

## ADAPTAÇÃO DA ESCALA “*BASIC NEED SATISFACTION AT WORK*” PARA PROFESSORES

Manuel Granjo, ISPA – Instituto Universitário / UIPCDE, manuelgranjo@hotmail.com  
Francisco Peixoto, ISPA – Instituto Universitário / UIPCDE, fpeixoto@ispa.pt

Resumo: Neste estudo apresenta-se a adaptação da escala “*Basic Need Satisfaction at Work*” (*BNSW*), de Ilardi et al. (1993) para professores. Esta escala é suportada pela Teoria da Autodeterminação (TAD), um quadro amplo para o estudo da motivação humana e da personalidade, que releva o facto de as necessidades psicológicas básicas serem inatas e universais. Para a TAD, a satisfação de três necessidades básicas - autonomia, competência e relacionamento - constitui um contexto ideal para a expressão das capacidades e competências pessoais e para a vivência de experiências de autodeterminação (Deci & Ryan, 2000).

A Escala de Realização Profissional Docente (ERPD), designação por nós adotada, foi aplicada a 201 professores do ensino privado, de ambos os géneros, diferentes níveis de ensino, do pré-escolar ao secundário e em diferentes fases da carreira profissional.

No presente estudo foram testados dois modelos. O modelo 1 que respeita a estrutura da escala original (*BNSW*), constituída por três dimensões e 21 itens: autonomia (7), competência (6), relacionamento (8). Ao segundo modelo foi acrescentada a dimensão interesse/prazer (6 itens), autoretrato da motivação intrínseca, que foi retirada do Intrinsic Motivation Inventory (IMI), de McAuley, Duncan e Tammen (1989), perfazendo um total de quatro dimensões e 27 itens.

Os dados foram submetidos a uma análise fatorial exploratória seguida de uma análise fatorial confirmatória. Os resultados obtidos revelaram-se bastante satisfatórios, com a escala a comportar-se de acordo com a estrutura esperada. A análise da consistência interna revelou uma fiabilidade bastante satisfatória.

### Introdução

A Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (1985, 2000) representa um quadro amplo para o estudo da motivação humana e da personalidade. Os seus autores evidenciam que a autodeterminação é uma tendência humana inata relacionada com a motivação intrínseca, tendo as pessoas uma propensão natural para a realização das suas atividades. O seu propósito principal está centrado no alcance de uma explicação de como as tendências naturais para o crescimento e as necessidades psicológicas interagem com as condições socioculturais no sentido da autodeterminação. Partem do pressuposto que quando o trabalho é potencialmente satisfatório e significativo e a cumprirem-se determinadas condições, constitui um contexto ideal para a expressão das capacidades e competências pessoais e para a vivência de experiências de autodeterminação. A motivação é concebida como um recurso interno que explica muitos aspetos do comportamento humano (realização, desenvolvimento, bem-estar),

incluindo o lidar com tarefas de trabalho que podem não ser intrinsecamente interessantes. As pessoas envolvem-se nas atividades por interesse, prazer ou satisfação e experienciam graus elevados de vitalidade quando estão intrinsecamente motivadas. Este estado assenta na criação de condições ambientais que permitem a satisfação de três necessidades básicas: autonomia (nível de independência e controle das escolhas percebidas pelo indivíduo), competência (experiência de percepções de eficácia pessoal e de mestria na realização de atividades e no estabelecimento de objetivos) e relacionamento (necessidade de estabelecer relações interpessoais significativas em contextos específicos, percepção de pertença e de apoio na realização de atividades e no estabelecimento de objetivos). Assim, a satisfação dessas necessidades é indispensável para desenvolver a sensação de bem-estar e de apoio à concretização das tendências naturais e da adaptação de todo o ser humano ao meio ambiente (Ryan & Deci, 2000), fornecendo os nutrientes para a motivação intrínseca e a internalização (Baumeister & Leary, 1995, cit. por Gagné & Deci, 2005). Muitos estudos têm dado suporte a esta teoria (para uma revisão desses trabalhos ver o artigo de Deci & Ryan, 2000). Reis et al. (2000) mostraram no seu estudo, haver uma associação entre a satisfação das necessidades psicológicas básicas e o bem-estar intra e interpessoal. Na mesma linha, Gagné, Ryan e Bergmann (2003), num estudo realizado com ginastas, verificaram que a vivência diária de experiências de satisfação predizia bem-estar para além das quatro semanas em que decorreu o estudo. No que ao contexto organizacional diz respeito, Gagné e Deci (2000) defendem que climas organizacionais que promovam a satisfação das três necessidades básicas, aumentam a motivação intrínseca dos trabalhadores e promovem uma plena internalização da motivação extrínseca, produzindo resultados importantes na persistência e abertura à mudança, um desempenho eficaz nas tarefas que exigem criatividade e flexibilidade cognitiva, na satisfação e atitudes positivas face ao trabalho, na implementação de comportamentos de cidadania organizacional e ajustamento psicológico e bem-estar dos colaboradores. Deci et al. (2001), num estudo realizado na Bulgária e nos Estados Unidos, avaliaram as necessidades de autonomia, competência e de relacionamento no trabalho e encontraram relações diretas, em ambos os países, entre o grau de necessidade de satisfação, o compromisso no trabalho e o bem-estar. Também Baard, Deci e Ryan (2004) encontraram relações entre a satisfação de necessidades psicológicas básicas e as avaliações de desempenho dos funcionários.

