

# Evidências de Validade da Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais

Hellen Cristine Geremia<sup>1</sup>, Narbal Silva<sup>2</sup>,  
Íuri Novaes Luna<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1558-4048> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0003-2841-3440> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9956-1390> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

## Resumo

Nessa pesquisa, objetivou-se verificar evidências de validade e fidedignidade preliminar da Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais (ERP-DUF), elaborada a partir do modelo de realização profissional, compreendida como um processo derivado de uma avaliação subjetiva do estado de carreira. Após a avaliação por um comitê de especialistas e realização de teste piloto, a versão final da escala foi aplicada em 220 docentes brasileiros do magistério superior federal. Executou-se, então: (a) verificação de evidências de validade baseadas na estrutura interna do instrumento e (b) de validade convergente, (c) análise de confiabilidade e (d) análises de correlações com variáveis sociodemográficas. Os indicadores de precisão do instrumento foram satisfatórios e os resultados, segundo as características sociodemográficas dos participantes, reforçaram a relação do construto com fatores relativos à carreira. Portanto, a ERP-DUF pode ser utilizada em pesquisas e intervenções com docentes de instituições federais de ensino superior do Brasil.

**Palavras-chave:** realização profissional, ensino superior, validade estatística.

## Validity Evidences of Professional Fulfillment Scale of Teachers at Federal Universities

### Abstract

The objective of this research was to verify the preliminary evidence of validity and reliability of the Professional Fulfillment scale of Federal University Professors (PFS-FUP), elaborated from the Professional Fulfillment model, understood as a process derived from a subjective assessment of career development. After being evaluated by a committee of experts and conducting a pilot test, the final version of the scale was applied to 220 Brazilian professors from the federal higher education system. Then, evidence of validity was verified based on (a) the internal structure of the instrument and (b) convergent validity, (c) reliability analysis and (d) analysis of correlations with sociodemographic variables. The instrument's precision indicators were satisfactory and the results according to the sociodemographic characteristics of participants reinforced the relationship among the construct and career-related factors. Therefore, the PFS-FUP can be used in research and interventions with professors at federal institutions of college education in Brazil.

**Keywords:** professional fulfillment, college education, statistical validity.

## Evidencias de Validez de la Escala de Realización Profesional de Docentes de Universidades Federales

### Resumen

El objetivo de esta investigación fue verificar evidencias preliminares de validez y confiabilidad de la Escala de Realización Profesional de Docentes de Universidades Federales (ERP-DUF), elaborada a partir del modelo de Realización Profesional, entendido como un proceso derivado de una evaluación subjetiva del desarrollo de la carrera. Después de la evaluación por un comité de expertos y la realización de una prueba piloto, se aplicó la versión final de la escala a 220 docentes brasileños del magisterio de educación superior federal. Posteriormente, se realizó: (a) la verificación de evidencias de validez basadas en la estructura interna del instrumento, (b) análisis de validez convergente, (c) análisis de confiabilidad y (d) análisis de correlaciones con variables sociodemográficas. Los indicadores de precisión del instrumento fueron satisfactorios y los resultados según las características sociodemográficas de los participantes reforzaron la relación entre el constructo y los factores relacionados con la carrera profesional. Por lo tanto, la ERP-DUF puede ser utilizada en investigaciones e intervenciones con profesores de instituciones federales de educación superior en Brasil.

**Palabras clave:** realización profesional, educación superior, validación estadística.

A relevância do trabalho para a vida das pessoas é evidenciada pelas mais diferentes áreas do saber, ainda que existam questionamentos constantes na literatura especializada acerca da sua centralidade no mundo atual, em termos ontológicos, psíquicos, relacionais e sociais (Ribeiro, 2020). No universo dos temas de pesquisa que abordam a relação das pessoas com seu trabalho e a sua carreira, a partir de diferentes abordagens teóricas, é possível localizar o construto realização profissional. Nos estudos relacionados à Síndrome de *Burnout*, por exemplo, um dos temas mais investigados na área de Psicologia da Saúde Ocupacional, baixos índices na dimensão realização profissional, quando associado aos altos índices de esgotamento dos recursos emocionais, morais e psicológicos da pessoa (Exaustão) e de distanciamento afetivo ou indiferença emocional em relação aos outros (Despersonalização), expõe o trabalhador à experiência de *Burnout* (Maslach & Jackson, 1981). Em investigações relacionadas à psicologia positiva e, até mesmo no âmbito dos estudos sobre carreira, muito se refere que o trabalho pode promover um estado ou sentido de realização. Contudo, pouco se sabe sobre os elementos constitutivos da realização profissional e o que seria necessário para alcançá-la (Geremia et al., 2020).

Considerando que são poucos os estudos que visam definir ou diferenciar a realização profissional de conceitos correlatos e propor modelos ou instrumentos sobre o tema na literatura nacional ou internacional (Geremia et al., 2020), Oliveira-Silva et al. (2019) propuseram um conceito e um instrumento para medir a realização profissional, apresentando-o como um construto positivo a partir do campo da carreira e operando-o como uma medida baseada em metas. A percepção de ser realizado profissionalmente, de acordo com os autores supracitados, compreende fatores relativos ao gerenciamento e desenvolvimento de carreira, sendo essencialmente relacionada ao atendimento das principais necessidades de trabalho das pessoas. Dessa forma, a realização profissional pode ser definida como a percepção da pessoa de que alcançou suas metas de carreira mais importantes ou de que está progredindo na direção para alcançá-las (Oliveira-Silva, 2015; Oliveira-Silva et al., 2019). Ou seja, se trata de um processo dinâmico, uma vez que os valores e as metas podem ser alterados ao longo do tempo, bem como a forma como a pessoa se direciona para o alcance desses objetivos (Oliveira-Silva, 2015).

Além de propor o construto realização profissional de forma teórica e empírica, Oliveira-Silva et al. (2019) desenvolveram a Escala de Realização Profissional (ERP) que foi testada e validada com índices considerados satisfatórios (coeficiente alfa de Cronbach foi igual a 0,92). A primeira dimensão do modelo aborda objetivos de carreira de forma resumida, representando as possíveis experiências de trabalho e resultados que se pretende atingir, sem especificar cargo ou posição particular. O conteúdo dos objetivos de carreira da ERP é composto por valores pessoais descritos por Schwartz et al. (2012) como objetivos que transcendem situações específicas e servem como princípios que guiam a vida de uma pessoa. A segunda dimensão da realização profissional envolve a avaliação do progresso, medido em termos de grau de satisfação no avanço em direção aos objetivos de carreira.

