

Análise do Nível Motivacional dos Professores do Ensino Médio de uma Escola Estadual no Interior de Minas Gerais

Claudia Cobêro
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ / FAEX / FAAT

Bruna Aparecida de Souza Simões
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ

Resumo: O presente estudo refere-se ao nível motivacional dos professores de uma escola. O estudo foi concretizado em uma escola de ordem pública, localizada na cidade de Monte Sião-MG, que está a cerca de 50 anos prestando o serviço educacional a sua população. O objetivo desse estudo foi analisar a motivação dos professores, identificando as causas da motivação e desmotivação e sugerindo a administração da mesma possíveis mudanças no que se diz respeito ao dia-a-dia dos professores tendo em vista uma melhora motivacional. Para a realização desse estudo foi aplicado o motivograma de Maslow, utilizou-se um questionário contendo 30 questões, que foram aplicadas a uma amostra de 43 professores selecionados aleatoriamente. Cada professor obteve sua classificação a partir dos níveis das necessidades fisiológicas, segurança, sociais, auto-estima e auto-realização, com uma nota global totalizada para a análise através do cálculo de desvio padrão. Após a aplicação e análise dos questionários obtiveram-se informações de suma importância para a administração em relação ao nível motivacional dos professores dentro do contexto social e emocional, tendo também sua importância para o desenvolvimento gerencial da escola.

Palavras Chave: Diagnóstico - Motivograma - Maslow - Professores - Setor Público

1 – INTRODUÇÃO

Partindo da ideia que o ser humano é movido por sentimentos e objetivos, ou seja, ações e reações, a partir disso olhasse as pessoas de uma forma diferente dentro da sociedade e da organização em que trabalha, observando suas necessidades internas e externas.

O mundo organizacional vem crescendo junto com a tecnologia e com isso não se pode esquecer que juntamente crescem as necessidades humanas. Dentro dessas necessidades também se observa o comportamento humano dando importância a uma questão muito relevante: o nível motivacional das pessoas dentro de uma organização.

Compreender os pensamentos e atitudes das pessoas dentro de uma organização não é fácil, por isso há estudos sobre este tema motivação que mostram maneiras eficientes de descobrir e elevar a motivação dos colaboradores dentro das organizações e fora das mesmas. Assim as pessoas passam a ter um conhecimento melhor do que as motivam.

Esses estudos motivacionais mostram aos administradores quais elementos internos e externos desequilibram um colaborador, podendo influenciar em sua estabilidade e rentabilidade dentro do setor em que ele trabalha até mesmo em sua satisfação no trabalho e com as pessoas que o rodeiam dentro da organização e em sua vida pessoal.

E não se pode esquecer a motivação vinculada ao melhor desempenho profissional, já que o ser humano passa grande parte de sua vida na organização buscando uma melhor forma de viver.

As necessidades tem um valor que é determinado pela capacidade de satisfazê-la. Essas necessidades podem se básicas, essências na vida de um indivíduo (fisiológica-alimentação, repouso, abrigo e reprodução). Quando essas necessidades básicas já estão satisfeitas surgem as superiores que são adquiridas através de experiências, treinamentos, reconhecimento social no lugar em que habitam (segurança social, autoestima e auto-realização).

Assim sendo, o presente trabalho analisou o seguinte problema de pesquisa: Qual o nível motivacional dos professores do ensino médio da escola estadual analisada considerando a Teoria de Maslow?

O presente trabalho teve por objetivo, avaliar qual o nível de motivação dos professores, buscando melhorias no desempenho profissional, na qualidade de vida no trabalho e tendo em vista o clima organizacional entre os colaboradores.

1.1 – EMPRESA ANALISADA

A empresa analisada atua no mercado há cerca de 50 anos. Trata-se de uma escola estadual que está localizada na cidade de Monte Sião- MG. Ela foi fundada em 28 de julho de 1961 como colégio ginásio. Em 1965 passou a ser estadual, tendo como ensino o ensino fundamental e médio.

