educador encontra satisfação na prática docente<sup>4,19,20</sup> junto aos estudantes e que esse convívio é benéfico ao profissional<sup>4,6</sup>. O contato com os estudantes revitaliza e ao mesmo tempo desafia o docente, impulsionando seu desenvolvimento enquanto profissional e, conseqüentemente, seu desempenho.

Outro ponto que demonstrou média alta nesta pesquisa foi a relação com outros docentes (Tabela 3) em consonância com outra pesquisa na qual esta questão se fez relevante não só para a satisfação como também para a identidade profissional<sup>6</sup>. A profissão docente exige uma propensão a relacionar-se com o outro; e a relação com outros docentes e conseqüentes trocas de experiências podem contribuir não só para a satisfação, mas também para o fortalecimento da identidade profissional dos docentes de enfermagem.

A média alta obtida no grau de realização pessoal, neste estudo (Tabela 3), reforça a importância dos fatores intrínsecos para a satisfação no trabalho<sup>13</sup>. Apesar dessa indicação, os docentes apresentaram média moderada na dimensão à qual este item pertence (*atuação profissional e suas influências*), que inclui também questões que fazem parte dos fatores extrínsecos, conforme a Teoria dos Dois Fatores<sup>13</sup>.

Evidenciando média moderada, a dimensão *relações interpessoais/institucionais* envolve questão sobre autonomia, relação com outros docentes e questões gerenciais, como a relação com os órgãos diretivos da instituição e o apoio dado pela gestão na resolução de problemas com estudantes. Entre esses aspectos, os que atingiram menores médias, conforme a Tabela 3, foram a flexibilidade do horário de trabalho e a relação com os órgãos diretivos da instituição. Os aspectos gerenciais são considerados como fatores extrínsecos na Teoria dos Dois Fatores<sup>13</sup>; e em pesquisa nos Estados Unidos da América<sup>15</sup>, foi detectada insatisfação na relação entre docentes e administradores.

Os dados desta pesquisa evidenciaram que as menores médias de satisfação giram em torno dos fatores extrínsecos, como salário, condições materiais de trabalho e aspectos gerenciais (Tabela 3). Tais fatores têm sido relacionados na literatura como responsáveis pela saída dos profissionais dos seus trabalhos<sup>13,15</sup> e demandam das instituições o esforço por novas políticas gerenciais.

A literatura aponta a autonomia como um fator importante para a satisfação no trabalho<sup>7,8</sup>; e por

entender estes dois conceitos como multidimensionais, nesta pesquisa a correlação entre eles não é analisada de forma global. Neste sentido, a única correlação estatisticamente significativa entre todas as dimensões dos dois conceitos só aconteceu ao analisarmos as dimensões da satisfação com o fator *formação profissional da autonomia* (Tabela 5), indicando que quanto mais o docente se referia como autônomo para escolher os graus de sua formação, mais satisfação eles teriam. Este fato é dicotômico, pois não houve relação estatisticamente significativa entre o nível de pós-graduação e as dimensões da satisfação (Tabela 4). Mesmo sem apresentar diferenças estatisticamente significativas na relação entre satisfação e os graus de formação dos docentes nesta pesquisa, acredita-se que o investimento na formação profissional contribua para o aumento da satisfação, influenciado também pelo reforço da identidade profissional.

No presente estudo, os dados também revelaram que quanto mais autônomo o docente se sentia nas questões sobre escolha das temáticas de ensino, mais satisfeito ele se encontrava nas dimensões *sociopolítica, relações interpessoais e institucionais* e também na *atuação profissional e suas influências* (Tabela 5). Há correlação também entre a autonomia no tocante ao ensino e na avaliação do rendimento escolar e as relações interpessoais/institucionais e atuação profissional e suas influências, indicando que esta autonomia mais voltada para aspectos pedagógicos interfere na satisfação do docente em relação às relações profissionais, bem como nos aspectos ligados à estabilidade e realização pessoal.

Ao ordenar os itens do QSTP, os docentes apontaram como geradores de maior satisfação os fatores intrínsecos da satisfação. Eles estão ligados ao trabalho em si, quando destacam o contato e o relacionamento com os estudantes, o que reforça a importância dada por este grupo às questões pedagógicas e à relação dialógica, a exemplo de outros estudos<sup>20</sup>. Além disso, o grupo também indicou o grau de realização como o terceiro item que lhes trazia maior satisfação. A realização é apontada<sup>13</sup> como um fator importante na satisfação e, uma vez reforçada, pode contribuir para que o profissional permaneça na carreira.