Ainda que o fator abordado na importância e no alcance das metas da ERP possa ser aplicado a vários tipos de carreira, o trabalho docente, em especial o de universidades públicas federais (população-alvo deste estudo), apresenta particularidades relacionadas ao modelo de gestão pública, como a sua estrutura mais institucionalizada, a burocratização de processos, a estruturação do plano de carreira previsto em

leis, entre outros aspectos, que precisam ser considerados na proposição de um instrumento que vise apreender a realização profissional desta categoria profissional.

Os professores desempenham papel fundamental no processo de ensino-aprendizagem e a forma como se sentem, entre outros aspectos, pode se configurar como elemento importante da atividade educativa. Do mesmo modo, a realização profissional e a satisfação emergem como cerne da problemática relacionada a qualidade de ensino e do bem-estar e mal-estar docentes (Colares et al., 2019). Tais aspectos têm sido amplamente explorados na comunidade científica nas duas últimas décadas, com especial atenção a forma como estressores ocupacionais importantes, como a demanda por conhecimentos, capacitação, produtividade e exigência pedagógica e científica podem impactar as variáveis relacionadas à Síndrome de *Burnout* em professores de nível superior (Diehl & Carlotto, 2020). Ademais, há estudos relacionados à construção e adaptação de medidas para avaliação de eventos próprios para o público, por exemplo, a Escala de Bem-Estar Docente (EBED), desenvolvida com o intuito de identificar os fatores que contribuem para o bem-estar dos professores com o seu trabalho (Rebolo & Constantino, 2020), a Escala de Motivação Docente (EMD), destinada a avaliar a motivação autodeterminada de professores a partir dos pressupostos da *Self-Determination Theory* (Davoglio & Santos, 2017) e a Escala de Engajamento no Trabalho de Professores (EEP), cujo objetivo é avaliar o engajamento desses profissionais no desenvolvimento de suas tarefas escolares (Silva et al., 2020).

Também no âmbito da docência, foram desenvolvidas propostas teóricas específicas que visam descrever as mudanças que ocorrem ao longo do ciclo de vida profissional do professor, tal qual o modelo desenvolvido por Huberman (2013). A partir de pesquisas sobre o desenvolvimento de professores, esse autor propôs o Ciclo da Carreira Profissional Docente dividido em cinco fases: a Entrada, que vai da inserção na carreira até aproximadamente o terceiro ano de docência, caracterizada pela passagem do estado de estudante para o estado de professor, período de conhecer a realidade da profissão e explorar o ambiente de trabalho; a Estabilização, que inicia geralmente no quarto ano de atividade profissional, caracterizada pelo fortalecimento da identidade profissional, sentimento de segurança no trabalho em função da familiarização com a função, entre outros aspectos do trabalho, fase que corresponde também à percepção subjetiva de que existe um compromisso pessoal com a atividade docente; a Diversificação, quando, por volta dos sete anos de atividade profissional, o professor busca experimentar novas estratégias de ensino, intervir mais ativamente no funcionamento da instituição de ensino, ou ainda, devido a monotonia e a percepção de falta de reconhecimento, questiona-se quanto ao sentido da atividade docente; a Serenidade ou Conservadorismo, fase que compreende de 25 a 35 anos de carreira, quando o professor, mais experiente, se sente capaz de prever o que pode acontecer diante das circunstâncias, encontrando soluções para a maioria dos problemas em sala de aula, aceitando suas práticas e se tornando menos vulnerável à avaliação dos outros, ou quando o professor olha para o seu passado e percebe lá aspectos mais positivos que na situação atual, sejam melhores alunos, melhores condições de trabalho ou maior valorização social e, por fim, o Desinvestimento, última fase do Ciclo da Carreira Profissional Docente, associada ao progressivo distanciamento do docente de suas atividades profissionais, ou seja, a trajetória formativa pós-carreira (Huberman, 2013).

Além disso, a carreira de magistério federal no Brasil tem

sua sistematização prevista em leis. Na educação superior, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, em seu artigo 66, determina que a preparação para o magistério superior deve ser realizada nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, por meio de programas de mestrado e doutorado. A mesma lei, no artigo seguinte (artigo 67), também prevê que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação assegurando, por meio de um plano de carreira do magistério público, o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, o aperfeiçoamento profissional continuado, piso salarial profissional, progressão funcional com base na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho, período destinado a estudos, planejamento e avaliação, na carga de trabalho e condições adequadas de trabalho. Somase a tais aspectos o fato de a realização profissional, enquanto modelo teórico e empírico relevante para a gestão de carreira, considerar parâmetros individuais de excelência, ou seja, as pessoas têm aspirações de carreira distintas, para que sejam profissionalmente realizadas precisam perceber que alcançam metas de carreira compatíveis com essas aspirações (Oliveira-Silva et al., 2019).

Há espaço, portanto, para estudar a categoria profissional em questão e para propor uma escala de realização profissional com objetivos profissionais diretamente relacionados ao contexto de trabalho e desenvolvimento de carreira para esta realidade. De acordo com o Censo da Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), existiam 118 Instituições de Educação Superior (IES) públicas federais no país ao final de 2020. Nestas instituições, somavam-se, aproximadamente, 122 mil docentes em exercício no mesmo período (Brasil, 2022).

Tendo em vista a relevância do estudo da realização profissional para a área de conhecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, dos estudos de Carreira, para a avaliação e planejamento de programas de gestão de pessoas e intervenções que favorecem condições de saúde, bem-estar e felicidade no trabalho dos docentes de magistério superior, efetuou-se a construção da Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais (ERP-DUF). Dessa forma, o presente estudo teve como objetivo principal verificar propriedades psicométricas preliminares da ERP-DUF. Os objetivos secundários foram investigar evidências de validade baseadas na estrutura interna do instrumento, investigar evidências de validade convergente entre a ERP de Oliveira-Silva et al. (2019) e a ERP-DUF, avaliar a confiabilidade da ERP-DUF e analisar as correlações existentes entre a realização profissional de docentes de universidades federais e variáveis sociodemográficas.

## Método

### Desenvolvimento da Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais

Os itens da ERP-DUF foram elaborados a partir da revisão da literatura sobre realização profissional e carreira docente e da avaliação de instrumentos já existentes que abordam a temática, como a ERP de Oliveira-Silva et al. (2019). Então, cada item que compõe a ERP-DUF aborda um objetivo de carreira baseado em motivos, relacionado ao contexto de trabalho e carreira de docentes de magistério superior de universidades federais. A estrutura de avaliação da escala

é idêntica a ERP de Oliveira-Silva et al. (2019) e foi mantida considerando a definição de realização profissional proposta pelos autores como a percepção de se ter alcançado as metas de carreira mais importantes ou a avaliação positiva de que se está no caminho para alcançar tais metas. Dessa forma, os itens são avaliados em relação a importância, cujas opções de respostas são estruturadas numa escala de cinco pontos, que vão de “1- Nada importante” a “5- Extremamente importante” e, em relação ao alcance de tais objetivos no momento atual da carreira, cujas respostas também foram estruturadas com escala de cinco pontos que vão do “0- Nenhum” a “4- Total”.