A escala “*Basic Need Satisfaction at Work*” (*BNSW*), de Ilardi et al. (1993), tem sido utilizada com mais frequência por Deci, Gagné, Kornazheva, Leone, Ryan e

Uzunov (2001); Ilardi, Leone, Kasser e Ryan (1993); Kasser, Davey e Ryan (1992), para operacionalizarem nos seus estudos as três necessidades psicológicas básicas – autonomia, competência e relacionamento.

Nesta investigação, o nosso principal objetivo é adaptar esta escala para poder ser utilizada com professores portugueses. Pretendemos, também, partindo do modelo original, testar um outro modelo de instrumento que nos permita uma melhor compreensão da importância do prazer/interesse das atividades docentes. Para tal, acrescentámos à escala original a dimensão interesse/prazer, retirada do Intrinsic Motivation Inventory (IMI), de McAuley, Duncan e Tammen (1989), que tem sido muito utilizada com alunos no contexto educacional e desportivo e com populações variadas. Não temos, contudo, conhecimento da sua utilização com professores. Daí, e como sugerem os autores, a necessidade de se proceder ao ajustamento da escala às características dos professores. Por outro lado, a sua escolha deve-se ao facto de ser considerada a dimensão do IMI que mais diretamente está relacionada com a motivação intrínseca ([http://www.psych.rochester.edu/SDT/Measures/IMI\\_description.php](http://www.psych.rochester.edu/SDT/Measures/IMI_description.php)).

## Método

### *Participantes*

Participaram neste estudo 201 professores de dois colégios do ensino particular da região de Lisboa - 88 do sexo masculino (33,8%) e 133 do sexo feminino (66,2%), com uma média de idades de 42 anos ( $DP=9,6$ ) e 15 anos de serviço ( $DP=8,5$ ). Quanto ao nível de ensino que lecionam: 18 (9,0 %) dos professores lecionam no ensino pré-escolar, 33 (16,4%) no 1º ciclo, 36 (17,9 %) no 2º ciclo, 55 (27,4%) no 3º ciclo e 59 (29,4%) no ensino secundário.

### *Instrumento*

A *Basic Need Satisfaction on Work* (BNSW) integra um conjunto de escalas de necessidades psicológicas básicas, que avaliam a satisfação de necessidades em domínios específicos como, neste caso, o do trabalho e a vida em geral, tendo por suporte a TAD (Deci & Ryan, 1985, 2000). Trata-se de uma escala multidimensional organizada em três dimensões – autonomia, competência e relacionamento (Modelo 1). À escala original foi acrescentada a dimensão interesse/prazer do Intrinsic Motivation Inventory (IMI) (Self-Determination Theory, n.d.), utilizado para avaliar a motivação em situações e contextos variados, com o intuito de aprofundar o estudo dos aspetos intrínsecos da atividade docente (Modelo 2). A IMI tem sido usada por vários autores