O atual nome foi adquirido em 1966 e no ano de 1988 passou a ter também um colégio técnico de contabilidade que se localizava no centro da cidade. Desde 2011 a escola só contempla com ensino médio.

Atualmente a escola tem um quadro com 80 funcionários, sendo desse total:

- 60 professores;
- 20 serventes (estão incluídos os secretários, merendeiras, bibliotecários, porteiros, inspetores de alunos, diretor e vice-diretor);

O foco principal para análise desse trabalho são os professores dos turnos matutino e vespertino, reduzindo o quadro de professores para somente 43 profissionais especializados em quaisquer matérias.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo o estudo sobre motivação e comportamento apresentará algumas definições e bases teóricas para o desenvolvimento do mesmo.

2.1- GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (1999) é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. Gestão de pessoas é constituída por pessoas e organizações. As pessoas passam a maior parte de sua vida dentro de uma organização, realizando tarefas diárias de seu trabalho e as organizações dependem destas para que obtenham algum sucesso. Separar o impacto e a importância que elas provocam é impossível, pois uma depende da outra.

Ainda segundo o autor a área de gestão de pessoa é muito sensível, pois depende da mentalidade que predomina nas organizações. Essa área é situacional e contingencial, pois dependem de aspectos como a cultura existente dentro das organizações, a estrutura adotada, as características do contexto ambiental, a tecnologia utilizada e o foco dos negócios da organização.

Para Chiavenato (2008) as organizações se caracterizam por uma incrível heterogeneidade. Elas existem em uma enorme variedade, podem ser indústrias, comércios, bancos, financeiras, hospitais, universidades, lojas, prestadoras de serviços e etc. Podem ser de porte grande, médio ou pequeno, também podem ser públicas ou privadas. O que uma sociedade necessita no seu dia-a-dia quase tudo é produzido por uma organização.

2.1.1- SOLUÇÃO GANHA- GANHA

Ainda pelo autor alguns anos atrás o relacionamento entre pessoas e organizações era considerado antagônico e conflitivo. Acreditava-se que os objetivos de uma organização (lucro, produtividade, eficácia, financeiro, redução de custos.) era muito incompatíveis com os objetivos individuais das pessoas (salários e benefícios, conforto no trabalho, lazer, segurança e desenvolvimento pessoal.) que trabalhavam nas organizações.

A solução usada nessa época era a ganha-perde: se uma parte ganha leva tudo e a outra fica sem nada. Observou-se no decorrer dos tempos que para uma organização alcançar seus objetivos era necessário canalizar os esforços das pessoas que trabalham na mesma. Com essa observação chegou-se a conclusão que a melhor solução a ser aplicada é o ganha-ganha, uma solução que requer negociação, participação e sinergia de esforços.

2.1.2- ASPECTOS FUNDAMENTAIS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Chiavenato (2008) há alguns aspectos fundamentais em que a gestão de pessoas se baseia:

- As pessoas como seres humanos: visualizar as pessoas como são e não como meros recursos da organização;
- As pessoas como ativadores de recursos organizacionais: analisar as pessoas como fonte de impulso próprio e não como agentes passivos, inertes e estáticos;

- As pessoas como parceiras da organização: ver as pessoas como parceiras que podem levar a organização a excelência de sucesso e não como sujeito inativos dela;
- As pessoas como talentos fornecedores de competência: observar as pessoas como elemento vivo e portadores de competência para alcançar o sucesso organizacional;
- As pessoas como o capital humano da organização: olhar as pessoas como o principal ativo organizacional que adiciona ao negócio da organização;

2.2- COMPORTAMENTO

Para Hersey e Blanchard (1986, apud TOLEDO, 2008) o comportamento do indivíduo baseia-se em realizar seus objetivos, geralmente o comportamento é motivado pelo anseio de conquistar algum objetivo. A coesão básica do comportamento é a atividade.