Oteve-se assim um total de 18 itens, os quais foram submetidos a análise de um comitê composto por 6 juízes peritos (professores pesquisadores de universidades públicas com doutoramento em áreas da psicologia e educação, especialistas no estudo de carreira e psicometria), buscando avaliar aspectos como: estrutura, itens, semântica e também a abrangência para aplicação no contexto de trabalho e carreira de docentes de magistério superior de universidades públicas federais. Após a avaliação dos resultados, considerando a concordância entre a maior parte dos juízes, optou-se pela adequação de conteúdo de dois itens da escala. Para proceder com a adequação levou-se em consideração as sugestões dos juízes referentes à abrangência teórica do conteúdo de tais itens, de modo que abarcassem o que tinham a intenção de avaliar. Um teste piloto com 8 docentes com características similares à população-alvo deste estudo foi realizado para verificar as condições de aplicação: tempo, instruções e compreensão dos itens da escala, o que gerou ajustes pontuais de redação nas instruções do instrumento, considerando-se assim a escala pronta para ser testada.

### Participantes

Um total de 220 docentes permanentes que trabalhavam no regime de dedicação exclusiva no magistério superior de uma universidade pública federal da região sul do Brasil, com idade média de 48,5 anos ( $DP = 10,8$ ), homens e mulheres, dos quais 50,9% eram do sexo masculino, aceitaram participar voluntariamente do estudo. A amostra foi predominantemente constituída de pessoas casadas (81,6%) e com filhos (67,5%). Em relação ao nível de formação, 57,1% eram pós-doutores, quanto a classe na carreira docente, 42,9% eram Professores Adjuntos e 61,3% atuavam em um programa de pós-graduação. No que se refere às fases do Ciclo da Carreira Profissional Docente desenvolvido por Huberman (2013), que indica o tempo de docência na instituição de ensino onde os participantes da pesquisa atuavam, 16% estavam na fase de Entrada, 16,5% na fase de Estabilização, 42,9% na fase de Diversificação, 13,7% na fase Serenidade ou Conservadorismo e 10,8% na fase de Desinvestimento.

### Instrumentos

#### Questionário Sociodemográfico

Por meio desse instrumento foram coletadas informações sobre características pessoais e profissionais como idade, sexo, estado civil, nível de formação, tempo de serviço na função de professor, tempo de serviço na atual instituição, classe que ocupa na carreira docente, para relacioná-los com as outras variáveis do estudo.

### **Escala de Realização Profissional – ERP**

Desenvolvida e validada por Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019), é dividida em duas partes. A primeira parte, composta de 16 itens, representa metas de carreira divididos em quatro dimensões: Autotranscendência, Abertura à Mudança, Autopromoção e Conservação. Nessa escala são questionadas quão importantes são as metas listadas enquanto algo que se busca alcançar na carreira e como é avaliado o alcance de cada uma delas na carreira atualmente. A importância é avaliada por meio de uma escala de cinco pontos que variam de “Nada importante” (1) a “Extremamente importante” (5). Para avaliação do alcance de tais metas foi utilizada escala com cinco pontos que vão do “Nenhum” (0) a “Total” (4). A multiplicação dos escores de importância pelos escores de alcance gera o escore de realização profissional, que vai de 0 a 20. Os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) considerando o escore total de realização profissional é igual a 0,92 (Oliveira-Silva et al., 2019). A segunda parte da escala visa medir a satisfação dos respondentes em relação ao seu progresso em direção aos objetivos pessoais da carreira e não foi utilizada nesse estudo.

### **Escala de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais – ERP-DUF**

Escala elaborada pelos autores, composta por 18 itens que abordam objetivos de carreira relacionados ao contexto de trabalho e carreira de docentes de magistério superior de universidades públicas federais. Cada item é avaliado em relação a importância, com opções de respostas em escala de cinco pontos, que vão de “Nada importante” (1) a “Extremamente importante” (5); e em relação ao alcance de tais objetivos, com opções de respostas também estruturadas com escala de cinco pontos que vão do “Nenhum” (0) a “Total” (4). Assim como na ERP, o escore de realização profissional é obtido a partir da multiplicação dos valores atribuídos a importância pelos valores de alcance e vai de 0 a 20.

### **Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos**

Todos os procedimentos metodológicos adotados neste estudo foram avaliados e aprovados pelo comitê de ética em pesquisa da instituição ao qual os pesquisadores estão vinculados, sob Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) 02611418.3.0000.0121. A coleta de dados foi realizada a distância por meio da aplicação de um questionário on-line, da plataforma *SurveyMonkey*, pelo período de cinco meses. Os professores foram convidados a participar do estudo por meio do envio de correios eletrônicos, cuja mensagem abordava uma breve apresentação da pesquisa e o link para acesso ao questionário. Para colaborar, os participantes declararam sua concordância por meio do termo de consentimento livre e esclarecido, tendo garantido o sigilo e a confidencialidade sobre sua identidade. O tempo médio para resposta do instrumento foi de 20 minutos.

### **Procedimentos de Análise de Dados**

Após a coleta de dados, para verificar evidências de validade baseadas na estrutura interna do instrumento, foi realizada a Análise de Componentes Principais (ACP), uma técnica de análise multivariada baseada na correlação linear das variáveis observadas, que tem por objetivo reduzir um determinado número de itens a um menor número de variáveis

(Damásio, 2012). A ACP foi implementada por meio de uma matriz de correlação de Pearson e método de extração *Exploratory Robust Maximum Likelihood* (RML). A decisão sobre o número de componentes a ser retido foi realizada por meio da técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) e, para rotação da matriz de cargas, o método oblíquo *Robust Promin* foi utilizado (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). Com o intuito de testar evidências de validade convergente, foram realizadas análises de correlação de Spearman entre os escores da ERP-DUF e os escores da ERP de Oliveira-Silva et al. (2019) e suas quatro dimensões (Autotranscendência, Abertura à Mudança, Autopromoção e Conservação). A validade convergente (*convergent validity*) busca examinar se os itens indicadores de um construto específico possuem uma elevada proporção de variância em comum, isto é, é avaliada quando o instrumento é comparado com outro que mede construto similar, já foi previamente validado, mas não é considerado uma medida padrão-ouro (*gold standard*) (Polit & Yang, 2016). Posteriormente, a confiabilidade da estrutura resultante do ACP foi testada por meio do coeficiente Ômega de McDonald com um ponto de corte de 0,70 (McDonald, 1999).