em diversas investigações para estudar a motivação intrínseca e a autorregulação dos sujeitos (e.g. Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994). A escala utilizada ficou assim constituída por 27 itens, distribuídos pelas quatro dimensões: autonomia – itens 1, 8 (r), 11, 16 (r), 19, 23 e 26 (e.g. “No trabalho, tenho liberdade para expressar as minhas ideias e opiniões.”); competência – itens 4 (r), 5, 14, 17, 20 (r) e 25 (r) (e.g. “No trabalho, as pessoas dizem-me que sou bom/boa naquilo que faço.”); relacionamento – itens 2, 7, 10 (r), 13, 21, 22 (r), 24 e 27 (e.g. “Tenho bom relacionamento com os meus/minhas colegas de trabalho.”); Prazer/Interesse – itens 3, 6, 9 (r), 12, 15 e 18 (e.g. “Eu gosto muito do trabalho que realizo.”). As repostas a todos os itens foram dadas numa escala de seis pontos, de 1 (Discordo Totalmente) a 6 (Concordo Totalmente).

### *Procedimentos*

*Recolha dos dados.* Depois de obtidas as respetivas autorizações para aplicação da escala dos diretores dos dois colégios do ensino particular, contactou-se os coordenadores dos ciclos no sentido de lhes dar a conhecer os objetivos do estudo e obter assim a sua colaboração na distribuição e recolha dos questionários pelos professores do seu nível de ensino. Entre a distribuição e a recolha do questionário decorreram oito dias. Dos 210 questionários distribuídos recolheram-se 201. Há que referir que toda a informação foi recolhida de forma anónima, ficando garantida a confidencialidade dos dados.

*Adaptação da escala para os professores.* Em primeiro lugar, procedeu-se à tradução dos itens das escalas originais. Para tal, pediu-se a quatro professores do ensino particular, que lecionam a disciplina de língua inglesa em diferentes níveis de ensino, que procedessem aos pares à tradução dos vinte e sete itens, após uma breve explicação sobre o objetivo da escala (avaliar a satisfação dos professores face ao trabalho docente). Por seu lado, os investigadores levaram a efeito o mesmo trabalho. Assim, numa primeira fase, obtiveram-se três traduções para cada item. Numa segundo momento, um painel de cinco especialistas, professores e psicólogos, procederam à definição da versão final de cada um dos itens. Finalmente, foi-lhes também pedido que tivessem em consideração o conteúdo dos itens em relação às respetivas dimensões com o grau de ajustamento. Chegou-se assim à versão final da escala a partir de uma avaliação unânime por parte dos especialistas e do nível de ajustamento, informalmente expresso, dos 27 itens às 4 dimensões da escala.

*Análise dos dados.* A análise dos dados foi realizada em duas fases. Numa primeira fase, para avaliar a estrutura relacional dos itens procedeu-se a uma Análise

Fatorial Exploratória (AFE) sobre a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação oblíqua promax dos fatores, maximizando os pesos fatoriais dos itens (Brown, 2006). Este método, segundo o mesmo autor, é a melhor escolha, quando se trata de modelos multifatoriais, ao que acresce o facto de levar em conta que a TAD pressupõe que os fatores estão correlacionados entre si.

Para avaliar a validade da AFE utilizou-se o critério KMO com os critérios de classificação definidos em Marôco (2011). Os resultados de cada sujeito em cada um dos fatores retidos foram obtidos pelo método de *Bartlett* implementado no SPSS Statistics (v. 19). Assumiu-se, portanto, que o valor do teste de KMO fosse superior a 0.6 e o valor do teste de *Bartlett* significativo, o que no nosso caso permitiu proceder à AFE para os dois modelos testados (Modelo 1: KMO = 0.90; Teste *Bartlett*  $p < 0.001$ ; Modelo 2: KMO = 0.91; Teste *Bartlett*  $p < 0.001$ ), reforçado pela fatorabilidade da matriz de correlações significativas (Quadro II, Modelo 1; Quadro IV, Modelo 2).

A análise da consistência interna foi avaliada pelo cálculo do coeficiente *alfa* de Cronbach e as correlações dos fatores pela correlação de Pearson.