Há 3 hipóteses que podem ajudar o comportamento de um indivíduo:

- O comportamento é ocasionado, tanto a genética como o meio ambiente influencia categoricamente no comportamento, o mesmo pode ser ocasionado por estímulos internos e externos;
- Existe uma intenção em todo comportamento humano, ele não é casual nem aleatório, portanto o comportamento é motivado;
- Um comportamento pode ser um impulso, um desejo ou uma necessidade, expressões que auxiliam, na hora de distinguir os motivos do comportamento;

2.2.1- MOTIVAÇÃO, COMPORTAMENTO, OBJETIVO E SUAS RELAÇÕES ENTRE SI

Segundo Hersey e Blanchard (1986, apud TOLEDO, 2008) avaliar o ser humano dentro e uma organização é procurar respostas à relação entre motivação, comportamento e objetivo. Conforme os autores o comportamento dos indivíduos é motivado por desejo de alcançar um objetivo.

Comprovam que o indivíduo tem uma unidade básica do comportamento, é a atividade, e q o mesmo está sempre em movimento realizando essas atividades como elementares (comer, andar, falar, entre outras).

Na verdade os autores defendem os motivos como os “porquês” do comportamento que sustenta a atividade e estimula o indivíduo a realização do objetivo desejado. Evidenciam que os objetivos estão fora dos indivíduos e na maioria das vezes são configurados como prêmio ou incentivo, que de uma forma adequada estão relacionadas ao movimento que gera a motivação, o comportamento e o próprio objetivo.

2.3- MOTIVAÇÃO

Para Archer (1997, apud BERGAMINI e CODA et al.,1997) o mundo tem uma grande tendência de perceber erroneamente o assunto motivação e comportamento humano levando a graves juízos. Para o autor a motivação nasce somente das necessidades humanas e não das coisas que satisfazem estas necessidades.

Segundo Chiavenato (2002) a motivação trabalha as áreas das forças ativadas e impulsionadoras que traduzidas em outras palavras significam “desejo” e “receio”. O ser humano deseja ser reconhecido, deseja ter poder, mas tem receio de ameaças, receia o ostracismo social, além de fazer com que o ser humano estabeleça uma meta para alcançar.

Já para Dorsch (1976, apud SAMPAIO, 2005) a motivação é algo que vem explicar a ligação e os modelos de relação entre os acontecimentos psíquicos. A mesma impulsiona e sustenta a força da ação e mostra a direção.

Em uma organização nada funciona sem certo nível de comprometimento entre os seus membros. É uma realidade que a partir dela os estudiosos criaram teorias motivacionais mostrando como provocar, analisar e sustentar o comportamento humano. Mostrando, portanto a abordagem mais contemporânea que percebem que a motivação acontece em função da interação entre fatores individuais e ambientais. (ARAUJO, 2009)

Segundo Maximiano (2004) a palavra motivação vem do latim *motivos, movere*, que denota deslocar-se, mover-se. Motivação é um estado interno que resulta de uma necessidade que desperta um comportamento, um objetivo de supri-las. Os seres humanos e suas necessidades humanas dependem de seus desejos, carência, motivação, ambição, apetites, amores, ódio e medo. Em cada ser humano a motivação é diferente, o que explica o desempenho de cada um.

De acordo com Cooper (2003) motivação está inteiramente ligada as estruturas psicológicas que regem a direção, a intensidade e a persistência. A motivação no trabalho representa a área mais vasta em especialidades da motivação humana, enfocando teorias pesquisadas e práticas.

O campo da motivação observa:

1. Direção de ação: o individuo escolhe um objetivo pra alcançar;
2. Intensidade de ação: esforço que o individuo faz para realizar os objetivos considerados importantes;
3. Persistência de ação: tempo que o individuo persiste até obter a realização do objetivo, especialmente quando passa por dificuldades;

A motivação está ligada aos motivos, fato que leva o individuo a algum estado ou atividade. Em presença disso supõe-se que motivação é mais do que podemos imaginar, ou seja, pode ser tudo ou nada, ou até seja a explicação de tudo a nossa volta.