Para analisar as correlações existentes entre a realização profissional de docentes de universidades federais e variáveis sociodemográficas, foi mensurada a realização profissional da amostra por meio da ERP-DUF e técnicas de análise estatística descritiva foram aplicadas sobre os resultados. Posteriormente, foram realizadas análises de correlação de Spearman entre os escores da ERP-DUF e as variáveis: idade e porcentagem de tempo que o trabalho ocupa na vida. Foram realizados também, testes-*t* de Student para comparar os escores da ERP-DUF segundo o sexo, se possui ou não filhos, nível de formação e se mais alguém da família exercia a profissão docente. Por meio de uma Análise de Variância (ANOVA), buscou-se verificar se os escores da ERP-DUF variavam segundo a classe que o docente ocupa no plano de carreira da universidade em que trabalha e sobre a atuação docente em programas de pós-graduação. Finalmente, recorreu-se a uma Análise Multivariada de Variância (MANOVA) para investigar em que medida os níveis de realização profissional variavam para as pessoas que se encontravam em diferentes fases do Ciclo da Carreira Profissional Docente (Huberman, 2013).

Já os testes Kolmogorov-Smirnov (K-S) e Shapiro-Wilk (S-K) foram utilizados para verificar a normalidade da distribuição de cada variável analisada, determinando os tipos de testes estatísticos a serem utilizados. Índices de significância (*p*) maiores que 0,05 nos testes antes mencionados evidenciam uma distribuição normal dos dados. Os dados foram analisados com auxílio dos pacotes estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para Windows versão 23, Factor e Mplus v. 7.11 (Muthén & Muthén, 2010).

### **Resultados**

Inicialmente, a ACP foi realizada com a escala completa (18 itens) e os resultados sugeriram dois componentes como sendo os mais representativos para os dados: o percentual de variância explicada dos dados reais foi de 5,68 para o Componente 1 e de 1,63 para o Componente 2; e o percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC) foi de 1,54 para o Componente 1 e de 1,43 para o Componente 2. Assim, o número de componentes a ser retido nessa situação é dois, pois dois componentes dos dados reais apresentaram % de variância explicada maior que os dados aleatórios. Contudo, ao analisar as

cargas de componente dos 18 itens (Tabela 1), verificou-se que os itens 6 e 16 apresentaram cargas de componente cruzadas. Dessa forma, os referidos itens foram excluídos e uma nova ACP foi realizada, reportando assim, só um componente cujo percentual de variância explicada dos dados reais foi de 5,29 e o percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC) foi de 1,50. As cargas de componentes dos itens da escala podem ser visualizadas na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Carga Fatorial dos itens da ERP-DUF.*

Itens	ACP 18 itens		ACP 16 itens (itens 6 e 16 excluídos)	ACP 16 itens (itens 16 e 17 excluídos)
	Comp 1	Comp 2	Carga de Comp	Carga de Comp
1. Desenvolver pesquisa científica	<b>0,47</b>	0,13	0,55	0,56
2. Executar atividades administrativas.	0,26	<b>0,48</b>	0,62	0,63
3. Desenvolver atividades de ensino.	<b>0,55</b>	0,03	0,54	0,54
4. Desenvolver atividades de extensão universitária.	<b>0,49</b>	-0,05	0,43	0,42
5. Desenvolver atividades de orientação de estudantes.	<b>0,81</b>	-0,28	0,54	0,53
6. Ter a oportunidade de aprimorar constantemente minhas competências profissionais.	0,36	0,32	-	0,60
7. Possuir estabilidade no trabalho.	<b>0,80</b>	-0,18	0,60	0,61
8. Ter autonomia nas atividades de trabalho.	<b>0,58</b>	-0,02	0,50	0,52
9. Ter segurança financeira no meu trabalho.	<b>0,47</b>	0,25	0,65	0,64
10. Progredir na carreira docente.	0,18	<b>0,56</b>	0,64	0,63
11. Dispor dos recursos materiais atualizados para o desempenho do meu trabalho.	<b>0,57</b>	0,04	0,58	0,58
12. Ter a possibilidade de desenvolver trabalho remunerado para outras instituições.	<b>0,61</b>	0,08	0,64	0,65
13. Possuir equilíbrio entre o trabalho e as demais dimensões da vida.	<b>0,42</b>	0,26	0,62	0,61
14. Ter boas relações interpessoais com professores, discentes e servidores técnicos da universidade.	<b>0,42</b>	0,26	0,62	0,62
15. Contribuir para a sociedade por meio da prestação de serviços e/ou do desenvolvimento de tecnologias.	0,07	<b>0,61</b>	0,57	0,61
16. Ser reconhecido na comunidade acadêmica em função do trabalho que desenvolvo.	-0,51	0,93	-	-
17. Trabalhar em uma instituição de ensino reconhecida positivamente pela sociedade.	-0,20	<b>0,60</b>	0,31	-
18. Ser reconhecido pela sociedade em virtude do trabalho que desenvolvo.	-0,01	<b>0,80</b>	0,64	0,63

*Nota.* Comp = Componente. Os destaques em negrito indicam os valores superiores a 0,4 e a qual componente o respectivo item deve ser direcionado.

Considerando que na estrutura de um componente, o item 17 teve uma baixa considerável de carga (0,31) chegando quase ao limite aceitável ( $> 0,30$ ), uma terceira ACP foi realizada excluindo esse item da escala, sendo acrescido o item 6 para testar o seu comportamento nessa nova estrutura de um componente. O resultado da ACP da nova escala de 16 itens reportou um componente, cujo percentual de variância explicada dos dados reais foi de 5,53 e o percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC) foi de 1,50.

Para testar evidências de validade convergente entre os escores da ERP-DUF e o escore geral da ERP de Oliveira-Silva et al. (2019) e suas quatro dimensões (Autotranscendência, Abertura à Mudança, Autopromoção e Conservação), foram realizadas análises de correlação de Spearman. A escolha de executar a correlação não paramétrica foi determinada considerando que as dimensões Autotranscendência ( $K-S = 0,05$ ;  $p = 0,20$ ;  $S-K = 0,98$ ,  $p = 0,06$ ), Autopromoção ( $K-S = 0,04$ ,  $p = 0,20$ ;  $S-K = 0,99$ ,  $p = 0,14$ ), o escore geral da ERP ( $K-S =$

$0,06$ ,  $p = 0,05$ ;  $S-K = 0,99$ ,  $p = 0,15$ ) e o escore geral da ERP-DUF ( $K-S = 0,04$ ,  $p = 0,20$ ;  $S-K = 0,99$ ,  $p = 0,20$ ) apresentavam normalidade da distribuição ( $p > 0,05$ ), enquanto as dimensões Abertura à Mudança ( $K-S = 0,06$ ,  $p = 0,03$ ;  $S-K = 0,99$ ,  $p = 0,04$ ) e Conservação ( $K-S = 0,07$ ,  $p = 0,02$ ;  $S-K = 0,99$ ,  $p = 0,04$ ) da ERP não apresentaram normalidade ( $p < 0,05$ ). Os escores da ERP-DUF apresentaram correlações positivas moderadas significativas com as quatro dimensões da ERP e com o escore

geral, cujos resultados das análises podem ser visualizados na Tabela 2. O valor obtido em relação a consistência interna da ERP-DUF, mensurada pelo estimador Ômega de McDonald, foi de 0,87.