Os itens apontados como responsáveis por menor satisfação relacionam-se aos fatores extrínsecos e reforçam a Teoria dos Dois Fatores<sup>13</sup> como uma teoria válida na atualidade. Ainda sobre tais indicações, é preciso repensar as estratégias gerenciais a fim de contribuir para a satisfação docente.

A avaliação do percentual dos sentimentos apontados pelos docentes enfatiza a moderada satisfação apresentada pelo grupo pesquisado. Apesar do sentimento mais registrado ser a preocupação, a frequência dos demais sentimentos pode indicar certo equilíbrio. Ou seja, ao mesmo tempo em que sentem satisfação, realização e entusiasmo no exercício da docência, por exemplo, os docentes destacam sentimentos negativos como preocupação, ansiedade e desânimo. Esse equilíbrio pode contribuir na permanência dos docentes na profissão e justificar o fato de todos os docentes terem referido gostar da profissão.

Uma das limitações deste estudo é a escassez de estudos nacionais sobre satisfação docente e estudos que tenham aplicado o mesmo instrumento de coleta de dados. Além disso, o tamanho da amostra e o local ser restrito a uma instituição também são fatores limitantes, apesar da amostra representar quase a totalidade do universo de docentes da instituição estudada.

## CONCLUSÃO

Esta pesquisa analisou o grau de satisfação dos docentes do curso de graduação em enfermagem e verificou a relação entre autonomia docente e satisfação no trabalho. A moderada satisfação encontrada remete à importância que os docentes dão aos fatores intrínsecos ao trabalho, ao mesmo tempo que indica a necessidade de melhoria dos aspectos gerenciais a fim de aumentar a satisfação no contexto do trabalho.

A identidade profissional pode ser construída ao longo do exercício profissional, podendo influenciar a satisfação e neste sentido, esperava-

se que variáveis como grau de formação e tempo de experiência na docência estivessem diretamente relacionados à satisfação. Entretanto, no grupo pesquisado, não houve tal relação, o que causou surpresa e indicou que a autonomia é mais importante do que propriamente o tempo em que os profissionais atuam na docência ou o grau de sua formação.

A autonomia profissional correlacionou-se positivamente com a satisfação, e quanto mais os docentes se sentiam autônomos nos fatores relacionados à autonomia, maior a satisfação. Como possíveis consequências desta correlação, pode-se inferir a permanência do profissional na carreira, mas talvez o mais importante seja o exercício da docência sem que esta seja percebida como lesiva à saúde do trabalhador, gerando prazer e realização. Investir na potencialização da autonomia pode contribuir sobremaneira para a satisfação no trabalho.

Uma vez trabalhando satisfeito e com autonomia, o docente terá ferramentas para corresponder ao papel de facilitador de uma aprendizagem significativa, em que o egresso seja estimulado a atuar com competência técnica e calcado em preceitos de humanização. Neste sentido, é importante que os gestores das instituições de ensino ampliem a discussão sobre fatores que geram satisfação e insatisfação entre os docentes, a fim de melhorar o clima organizacional e impulsionar o comprometimento dos docentes nas discussões e decisões tomadas, tornando a gestão mais participativa.

Ademais, é importante que sejam feitos estudos que se aprofundem nos fatores que interferem na satisfação para subsidiar estratégias efetivas e eficazes que possam garantir a melhoria da satisfação e suas consequências para a formação de novos enfermeiros.

## REFERÊNCIAS

1. Brasil. Câmara de Ensino Superior. Resolução CNE/CES nº 3, de 7 de novembro de 2001 [Internet]. Brasília, DF; 2001 [acesso em 2019 abr 14]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
2. Alexandre KCRS, Werneck AL, Chainça E, Cesarino CB. Docência em cursos superiores de enfermagem: formação e práticas pedagógicas. Rev Baiana Enferm [Internet]. 2018 [acesso em 2019 abr 14];32:e24975. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v32.24975>
3. Lee P, Miller MT, Kippenbrock TA, Rosen C, Emory J. College nursing faculty job satisfaction and retention: a national perspective. J Prof Nurs [Internet]. 2017 [accessed 2019 Apr 14];33(4):261-66. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.01.001>