2.4- MOTIVAÇÃO X DESEMPENHO

Segundo Maximiano (2004) as pessoas que administram organizações são responsáveis pela realização e pela forma como os recursos são aplicados. Eficiência é a medida de utilização dos recursos já a eficácia é a medida de realização dos objetivos, são 2 critérios para avaliar o desempenho nas organizações.

Algumas organizações também necessitam ser competitivas, além de eficientes e eficazes, pois encaram suas concorrentes que tem o mesmo objetivo. O desempenho da organização reflete o desempenho de quem a administra, portanto uma organização eficiente, eficaz e competitiva é uma organização de alto desempenho.

Para Souza (2004, p.25) “a motivação está diretamente relacionada com o desempenho dos colaboradores, ou seja, quanto mais motivado estiver o colaborador melhor será o seu desempenho”.

Ainda por Souza (2004) a ação, a criatividade, o desempenho, por conseguinte as decisões vêm das pessoas. Se há uma falha nesse processo de tomada de decisão e nas atividades que estão sendo executadas os resultados estarão comprometidos. Mas por outro lado a competência pessoal não se acaba no não saber usar a análise de desempenho.

Para Chiavenato (1999, p.188 apud SOUZA, 2004, p.29):

Da mesma forma como os professores avaliam continuamente o desempenho de seus alunos, as organizações estão preocupadas com o desempenho de seus funcionários. Em épocas passadas de estabilidade e permanência a avaliação do desempenho podia ser feita através de esquemas burocráticos rotineiros. [...] Com os novos tempos de mudanças, transformações e instabilidade, o padrão burocrático cedeu lugar para a inovação e para a necessidade de agregar valores à organização, as pessoas que nela trabalham e aos clientes que dela se servem.

2.5- CICLO MOTIVACIONAL

Para Chiavenato (2002) o ciclo motivacional inicia com a necessidade, força dinâmica e persistente que aparece e provoca um comportamento, rompendo o estado de equilíbrio do organismo, acendendo um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio.

Essa circunstância leva o indivíduo a um comportamento, ou ação, capaz de descarregar a tensão ou livra-lo do desconforto ou desequilíbrio. Portanto se satisfeita a necessidade o organismo volta ao estado de equilíbrio normal, se ajustando conforme o ambiente.

Na figura 1, observa-se o ciclo motivacional de uma necessidade satisfeita no organismo do indivíduo.

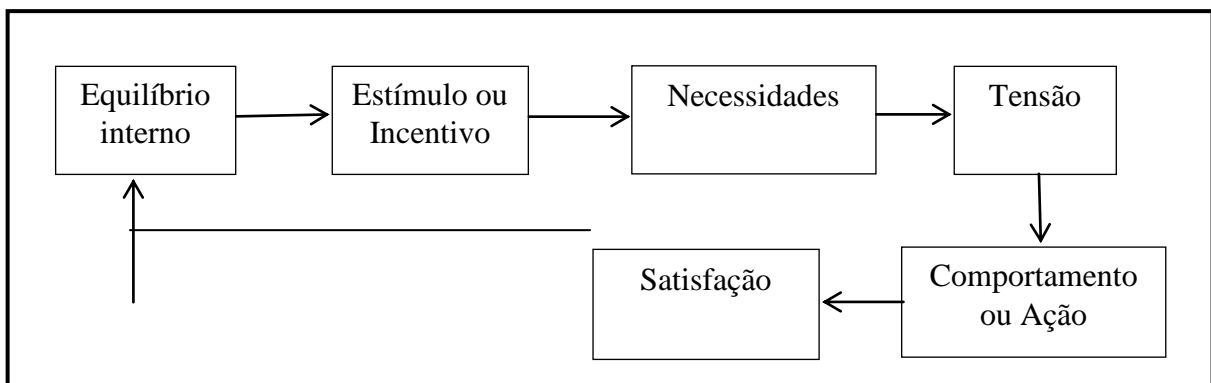


Figura 1: As etapas do ciclo motivacional (Necessidade Satisfeita)

Fonte: Chiavenato (2002, p.82)

Ainda por Chiavenato (2002) a medida que o ciclo se reflete (reforço), os comportamentos vão ficando gradativamente mais eficazes na satisfação de algumas necessidades.