A realização profissional dos docentes que compuseram a amostra foi mensurada a partir da multiplicação de importância e alcance, sendo 20 a pontuação máxima. O resultado indicou que, em média, os respondentes se mostraram 9,93 pontos realizados ( $DP = 2,4$ ).

Os resultados da análise de correlação de Spearman indicaram correlação positiva fraca significativa entre o escore geral da ERP-DUF (com 16 itens) com a variável idade ( $\rho = 0,23$ ;  $p = 0,001$ ). Todavia, o escore geral da ERP-DUF (com 16 itens) não apresentou correlação significativa com a porcentagem de tempo que o trabalho ocupa na vida ( $\rho = 0,08$ ;  $p = 0,27$ ) (Cohen, 1988).

Na Tabela 3 são apresentados os resultados da análise do teste-*t* de Student entre os escores da ERP-DUF (16 itens) segundo

**Tabela 2***Análise de correlações de Spearman entre ERP-DUF e as dimensões da ERP de Oliveira-Silva, Porto e Arnold (2019)*

Escala	Autotranscendência	Abertura à Mudança	Autopromoção	Conservação	Escore Geral
Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais	$\rho = 0,55$ $p < 0,001$	$\rho = 0,44$ $p < 0,001$	$\rho = 0,57$ $p < 0,001$	$\rho = 0,50$ $p < 0,001$	$\rho = 0,68$ $p < 0,001$

Nota.  $\rho = rho$  de Spearman;  $p =$  significância estatística.

o sexo (masculino ou feminino), se possui ou não filhos, o nível de formação (doutorado e pós-doutorado) e se alguém mais da família exercia a profissão docente. Foram implementados procedimentos de re-amostragem (*bootstrapping*; 1000 re-amostragens, com intervalo de confiança 99%), com o objetivo de corrigir possíveis desvios de normalidade da amostra (Haukoos & Lewis, 2005). Todas as comparações cumpriram com o pré-requisito de homogeneidade das variâncias. Os resultados indicaram diferenças significativas nos níveis de realização profissional para pessoas com filhos ( $t = 2,41$ ;  $p = 0,02$ ), com tamanho de efeito pequeno ( $d = 0,35$ ) (Cohen, 1988). Como pode ser observado na Tabela 3, não foram encontradas diferenças significativas entre os níveis de realização profissional de docentes de universidades federais e o sexo, o nível de formação ou se alguém mais da família exercia a profissão docente.

**Tabela 3**

*Testes-t de Student para as diferenças nos escores de Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais segundo o sexo, filhos, nível de formação e se alguém mais da família exercia a profissão docente*

Variável	Grupo	Média (DP)	$\Delta M$ [99% IC]	t	p	d
Realização Profissional de Docentes de Universidades Federais	Sexo					
	Masculino	170,6 (39,5)	4,0 (-7,6 – 15,9)	0,70	0,48	0,10
	Feminino	166,1 (43,6)				
	Filhos					
	Possui	172,8 (43,0)	14,5 (3,5 – 25,4)	2,41	0,02	0,35
	Não possui	158,3 (36,8)				
	Formação					
	Doutorado	165,9 (37,1)	-5,7 (-16,6 – 5,4)	-0,97	0,33	0,14
	Pós-doutorado	171,6 (12,2)				
	Familiar docente					
	Sim	168,7 (40,0)	1,8 (-11,1 – 12,7)	0,29	0,77	0,04
	Não	166,9 (44,9)				

Nota. DP = desvio padrão;  $\Delta M$  = Diferença de média entre os grupos;  $p =$  Significância estatística;  $d =$  valor de  $d$  de Cohen.

Já os resultados da ANOVA que testaram se existiam diferenças na realização profissional de docentes de universidades federais, segundo a classe de carreira que ocupam na instituição em que trabalham, encontraram que haviam diferenças entre os grupos [ $F(2, 195) = 9,7, p < 0,001$ ]. O teste Post-hoc de Hochberg demonstrou que foram encontradas diferenças significativas entre o grupo de Professores Adjuntos e Professores Titulares ( $p < 0,01$ ). O grupo de professores Titulares ( $M = 188$ ;  $DP = 43$ ) apresentou maiores níveis de realização profissional que o grupo de professores Adjuntos ( $M = 156$ ;  $DP = 35$ ). Os resultados da ANOVA que testou se existiam diferenças na realização profissional de docentes de universidades federais, segundo a atuação em programas de pós-graduação, também demonstraram que havia diferenças entre os grupos [ $F(2, 195) = 4,4, p = 0,01$ ]. O teste Post-hoc de Hochberg demonstrou que foram encontradas diferenças significativas entre o grupo de docentes que atuava em mais de um programa de pós-graduação e pessoas que não atuavam em

nenhum programa ( $p = 0,02$ ). Ou seja, o grupo de docentes que atuava em mais de um programa de pós-graduação ( $M = 179$ ;  $DP = 38,7$ ) apresentou maiores níveis de realização profissional que o grupo de docentes que não atuava em programas de pós-graduação ( $M = 150$ ;  $DP = 35$ ).

Por fim, a MANOVA que buscava investigar em que medida os níveis de realização profissional variavam para as pessoas que se encontravam em diferentes fases do Ciclo da Carreira Profissional Docente, indicou que há diferenças estatisticamente significativas. Os testes Post-hoc de Hochberg demonstraram que pessoas que estavam na fase de Serenidade ou Conservadorismo ( $M = 198$ ;  $DP = 41,8$ ) apresentaram escores maiores de realização profissional que pessoas que estavam na fase de Entrada ( $M = 158$ ;  $DP = 27,5, p = 0,01$ ), de Estabilização ( $M = 159$ ;  $DP = 40,8, p = 0,01$ ) e Diversificação ( $M = 167$ ;  $DP = 43,1, p = 0,01$ ).

## Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo verificar propriedades psicométricas preliminares da ERP-DUF. A estrutura interna da ERP-DUF foi verificada por meio da ACP, e os resultados indicaram evidências de validade do instrumento com 16 itens, sendo reportado um componente. Posteriormente, buscou-se explorar evidências de validade convergente entre ERP de Oliveira-Silva et al. (2019) e a ERP-DUF. Os resultados oriundos da análise indicaram correlações positivas moderadas significativas (com valor de  $p = 0,68$  para o escore geral da escala). Conforme Prieto e Muñoz (2000), correlações com instrumentos convergentes com  $p$  acima de 0,60 indicam qualidade psicométrica excelente. Além disso, tais resultados podem indicar que, embora a base teórica utilizada para a estruturação de conteúdo das metas seja diferente para cada escala (ERP e ERP-DUF), há indícios de consonância entre elas. Acrescenta-se ainda, que as etapas na fase de

elaboração dos itens do instrumento, por meio da formação de um comitê de especialistas para a avaliação de tais itens, bem como a realização de um estudo piloto, contribuíram para conferir maior segurança quanto a validade de conteúdo, de modo que o conteúdo dos itens pudesse refletir adequadamente o construto que se propôs medir (Souza et al., 2017).

O resultado do Ômega de McDonald da referida escala foi de 0,87, indicando confiabilidade satisfatória, já que um valor aceitável de confiabilidade por meio do coeficiente ômega deve estar entre 0,70 a 0,90 (Campo-Arias & Oviedo, 2008). A confiabilidade de um instrumento pode ser entendida como uma propriedade dos resultados dos testes que tem um importante impacto sobre a precisão dos resultados obtidos por um instrumento (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017).

Em relação aos escores de realização profissional dos docentes que compuseram a amostra desta pesquisa, mensurada pela versão final da ERP-DUF (16 itens), sendo 20 a pontuação máxima, os respondentes se mostraram, em média, 9,93 pontos realizados ( $DP=2,4$ ), escore que pode ser considerado mediano. Sobre esse aspecto é importante considerar que a satisfação pessoal e profissional de docentes de universidades federais, bem como a carreira de professor são aspectos essenciais da dimensão pessoal dos docentes universitários que precisam ser considerados (Zabalza, 2014). Há estudos, por exemplo, que indicam que a busca pela realização é um dos principais motivos para a escolha pela carreira docente, assim como a realização está entre as razões para a permanência na profissão e também, sendo considerada uma fonte de satisfação (Alves et al., 2014; Cardoso & Costa, 2016; E. V. Campos et al., 2019; Colares et al., 2019; Masson, 2017). Ao analisar a realização profissional de docentes universitários é importante enfatizar, então, que a maneira como o professor é, sente, ou vive as expectativas com que desenvolve seu trabalho são fatores que podem afetar não apenas a sua saúde e bem-estar, como também a qualidade de ensino.

Por outro lado, conforme evidenciado na revisão integrativa realizada por Geremia et al. (2020), são escassos os estudos que abordam o modelo de realização profissional desenvolvido por Oliveira-Silva (2015). Devido à imaturidade conceitual do fenômeno na área de conhecimento da Psicologia, os autores afirmam que grande parte dos trabalhos incluídos na amostra da revisão realizada por eles abordava a realização profissional como uma das dimensões da Síndrome de *Burnout*, compreendida como sentimentos de competência, empenho, satisfação, eficiência e sucesso no trabalho. Nessa direção, alguns estudos sobre a Síndrome de *Burnout* realizados com professores do ensino superior referem que a baixa realização profissional estaria relacionada à insatisfação com o desempenho profissional, avaliação negativa das condições de trabalho, à desmotivação e ineficácia, produzindo sentimentos de infelicidade, baixa autoestima, de inadequação à vida profissional e pessoal e frustração (Cavalcanti, 2018; Lima-Filha & Morais, 2018; Montalvão et al., 2018; Penachi & Teixeira, 2020).

Entretanto, apesar da escassez de pesquisas, existem dois estudos em que a ERP de Oliveira-Silva et al. (2019) foi utilizada, com contribuições importantes acerca do que os escores de realização profissional de docentes de universidades federais podem significar. No primeiro deles, desenvolvido por Oliveira-Silva (2015), os resultados evidenciaram que a realização profissional se relaciona positivamente com o bem-estar subjetivo e o florescimento no trabalho, que poderia sugerir certa fragilidade em relação a forma como a amostra deste estudo experimenta a prosperidade, felicidade,

engajamento, automotivação, satisfação e bem-estar na vida em geral. No outro estudo, desenvolvido com 542 docentes do curso de Ciências Contábeis de instituições de ensino superior públicas do Brasil, os respondentes se mostraram, em média, 12,35 pontos realizados (Araújo et al., 2019). De acordo com os autores, a desvalorização da profissão docente é um fator relevante que pode ter afetado o resultado, uma vez que a profissão docente de universidades públicas federais, cujas funções associadas ao ensino, pesquisa e extensão a diferenciam de profissionais docentes de outras etapas da educação sofre interferências externas ao ambiente acadêmico (Araújo et al., 2019). Nesse sentido, é possível avaliar que aspectos relacionados ao contingenciamento de recursos financeiros pelo Ministério da Educação nos últimos anos e as mudanças em critérios para distribuição de bolsas de pesquisa que impactam as políticas afirmativas, cursos e programas de pós-graduação de diferentes áreas do conhecimento, por exemplo, tenham influenciado também os resultados deste estudo. De acordo com o conceito de realização profissional proposto por Oliveira-Silva et al. (2019), se as pessoas não percebem progresso em direção aos seus objetivos, elas podem se perceber como profissionalmente insatisfeitas.

Ademais, buscou-se analisar as correlações existentes entre a realização profissional de docentes de universidades federais e variáveis sociodemográficas. Os resultados demonstraram correlação positiva fraca com a variável idade e que pessoas com filhos apresentaram maiores níveis de realização profissional que pessoas sem filhos. Além disso, não foram encontradas diferenças significativas entre os níveis de realização profissional e a porcentagem de tempo que o trabalho ocupa na vida, o sexo, o nível de formação ou se alguém mais da família exercia a profissão docente. Embora possuam definições e formas de mensuração diferenciadas, variáveis como sexo, idade, nível de escolaridade e estado civil podem ser consideradas intervenientes dos índices relacionados à dimensão realização profissional da Síndrome de *Burnout* (Geremia et al., 2020). Já outras variáveis relacionadas aos aspectos do contexto de trabalho e carreira são citadas por Geremia et al. (2020) como influenciáveis da dimensão realização profissional que compõem o quadro característico da Síndrome de *Burnout* e que convergem com os resultados obtidos nesta pesquisa. Entre essas variáveis estão a ocupação profissional, o tempo de trabalho, as oportunidades de crescimento e a remuneração, por exemplo.

Ao se avaliar a classe que os docentes ocupam na instituição de ensino em que trabalham, os resultados desta pesquisa indicaram que o grupo de professores titulares apresentou maiores níveis de realização profissional que o grupo de professores adjuntos. Professor Titular é a última classe de progressão prevista no Plano de Carreira de Magistério Superior Federal (Lei nº 12.863 de 24 de setembro de 2013), isso é, trata-se do nível mais alto da carreira. A promoção do docente para essa classe envolve uma avaliação realizada por comissão constituída de membros externos à instituição de origem do docente, requer que ele esteja no último nível da classe Professor Associado, que possua o título de Doutor, que obtenha aprovação em processo de avaliação de desempenho e que obtenha também a aprovação de Memorial com a descrição das atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita. Essa promoção evidencia maior experiência acadêmica do docente e implica, entre outros aspectos, em aumento salarial.