4. Ferreira EM, Tanaka LH, Friedländer MR. Satisfação profissional do enfermeiro professor de enfermagem: um estudo qualitativo. *Servir*. 2009;57(1-2):20-7.
5. Menezes KR, Novaes MRCG. Formação pedagógica de professores de graduação em enfermagem: revisão integrativa da literatura. *Com Cienc Saude* [Internet]. 2019 [acesso em 2019 abr 14];29(4). Disponível em: <http://www.escs.edu.br/revistaccs/index.php/comunicacaoemcienciasdasaude/article/view/336>
6. Lemos MC, Passos JP. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em enfermagem. *REME* [Internet]. 2012 [acesso em 2019 abr 14];16(1):48-55. Disponível em: <http://www.dx.doi.org/S1415-27622012000100007>
7. Bittner NP, O'Connor M. Focus on retention: Identifying barriers to nurse faculty satisfaction. *Nurs Educ Perspect* [Internet]. 2012 [accessed 2019 Apr 14];33(4):251-4. Available from: [https://journals.lww.com/neponline/Abstract/2012/07000/FOCUS\\_on\\_RETENTION\\_Identifying\\_Barriers\\_to\\_Nurse.8.aspx](https://journals.lww.com/neponline/Abstract/2012/07000/FOCUS_on_RETENTION_Identifying_Barriers_to_Nurse.8.aspx)
8. Gui L, Barriball KL, While AE. Job satisfaction of nurses' teachers: a literature review. Part I: measurement, levels and components. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2009 [accessed 2019 Apr 14];29(5):469-76. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.11.002>
9. Timalcina R, Sarala KC, Rai N, Chhantyal A. Predictors of organizational commitment among university nursing Faculty of Kathmandu Valley, Nepal. *BMC Nurs* [Internet]. 2018 [accessed 2019 Apr 14];17(30). Available from: <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0298-7>
10. Owen DC, Boswell C, Opton L, Franco L, Meriwether C. Engagement, empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2018 [accessed 2019 Apr 14];41:29-35. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.02.001>
11. Altuntaş S. Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2014 [accessed 2019 Apr 14];34(4):513-9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.07.002>
12. Arian M, Soleimani M, Oghazian MB. Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nursing educators: a systematic review. *J Prof Nurs* [Internet]. 2018 [accessed 2019 Apr 14];34(5):389-99. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.004>
13. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The motivation to work*. New Brunswick (NJ): Transaction; 2017.
14. Woodworth JA. Predictive factors impacting intent-to-stay teaching for associate degree adjunct clinical nurse faculty. *Teach. Learn. Nurs* [Internet]. 2016 [accessed 2019 Apr 14];11(4):147-51. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.teln.2016.06.006>
15. Thies KM, Serratt T. Evaluating Association Degree Nursing Faculty Job Satisfaction. *Teach Learn Nurse* [Internet]. 2018 [accessed 2019 Apr 14];13(2):71-4. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.teln.2017.12.008>
16. Distrito Federal (BR). Escola Superior em Ciências da Saúde (ESCS). Projeto pedagógico do curso de graduação em enfermagem da ESCS [Internet]. Brasília (DF): Fepecs; 2018 [acesso em 2019 abr 14]. Disponível em: [http://www.escs.edu.br/arquivos/PPC\\_2018.pdf](http://www.escs.edu.br/arquivos/PPC_2018.pdf)
17. Veiga FH, Roque P, Guerra TM, Fernandes L, Antunes J. Escala de avaliação da autonomia profissional dos professores: elaboração e validação [Internet]. *Proceedings of the 7 Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia*; 2003 set 24-26; Universidade do Minho, Universidade da Corunha. Corunha: Universidade da Corunha; 2003 [acesso em 2019 abr 14]. p. 1009-1017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/4676>

18. Pedro N, Peixoto F. A satisfação profissional e auto-estima dos professores. *Anal Psicol* [Internet]. 2006 [acesso em 2019 abr 14];2(24):247-62. Disponível em: <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/167/pdf>
19. Ferreira EM. Satisfação profissional do enfermeiro docente no ensino superior de enfermagem [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7140/tde-01072010-132503/es.php>
20. Duarte CG, Lunardi VL, Barlem ELD. Satisfação e sofrimento no trabalho do enfermeiro docente: uma revisão integrativa. *REME* [Internet]. 2016 [acesso em 2019 abr 14];20: e939. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/1415-2762.20160009>