Há também no ciclo motivacional a necessidade que nem sempre pode ser satisfeita, pode ser frustrada, ou ainda compensada, ou seja, transferida para outro objetivo, pessoa ou situação. Nesse caso a tensão provocada pelo surgimento da necessidade encontra uma barreira para sua liberação, não encontrando saída a tensão procura uma saída indireta por via psicológica (agressividade, descontentamento, tensão emocional, apatia, indiferença)

2.6- TEORIA DOS 2 FATORES

Segundo Maximiano (2000) o pesquisador Herzberg e seus companheiros pesquisaram alguns engenheiros e contadores, perguntando o que os mais satisfazem ou insatisfazem, a conclusão obtida foi de que os aspectos satisfatórios diziam respeito principalmente ao conteúdo do trabalho. A esse aspecto foi dado o nome de fatores intrínsecos ou fatores M (de motivação).

Entre esses fatores encontravam os seguintes:

- Trabalho em si;
- Realização de algo importante;
- Exercício de responsabilidade;
- Possibilidade de crescimento;

Os aspectos insatisfatórios proferiam mais a respeito do trabalho, as condições em que os trabalhos eram realizados. Esse aspecto foi nomeado de fatores extrínsecos ou fatores H (higiênicos). Eram os seguintes:

- Estilo de supervisão;
- Relação pessoal;
- Salário;
- Políticas de administração de pessoal;
- Condições físicas e segurança do trabalho;

Ainda pelo autor, Herzberg e seus colaboradores chamaram essa teoria se 2 fatores, onde explicam que os fatores intrínsecos produzem a satisfação com o trabalho, ou seja, o trabalho e os fatores que estão diretamente ligados podem fazer o individuo se sentir satisfeito. Já os fatores extrínsecos não fazem o individuo se sentir satisfeito com o trabalho, pois esse fator influencia apenas o estado de satisfação com as condições em que o trabalho é realizado.

2.7- TEORIA DE MASLOW

Segundo Maslow (1943, apud CHIAVENATO, 2002, P.83):

As necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância e de influência do comportamento humano. Na base da pirâmide estão as necessidades mais básicas e recorrentes – as chamadas necessidades primárias- enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas- as necessidades secundárias.