Outra descoberta oriunda deste estudo está relacionada

à importância das atividades prescritas que o professor do magistério superior realiza, mais especificamente, às atividades intelectuais que abrangem a produção científica, e que pode interferir na sua realização profissional. Embora a pesquisa científica não seja desenvolvida apenas no âmbito das pós-graduação stricto sensu, são nesses programas que são formados profissionais capacitados para, entre outros aspectos, desenvolver pesquisas em uma determinada área da ciência (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, 2021). E, neste estudo, os resultados indicaram que o grupo de docentes que atuava em mais de um programa de pós-graduação apresentava maiores níveis de realização profissional que o grupo de docentes que não atuava em programas de pós-graduação. O envolvimento com a pesquisa científica é apontado por Davoglio et al. (2017), como um dos dez aspectos percebidos por docentes da educação superior como principais para a permanência na carreira docente. De acordo com os autores, explorar ideias gerando resultados que expandem o conhecimento já adquirido é percebido pelos docentes universitários como fator de valorização e orgulho. Contudo, essa mesma atividade que envolve tarefas administrativas e outras atribuições como a participação em bancas e apresentação de trabalhos em eventos científicos e que, por vezes, estende a jornada de trabalho do docente, também é listada em outros estudos como fator de sobrecarga de trabalho, podendo interferir negativamente na saúde mental, deixando o docente mais suscetível à Síndrome de *Burnout*, por exemplo (Amaral et al., 2017; M. F. Campos & Viegas, 2021; Lima-Filha & Morais, 2018).

Quanto aos resultados que indicam que os níveis de realização profissional variam para os docentes que se encontravam na fase de Serenidade ou Conservadorismo, em relação às fases de Entrada, Estabilização e Diversificação do Ciclo da Carreira Profissional Docente, Huberman (2013) descreve que é nessa fase, que antecede o período de transição para a aposentadoria, que o professor tem a sua identidade mais definida enquanto profissional, e o seu nível de ambição e investimento diminuem enquanto a sensação de confiança e serenidade aumentam. De acordo com o autor, é nessa etapa do ciclo da carreira também que ocorre um certo distanciamento afetivo dos estudantes, geralmente motivado em virtude da diferença de idade e gerações. Tais características se contrapõem ao que, usualmente, é vivenciado por um docente em início de carreira, período em que precisa se familiarizar com seu lócus de trabalho, com as demandas e processos específicos da instituição em que vai atuar, com a socialização entre pares, as condições de trabalho, lidar com a diversidade em sala de aula e outras descobertas que impactam de forma positiva ou negativa a sua inserção na carreira, além do estabelecimento de metas profissionais e também a construção da sua identidade como docente. Ademais, Oliveira-Silva et al. (2019) salientam que a realização profissional é percebida quando as pessoas alcançam integralmente seus objetivos profissionais prioritários. Assim, o estágio atual da carreira pode possibilitar maior ou menor alcance das metas estabelecidas naquele momento, considerando o conjunto de aspectos que podem intervir em um contexto. Sob essa égide, considerando a abrangência dos resultados deste estudo realizado com docentes da região sul do país, seria possível inferir que os docentes com maior tempo de carreira teriam também maiores possibilidades de alcance de suas metas profissionais e, portanto, perceberiam maior realização profissional.

Assim, considerando que os indicadores de precisão do instrumento avaliados neste estudo preliminar foram

satisfatórios, os resultados indicaram que a ERP-DUF, com 16 itens, pode ser utilizada em futuras pesquisas e intervenções, ainda que de modo experimental. O resultado obtido a partir da realização da análise de validade convergente também indicou que o instrumento possui características psicométricas adequadas. Outrossim, é relevante que diferentes medidas do mesmo construto estejam disponíveis para gestores e pesquisadores de modo que as possibilidades de uso desses instrumentos sejam ampliadas a diferentes contextos, de acordo com a característica de cada escala.

Os resultados das análises de correlação entre os índices de realização profissional de docentes de universidades federais e variáveis sociodemográficas contribuíram para maior compreensão acerca dos aspectos influenciadores da percepção de realização profissional enquanto construto pertinente à psicologia positiva, de modo especial às questões associadas ao desenvolvimento de carreira e sua importância para a saúde e bem-estar docente. Desse modo, as principais contribuições desta pesquisa estão relacionadas a busca de evidências de validade preliminar e a aplicação de um instrumento de realização profissional para docentes vinculados a instituições federais de ensino superior e os achados teóricos para a produção de conhecimento sobre a realização profissional de professores, abrindo novas possibilidades de pesquisa na esfera dos estudos sobre trabalho, carreira, qualidade de vida, bem-estar e felicidade do docente.

Contudo, o estudo não está isento de limitações, como o fato de a presente pesquisa ter sido desenvolvida sob o contexto de uma única IES pública federal da região sul do Brasil. Embora as leis que amparam a organização e o funcionamento do ensino superior, assim como a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal sejam as mesmas para os docentes de universidades federais em todo o Brasil, as características inerentes ao modelo de gestão de cada instituição e da prática do trabalho docente são particularizadas e sofrem influências de aspectos políticos, econômicos, culturais e éticos que podem impactar a percepção de realização profissional dos profissionais. Assim, recomenda-se que a ERP-DUF seja testada também em docentes oriundos de IES públicas de diferentes regiões do país, bem como nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, possibilitando uma representatividade mais ampla da população alvo e a averiguação da especificidade/sensibilidade do instrumento. É importante enfatizar ainda, que são necessários maiores aprofundamentos nos estudos psicométricos da ERP-DUF, visando a confirmação da estrutura encontrada. Para estudos futuros, sugere-se avaliar a invariância da medida, assim como analisar as evidências de validade preditiva do instrumento.

Há que se pontuar também, que a coleta de dados da presente pesquisa ocorreu durante o período de crise sanitária e humanitária vividas em todo o mundo, desde março de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciou a situação de pandemia da Covid-19, doença provocada pelo novo Coronavírus (Sars-Cov-2). Tal situação, além de impactar na saúde física e mental e exigir medidas de isolamento social, demandou, especialmente dos profissionais da educação, novas formas do “fazer docente”, a partir do ensino remoto, e que podem ter impactado os resultados apresentados neste estudo.