Na segunda fase, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), para cada um dos modelos em estudo, com o método de estimação *Maximum Likelihood*, utilizado para investigar a adequação do modelo teórico aos dados empíricos, no âmbito da análise de equações estruturais (*SEM – Structural Equation Modeling*). Para tal, seleccionámos seis índices de qualidade de ajustamento do modelo: o  $X^2 / gl$ , para o qual os valores inferiores a cinco podem ser interpretados como um indicativo de que o modelo teórico se ajusta aos dados; o Goodness of Fit Index (*GFI*), que explica a proporção da variância, observada entre as variáveis manifestas, explicada pelo modelo ajustado e cujos valores inferiores a 0.90 indicam modelos com mau ajustamento aos dados e igual a 1 indica um ajustamento perfeito (Marôco, 2010); o Comparative Fit Index (*CFI*), cujos valores inferiores a 0.9 indicam um mau ajustamento e iguais a 1 um ajustamento perfeito; Parsimony CFI (*PCFI*) e Parsimony GFI (*PGFI*) para os quais se considera que valores inferiores a 0.6 indicam um mau ajustamento e valores superiores a 0.8 são indicadores de um bom ajustamento (Marôco, 2010), e o Root Mean Square Error of Approximation (*RMSEA*) que deve ter valores inferiores a 0.10 para a aceitação do modelo. A qualidade do ajustamento local avaliou-se tendo em consideração os pesos fatoriais e a fiabilidade individual dos itens.

Todas as análises foram efetuadas com o *software* SPSS Statistics (v. 19, IBM SPSS, Chicago, IL), com exceção da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) que foi realizada com o *software* AMOS (v.20).

## Resultados

### *Análise Fatorial Exploratória da escala de realização profissional docente (ERPD)*

*Modelo 1.* A versão original da escala continha 21 itens distribuídos teoricamente por três fatores: autonomia, competência e relacionamento. As análises fatoriais exploratórias utilizadas para este modelo (Modelo 1) foram realizadas com o método das componentes principais com rotação oblíqua Promax.

#### Quadro I

*Análise fatorial exploratória (componentes principais com rotação oblíqua Promax) e alfas de Cronbach*

Itens	Comunalidades	Matriz de Estrutura		
		F1 Relacionamento	F2 Autonomia	F3 Competência
ix_it11	,512		,615	
ix_it16	,547		,732	
ix_it19	,486		,595	
ix_it23	,479		,598	
ix_it26	,700		,821	
ix_it5	<b>,302</b>			<b>,388</b>
ix_it14	,682			,811
ix_it17	,648			,790
Ix_it20	,604			,463
ix_it25	,551			,600
ix_it2	,623	,784		
ix_it7	,521	,778		
ix_it13	,550	,778		
ix_it21	,532	,778		
ix_it24	,476	,595		
ix_it27	,610	,778		
<b>Valor Próprio (eigenvalues)</b>		5,960	1,639	1,221
<b>Variância explicada</b>		37,253 %	10,244 %	7,629
<b>Alfa de Cronbach</b>		,81	,78	,70

Para a seleção do número de fatores, foram considerados os três construtos acima enunciados, de acordo com o modelo original. A baixa comunalidade (< .30) dos resultados dos itens 8 (.22), 10 (.19) e 22 (.24) levou à sua retirada. Procedeu-se também à retirada do item 1, já que aparecia deslocado na dimensão competência, com

peso fatorial de 0.74, ao invés de aparecer na dimensão autonomia. Por fim, e após proceder à análise da consistência interna desta solução inicial, verificámos que o item 4 apresentava um valor de correlação com a dimensão competência de 0.28, abaixo do valor mínimo recomendado (.30), o que levou à sua retirada. A versão final da ERPD ficou composta por 16 itens e três fatores latentes relacionados entre si, de acordo com o modelo original. No Quadro I, sintetizam-se os pesos fatoriais de cada item em cada um dos três fatores, os seus valores próprios (*eigenvalues*), a comunalidade de cada item e a percentagem de variância explicada por cada fator. Podemos verificar que todos itens, nos três fatores, apresentam pesos fatoriais elevados, com exceção do item 5, que apresenta um valor inferior 0.40 na dimensão competência o que pode pôr em causa a sua manutenção na escala. O fator relacionamento explica 37,3 % da variância total, o fator autonomia 10,2% e o fator competência 8%. Ou seja, os três fatores explicam 55,5 % de variância total. Adicionalmente, todas as comunalidades são elevadas, com a exceção do item 5 (.30), demonstrando que os três fatores extraídos são apropriados para descrever a estrutura correlacional entre os itens. Em relação ao item 5 resolvemos mantê-lo e aguardar os resultados da análise fatorial confirmatória.