A figura 2 mostra a hierarquia das necessidades humana

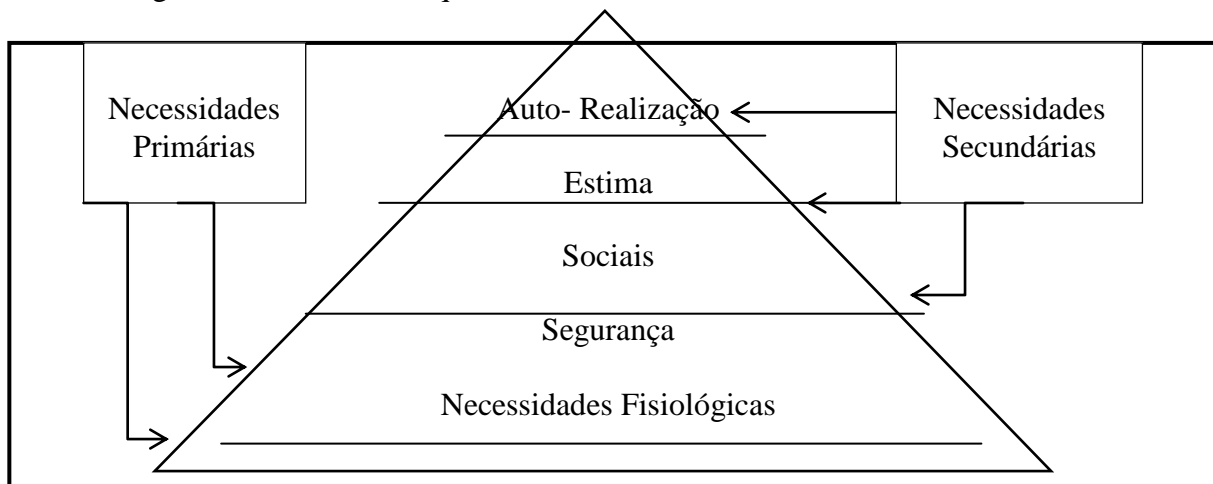


Figura 2: Hierarquia das Necessidades de Maslow
Fonte: Chiavenato (2002 p.83)

Ainda sobre a teoria em questão, essa estuda a motivação das necessidades dos indivíduos, considerando “necessidade”, uma amostra de sensibilidades interna, que acorda uma tendência a alcançar uma determinada categoria de objetivos.

Necessidades Fisiológicas: são as necessidades inatas como as necessidades de alimentação (fome e sede), de sono (cansaço), de abrigo (frio ou calor) ou desejo sexual (reprodução da espécie), constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas. Essa necessidade também pode ser denominada necessidade biológica que requer satisfação cíclica e reiterada para garantir a sobrevivência do indivíduo. Norteiam a vida humana desde o nascimento do indivíduo.

Necessidades de Segurança: segundo nível das necessidades, a busca de proteção contra ameaça, privação, fuga ao perigo. Essa necessidade leva o indivíduo a proteger-se de qualquer perigo real ou imaginário, ela surge quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas.

Necessidades Sociais: são as necessidades relacionadas com a vida social do indivíduo junto com a sociedade. São as necessidades de associação, de participação, aceitação por parte dos colegas, troca de amizade, afeto e amor. Surgi quando as necessidades mais básicas (fisiológicas e segurança) encontram-se relativamente satisfeitas. Quando essa necessidade social não se encontra satisfeita o indivíduo pode se tornar resistente, antagônico e hostil com relação às pessoas a sua volta.

Necessidades de Estima: são as necessidades relacionadas com a maneira pela qual a pessoa se avalia, com auto avaliação e a autoestima. Envolve a auto apreciação, autoconfiança, aprovação social, reconhecimento social, status, prestígio e consideração. A satisfação dessa necessidade conduz a sentimentos de autoconfiança, e sua frustração pode conduzir a sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência e desamparo, podendo levar ao desânimo ou as atividades compensatórias.

Necessidade de Auto- Realização: são as necessidades mais elevadas e que se encontra no topo da pirâmide. São as necessidades que levam a pessoa a tentar realizar seu próprio potencial e se desenvolver como criatura humana ao longo de toda vida. Essa necessidade está relacionada com autonomia, independência, autocontrole, competência e plena realização. As 4 necessidades anteriores podem ser satisfeitas por compensação externa (extrínseca), já as necessidades de auto realização só podem ser satisfeitas por recompensas intrínsecas dada pelo próprio indivíduo a si mesmo.

3 – METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente estudo, utilizou-se o método de Pesquisa-Exploratória, que de acordo com Selltiz et al (1984, p. 63, apud GIL, 1991, p. 45) é um tipo de pesquisa que tem por objetivo familiarizar o pesquisador com o problema questionado, tornando-o mais explícito e aprimorado as ideias ou descobertas de intuições.

3.1- AMOSTRAGEM

Considerando uma população de 60 professores, para uma confiabilidade da pesquisa de 95% e margem de erro de 8%, a amostragem foi composta por um total de 43 professores, os quais foram selecionados por conveniência. Dos professores analisados observou-se que 53% são do sexo feminino e 47% do sexo masculino, com idade compreendida entre 23 e 59 anos, idade média 39 anos, todos tendo o ensino superior completo.