Por fim, destaca-se o amplo espaço para evolução do modelo teórico de realização profissional desenvolvido por Oliveira-Silva et al. (2019), que favorece o desenvolvimento de novas pesquisas sobre diferentes carreiras e outras variáveis relacionadas ao contexto laboral. Espera-se que os resultados alcançados permitam a complementação do

conhecimento relacionado principalmente às virtudes, qualidades e potencialidades dos seres humanos em situações de trabalho, contribuindo para a construção de trajetórias mais significativas.

## Referências

- Alves, M. G., Azevedo, N. R., & Gonçalves, T. N. R. (2014). Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. *Educação e Pesquisa [online]*, 40(2), 365-382. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022014005000002>
- Amaral, G. A., Borges, A. L., & Juiz, A. P. de M. (2017). Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 15-28. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172017000100002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100002&lng=pt&tlng=pt)
- Araújo, T. S., Leal, E. A., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Planejamento de carreira, autoeficácia e realização profissional de docentes em contabilidade. *Revista Contemporânea De Contabilidade*, 16(39), 113-133. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n39p113>
- Brasil. (2022). *Censo da Educação Superior 2020: notas estatísticas*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de uma escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Campos, E. V., Carvalho, A. M. A., & Souza, A. S. (2019). Satisfação no trabalho e qualidade de vida de professores universitários brasileiros: revisão integrativa. *Multitemas*, 24(57), 59-77. <https://doi.org/10.20435/multi.v24i57.2260>
- Campos, M. F. & Viegas, M. F. (2021). Saúde mental no trabalho docente: um estudo sobre autonomia, intensificação e sobrecarga. *Cadernos de Pesquisa*, 28(2). <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/13270/9175>
- Cardoso, C. G. L. do V., & Costa, N. M. S. C. (2016). Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. *Ciência & Saúde Coletiva [online]*, 21(8), 2357-2364. <https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>
- Cavalcanti, N. M. (2018). *Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em docentes do Instituto Federal de Rondônia* (Dissertação de Mestrado). Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Erlbaum.
- Colares, A. C. V., Castro, M. C. C. S., Barbosa Neto, J. E., & Cunha, J. V. A. (2019). Teacher motivation in stricto sensu postgraduation: an analysis based on self-determination theory. *Revista Contabilidade & Finanças [online]*, 30(81), 381-395. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909090>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (2021). *Sobre a CAPES*. <https://www.gov.br/capes/pt-br/ acesso-a-informacao/perguntas-frequentes/sobre-a-cap>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&tlng=pt)
- Davoglio, T. R., & Santos, B. S. (2017). Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação. *Educar em Revista [online]*, (65), 201-218. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.47470>
- Davoglio, T. R., Spagnolo, C., & Santos, B. S. (2017). Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. *Psicologia Escolar e Educacional [online]*, 21(2), 175-182. <https://doi.org/10.1590/2175-3539201702121099>
- Diehl, L., & Carlotto, M. S. (2020). Burnout Syndrome in teachers: differences in education levels. *Research, Society and Development*, 9(5), e62952623. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.2623>
- Geremia, H. C., Scapini, A. I. N., & Silva, N. (2020). Concepções de realização profissional: uma revisão integrativa. *Revista Psicologia e Saúde*, 12(1), 17-32. <https://doi.org/10.20435/pssa.v12i1.730>
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: bootstrapping confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. *Academic Emergency Medicine*, 12(4), 360-365. <https://doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018>
- Huberman, M. (2013). O ciclo de vida profissional dos professores. Em A. Nóvoa (Org.), *Vidas de professores: Coleção Ciências da Educação* (2a ed., Trad. Maria dos Anjos Caseiro e Manuel Figueiredo Ferreira, pp. 31-61, n. 4). Porto Editora.
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Brasília, DF: Presidência da República.
- Lei nº 12.863 de 24 de setembro de 2013. (2013). *Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 12.513, de 26 de outubro de 2011, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 91, de 28 de agosto de 1935, e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências*. Brasília, DF: Presidência da República.
- Lima-Filha, C., & Morais, A. (2018). Prevalência e fatores de risco do burnout nos docentes universitários. *Revista Contemporânea de Educação*, 13(27), 453-471. <https://doi.org/10.20500/rce.v13i26.12277>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 25(1), 99-106.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Masson, G. (2017). Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente [Artigo resultado da pesquisa Políticas de formação e valorização de professores: análise das contradições entre a legislação e a realidade brasileira]. *Educação & Sociedade [online]*, 38(140), 849-864. <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302017169078>
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Erlbaum.
- Montalvão, C. R., Cortez, L. E. R., & Grossi-Milani, R. (2018). Síndrome de Burnout e condições psicossociais em docentes do ensino superior. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 40(3), e36437. <https://doi.org/10.4025/actasciuhumansoc.v40i3.36437>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus: Statistical analysis with latent variables, User's guide*, 7.
- Oliveira-Silva, L. C. (2015). *The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment* (Tese de doutorado). Universidade de Brasília.
- Oliveira-Silva, L. C., Porto, J. B., & Arnold, J. (2019). Professional Fulfillment: Concept and Instrument Proposition. *Psico-USF*, 24(1), 27-39. <http://doi.org/10.1590/1413-82712019240103>
- Pasquali, L. (2017). *Psicométrica: Teoria dos testes na Psicologia e na Educação* (ed. Digital). Editora Vozes.
- Penachi, E., & Teixeira, E. (2020). Ocorrência da síndrome de burnout em um grupo de professores universitários. *Educação (UFES)*, 45(1), e9/1-19. <https://doi.org/10.5902/1984644431778>
- Polit, D. F., & Yang, F. M. (2016). *Measurement and the measurement of change*. Wolters Kluwer.
- Prieto, G., & Muñoz, G. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65-72. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77807709.pdf>
- Rebollo, F., & Constantino, M. (2020). Escala de Bem-Estar Docente (EBED): Desenvolvimento e Validação. *Cadernos de Pesquisa [online]*, 50(176), 444-460. <https://doi.org/10.1590/198053146531>
- Ribeiro, M. A. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1114-1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beerlein, C., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Silva Júnior, D. I., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2020). Propriedades psicométricas da Escala de Engajamento no Trabalho de Professores (EEP). *Psicologia: Teoria e Prática*, 22(1), 89-108. [http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v22n1/pt\\_v22n1a05.pdf](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v22n1/pt_v22n1a05.pdf)
- Souza, A. C., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde [online]*, 26(3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological methods*, 16(2), 209.
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Zabalza, M. A. (2004). *O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas*. Artmed.

**Informações sobre os autores****Hellen Cristine Geremia**

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no  
Trabalho. Centro de Filosofia e Ciências Humanas  
Campus Universitário Trindade  
88040-500 Florianópolis, SC, Brasil  
E-mail: hellen.geremia@gmail.com

**Narbal Silva**

E-mail: narbal.silva@ufsc.br

**Iúri Novaes Luna**

E-mail: iuri.luna@ufsc.br