Quadro II

*Matriz de correlação entre os fatores da escala de realização profissional docente (ERPD)*

Fatores	F1 Relacionamento	F2 Autonomia	F3 Competência
F1 Relacionamento	1,000	,474***	,418***
F2 Autonomia	,474***	1,000	,409***
F3 Competência	,418***	,409***	1,000

\*\*\*p < 0,001

*Modelo 2.* Para a definição deste modelo partimos de uma versão preliminar que continha 27 itens divididos teoricamente em quatro dimensões – autonomia, competência, relacionamento e interesse/prazer. Esta última dimensão, com seis itens, foi retirada do Intrinsic Motivation Inventory - IMI (<http://www.selfdeterminationtheory.org/questionnaires/10-questionnaires/50>). Os resultados iniciais - obtidos a partir o método das componentes principais com rotação oblíqua Promax – sugeriram a retirada de quatro itens, com base nas baixas comunalidades (< .40). Contudo, mantivemos o item 5 (.31) a fim de permitir a retenção de fatores com pelo menos cinco itens, já que o item 4 da mesma dimensão (competência) aparecia deslocado na dimensão prazer / interesse, o que levou à sua retirada. O item 1 também foi retirado por aparecer deslocado nessa mesma dimensão.

Para cada item retirado foram realizadas novas análises fatoriais com os itens restantes de acordo com a regra do *eigenvalue* superior a 1 e com o *Scree plot*.

Quadro III

*Análise fatorial exploratória (componentes principais com rotação oblíqua Promax) e alfas de Cronbach*

Itens	Comunalidades	Matriz de Estrutura			
		F1 Interesse_Prazer	F2 Autonomia	F3 Relacionamento	F4 Competência
ix_it11	,552		,557		
ix_it16	,554		,695		
ix_it19	,645		,449		
ix_it23	,525		,524		
ix_it26	,661		,810		
ix_it5	,332				,517
ix_it14	<b>,331</b>				<b>,252</b>
ix_it17	,620				,320
Ix_it20	,617				,379
ix_it25	,626				<b>-,097</b>
ix_it2	,666			,785	
ix_it7	,631			,789	
ix_it13	,543			,537	
ix_it21	,555			,506	
ix_it24	,610			,721	
ix_it27	,659			,789	
ix_it3	,581	,761			
ix_it6	,600	,608			
ix_it9	,469	,650			
ix_it12	,673	,798			
ix_it15	,712	,823			
<b>Valor Próprio</b> ( <i>eigenvalues</i> )		7,538	1,861	1,670	1,093
<b>Variância explicada</b>		35,896	8,861	7,952	5,205
<b>Alfa de Cronbach</b>		,81	,78	,81	,70

No Quadro III são apresentados os resultados relativos à versão final da estrutura da escala de realização profissional docente (modelo 2), que é constituída por 21 itens distribuídos quatro dimensões, assim como a comunalidade de cada item e a percentagem de variância explicada por cada dimensão. Podemos observar que os itens das dimensões interesse/prazer, autonomia e relacionamento apresentam pesos fatoriais significativos ( $> .45$ ). O fator competência apresenta dois itens com pesos fatoriais

problemáticos - item 14 e 25 ( $< .30$ ). A sua manutenção terá de ser considerada após a análise fatorial confirmatória. Contudo, o resultado da análise dá suporte ao modelo teórico, na medida em que o agrupamento dos itens indica uma estrutura de quatro fatores com valores próprios acima de 1 – 7, 53 para o fator interesse/prazer, 1,86 para o fator autonomia, 1,67 para o fator relacionamento e 1, 09 para o fator competência, que justificam no seu todo 50,4% da variância total dos resultados. Em relação aos resultados das comunalidades, podemos referir que todos atingiram valores bastante aceitáveis ( $>.50$ ), o que indica que boa parte da variância dos resultados de cada item é explicada pela solução fatorial encontrada. Como exceção temos os itens 5 e 14 (comunalidade .33).

Os resultados da consistência interna, que se apresentam no Quadro III, apresentam valores elevados nas dimensões interesse/prazer (.81) e relacionamento (.81) e valores aceitáveis na dimensão autonomia (.78) e competência (.70). Assim sendo, os resultados apresentados na análise fatorial exploratória e da consistência interna, permitem-nos referir que a escala de realização profissional docente (modelo 2) possui boas qualidades psicométricas iniciais, mas devido aos problemas encontrados nos itens 25 e 14 - pesos fatoriais inferiores a 0,30, na dimensão competência – que poderão legitimar a sua eliminação. Todavia, neste momento, pensamos ser mais prudente aguardar pela análise fatorial confirmatória para decidir sobre a sua manutenção ou não na escala.