3.2- MATERIAL UTILIZADO

Para a realização desse estudo, optou-se pela aplicação do instrumento motivograma do psicólogo Abraham Maslow (1954, apud PEREIRA, 2005, p.27), que tem por finalidade classificar o nível das necessidades de cada indivíduo, e em que posição se encontra sua satisfação em relação à classificação. As questões do mesmo possibilitam ao pesquisado optar

entre duas alternativas, não existindo respostas corretas, mas sim a possibilidade de opinar por aquela que mais se identificasse com o seu perfil.

O questionário utilizado é composto por 4 páginas contendo em média 7 perguntas cada uma, formando um total de 30 questões, sendo que cada pergunta possui 2 alternativas, mas somente uma poderá ser assinalada. As letras variam de V, W, X, Y e Z que correspondem às necessidades fisiológicas, segurança, sociais, autoestima e auto realização.

O desenvolvimento do motivograma está emaranhado numa condição em que o pesquisado não encontra espaços para respostas sem condição de análise da sua vivência, assim criando condições de avaliar os pontos deficitários dos grupos avaliados.

Foram seguidos alguns passos para a que a realização da correção e tabulação do questionário seguisse com eficiência. Em primeiro lugar as alternativas assinaladas pelos pesquisados devem ser transferidas para a planilha de tabulação de respostas, onde cada resposta tem um valor numérico indicado na planilha de tabulação.

Após a realização de transferência de dados de uma tabela à outra, o próximo passo estabelece totalizar os valores da planilha de tabulação. Esse total deve ser transferido para o gráfico do motivograma, na forma de pontos, cada coluna na sua referente sequência. Logo em seguida devem-se juntar os pontos formando uma melhor visualização da pesquisa por meio do gráfico utilizado.

3.3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os questionários foram entregues aos professores de cada turno em envelopes lacrados de forma que não houve identificação. Foi explicado a todos os pesquisados que se tratava de um trabalho acadêmico e que o mesmo estaria avaliando o nível de motivação dos professores. Também foi dito que eles poderiam responder calmamente e de maneira sincera, pois suas respostas ajudaria a instituição e conseqüentemente a eles mesmos.

Imediatamente eles foram norteados em relação ao questionário, explicando que eles não precisariam colocar identificação, deveriam apenas preencher o cabeçalho e assinalar uma alternativa dentre as duas oferecidas no estender do mesmo, elegendo apenas aquela que mais identificar com seu perfil.

No decorrer da explicação também foi avisado que os questionários respondidos deveriam ser colocados em uma caixa de papelão, devidamente identificada, que ficou localizada em um lugar discreto na sala dos professores. Todos os 43 envelopes que foram recolhidos foram analisados e só após essa análise pode-se observar a porcentagem de aproveitamento da amostragem.

4- RESULTADOS E ANÁLISES

Após o levantamento das respostas e a aplicação dos pontos na tabulação de motivograma, conforme seus respectivos pesos foram aplicados diversos métodos de análise dos resultados, apresentados na seguinte sequência: 01 - Nota Global por questionário; 02 - Desvios da Média e separação em faixas para comparação; 03 – Classificações das Necessidades (por faixa); 04 – Classificações das Necessidades (global); 05 – Distribuição de Gêneros e enquadramento nas faixas.

Pode-se analisar que na primeira tabela as respostas de cada entrevistado teve uma pontuação o que levou a seguinte classificação:

- Quanto maior a nota, em cada necessidade, maior o desejo do pesquisado de encontrar a motivação;
- A classificação é feita por níveis de satisfação de suas necessidades;
- As necessidades estão classificadas como fisiológicas, segurança, sociais, auto-estima e auto-realização.

Para explicitar melhor a classificação da pontuação global, a tabela 01 foi marcada com cores para representar a faixa de pontuação de cada questionário, sendo a cor laranja representando os questionários abaixo da média, a cor verde representando questionários com nota global na média e a cor azul os questionários acima da média.