Quadro IV

*Matriz de correlação entre os fatores da escala de realização profissional docente (ERPD)*

Fatores	F1Int_Prazer	F2Autonomia	F3Relacionamento	F4Competência
F1 Int_Prazer	1,000	,381***	,423***	,416***
F2 Autonomia	,381***	1,000	,412***	,213**
F3 Relacionamento	,423***	,412***	1,000	,398***
F4 Competência	,416***	,213**	,398***	1,000

\*\*p < 0,01 \*\*\*p < 0,001

#### *Análise Fatorial Confirmatória da escala de realização profissional docente (ERPD)*

A partir dos resultados obtidos nas análises fatoriais exploratórias procedeu-se à análise confirmatória dos dois modelos.

*Modelo 1.* Na Figura 1 apresenta-se o modelo tridimensional da Escala de Realização Profissional. Depois de correlacionados os erros de medida dos itens 16, 26, 14, 17, 20, 25, 2, 7, 13, 21, 24 e 27, distribuídos pelas três dimensões, foi possível obter uma boa qualidade de ajustamento ( $\chi^2/df=1.836$ ; CFI=0.928; GFI=0.901; RMSEA=0.065;  $P(\text{rmsea} \leq 0.05) = 0.058$ ), suportando a validade fatorial do modelo. Todos os itens apresentam pesos fatoriais elevados ( $\lambda \geq 0.50$ ), o que, segundo Kline (1998), revela efeitos elevados. Exceção feita ao item 14 (.40) e item 25 (.46) que apresentam valores moderado.

Na escala total obteve-se um *alfa* de 0.87. O facto do item 5 apresentar um peso fatorial de 0.50 suporta a decisão de o manter na escala, ficando assim esclarecida a dúvida surgida na sequência da análise fatorial exploratória.

*Modelo 2.* O modelo de quatro fatores da escala de realização profissional revelou uma qualidade de ajustamento sofrível ( $X^2/df=1.888$ ; CFI=0.901; GFI=0.901; RMSEA=0.847;  $P(\text{rmsea} \leq 0.05) = 0.067$ ). Após a remoção dos itens 23, 20, 21 e 24, cujos índices de modificação sugeriam a saturação desses itens em fatores diferentes dos sugeridos na versão inicial e depois de correlacionados os erros de medida dos itens 11, 16 e 26 - pertencentes à dimensão autonomia - e os itens 12 e 15, pertencentes à dimensão interesse/prazer, foi possível obter uma qualidade de ajustamento boa ( $X^2/df=1.565$ ; CFI=0.948; GFI=0.906; RMSEA=0.053;  $P(\text{rmsea} \leq 0.05) = 0.353$ ). Obteve-se assim o modelo com quatro dimensões da ERPD, que pode ser observado na Figura 2. Convém referir que a AFC suporta a decisão de manter os itens 14 e 25 da dimensão competência na escala na medida em que os seus pesos fatoriais são superiores a 0.40.

Figura 1  
Índices de ajustamento e representação do modelo tridimensional da ERP

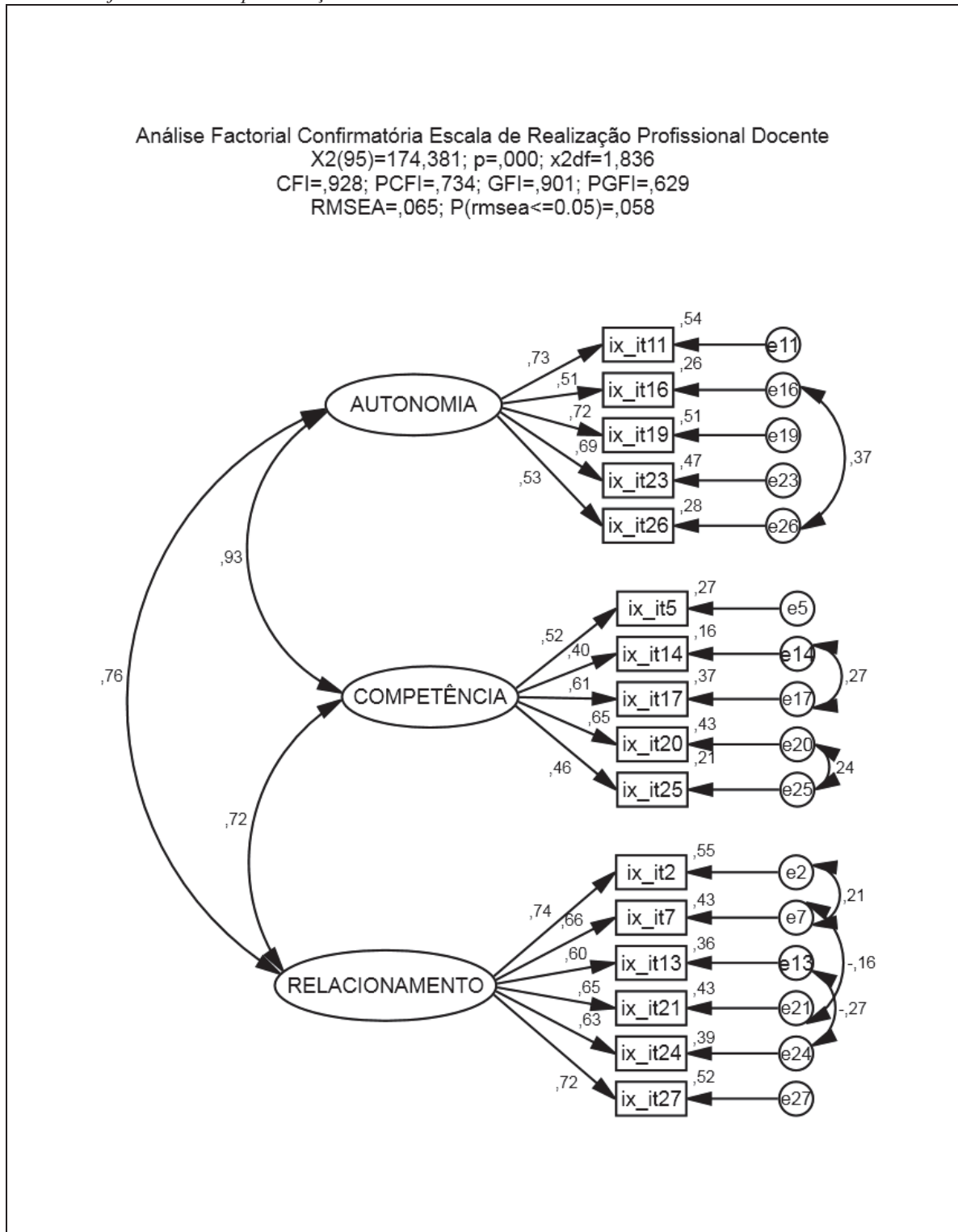
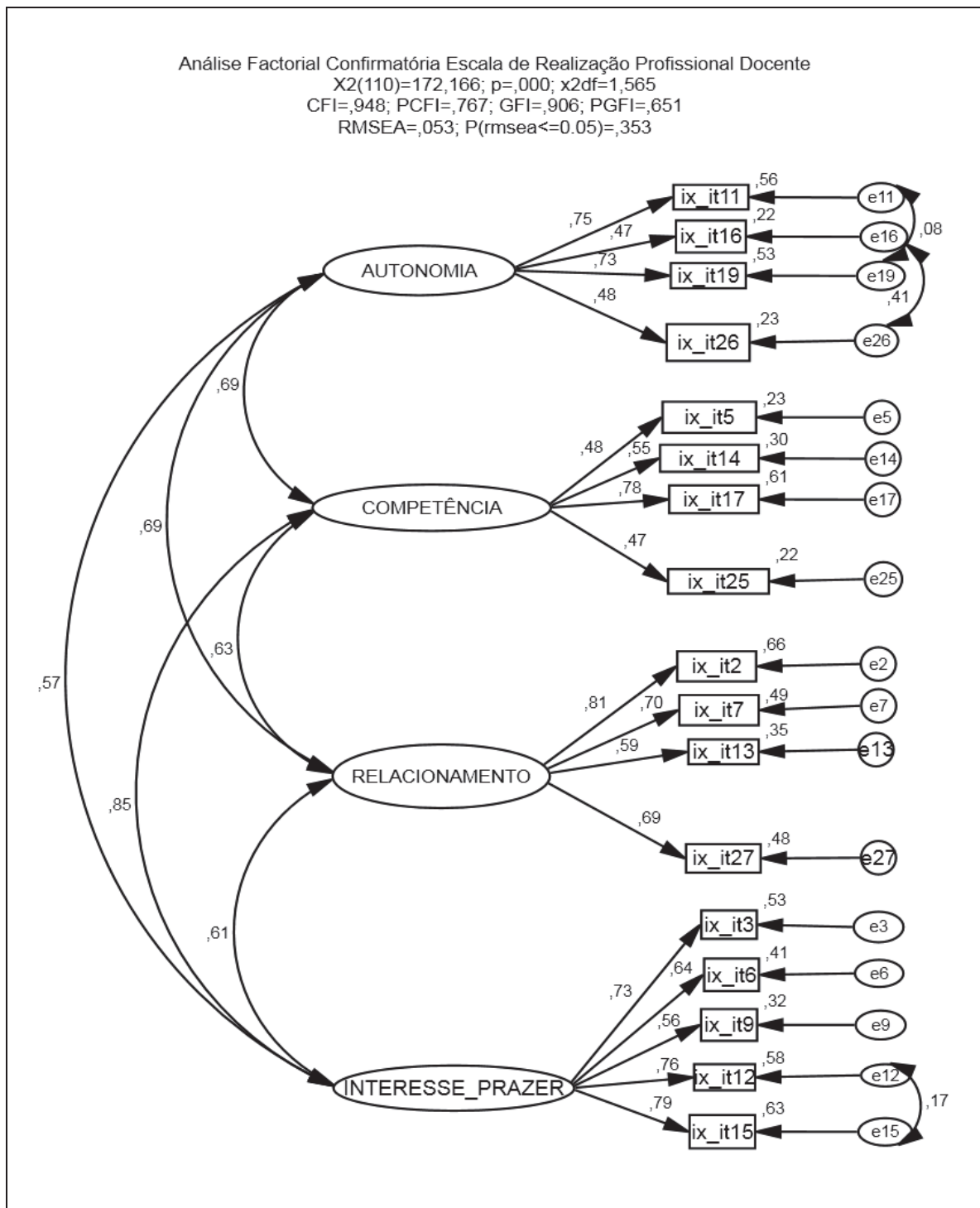


Figura 2

Índices de ajustamento e representação do modelo com quatro dimensões da ERPD



### Considerações Finais

Na generalidade, os resultados obtidos nos dois modelos testados da escala de realização profissional docente, revelaram índices satisfatórios de validade fatorial e fiabilidade, comprovando a adequação da adaptação efetuada para os professores portugueses. Por outro lado, podem ser utilizadas com alguma margem de confiança na avaliação das necessidades psicológicas básicas dos professores, fornecendo informações importantes sobre a sua motivação intrínseca (neste particular com vantagem para o segundo modelo, pela inclusão da dimensão interesse/prazer e o seu bem-estar profissional), tendo como modelo teórico de suporte a Teoria da Autodeterminação. Acresce o facto de que ficam disponíveis dois instrumentos em português que podem ser um contributo importante para suportar futuras investigações neste domínio.

Como próximos desenvolvimentos para este estudo sugerem-se outras pesquisas que tenham como finalidade avaliar a estabilidade temporal e validade externa das escalas de realização profissional docente apresentadas neste estudo.

### Referências

- Baard, P., Deci, E., & Ryan, R. (2004). The relation of intrinsic need satisfaction to performance and wellbeing in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045–2068.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Deci, E., Eghrari, H., Patrick, B., & Leone, D. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality, 62*, 119-142.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.
- Deci, E., Ryan, R., Gagné, M., Leone, D., Usunov, J., & Kornazheva, B. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 930 – 942.
- Gagné, M., Ryan, R., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology, 15*, 372–390.
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331-362.
- Ilardi, B., Leone, D., Kasser, R., & Ryan, R. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789-1805.
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. (1992). Motivation, dependability, and

- employee-supervisor discrepancies in psychiatric vocational rehabilitation settings. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.
- Kline, R. (1998). *Principles and practice structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- La Guardia, J., Ryan, R., Couchman, C., & Deci, E. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367-384.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais. Fundamentos teóricos, software & aplicações*. ReportNumber – Análise e Gestão de Informação, Lda
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o spss statistics*. Lisboa: Edições Silabo Lda.
- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58.
- Reis, H., Sheldon, K., Gable, S., Roscoe, J., & Ryan, R. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.