Tabela 1 – Resultados extraídos do motivograma, questionário aplicado na pesquisa de análise motivacional

Nota Global por Questionário						
	(V) Fisiológicas	(W) Segurança	(X) Sociais	(Y) Auto- estima	(Z) Auto- realização	Nota Global
1	6	12	16	0	16	50
2	4	6	19	5	17	51
3	3	6	10	6	18	43
4	5	8	18	0	18	49
5	4	9	16	2	20	51
6	6	5	11	6	5	33
7	6	8	20	2	13	49
8	7	8	16	1	5	37
9	3	11	16	2	17	49
10	1	6	17	9	21	54
11	2	14	18	6	10	50
12	2	11	21	4	17	55
13	2	5	18	8	24	57
14	4	7	22	6	18	57
15	2	5	20	9	19	55
16	5	7	21	0	21	54
17	4	4	15	6	17	46
18	2	7	13	5	25	52
19	5	5	16	4	16	46
20	5	6	13	5	16	45
21	3	7	17	4	23	54
22	2	9	10	7	22	50
23	2	12	23	4	16	57
24	8	6	12	7	15	48
25	6	9	9	7	10	41
26	3	7	20	6	5	41
27	3	9	18	8	13	51
28	2	5	15	11	20	53
29	4	7	15	7	13	46
30	5	5	19	3	23	55
31	2	4	19	9	16	50
32	5	6	23	4	15	53
33	5	6	23	2	16	52
34	5	5	18	9	17	54
35	5	6	14	7	19	51
36	6	3	18	6	20	53
37	6	9	9	7	10	41
38	5	5	21	8	14	53
39	3	9	18	8	13	51
40	3	5	12	9	19	48
41	1	8	19	7	21	56
42	3	6	20	5	21	55
43	8	10	11	5	0	34
TOTAL	173	308	719	236	694	

O cálculo da nota global foi feito pela simples soma dos valores de tabulação.

Encontrado os valores de notas globais, foi calculado a média (49,5) e o desvio padrão (5,86). Com estes valores foram determinadas faixas de classificação, sendo que a faixa considerada como “Média” encontra-se a ± 1 desvio padrão, ou seja, entre 43,67 e 55,40. Nota Global com valores a partir de 56 é considerada “Acima” da média, e Nota Global com valor 43 ou inferiores, são consideradas “Abaixo” da média.



Figura 3: Desvios em Relação a Média
Fonte: Dados da pesquisa aplicada pelo autor

Cerca de 75% dos entrevistados se encaixa na faixa “Média”, valor que se aproxima do esperado pela estatística em uma distribuição normal (68,2%), com um valor de 6,8% dentro da variação de 8% proposta como margem de erro.

Colocando a totalização dos pontos lado a lado, podem-se ver duas progressões crescentes, uma no nível “higiênico” (necessidade Fisiológicas, Segurança e Social) e uma progressão no nível motivacional (necessidade Auto-Estima e Auto-Realização).



Figura4: Classificação das Necessidades
Fonte: Dados da pesquisa aplicada pelo autor

Nessa figura pode-se observar que os valores menores significam as necessidades satisfeitas e que não são geradoras de motivação, enquanto que valores maiores mostram os anseios das pessoas. Cada pontuação reflete os anseios das pessoas, cada item da pirâmide mostra o desejo do pesquisado de encontrar a motivação dentro do ambiente que o rodeia.

As necessidades de auto-realização (694) e sociais (719) foram as que apresentaram uma pontuação mais elevada. Essa pontuação indica que essas 2 necessidades são motivadoras e influenciam no meio em que se vive, pois estão sendo buscadas a todo instante pelo pesquisado.

Já as necessidades fisiológicas (173), auto-estima (236) e segurança (308) tiveram uma pontuação mais baixa, indicando que elas não são mais necessidades motivadoras, pois já estão praticamente satisfeitas, elas não são mais o impulso do pesquisado para alcançar a desejada motivação.

Analisando a teoria e os questionários nota-se que o pesquisado escolhe as suas respostas a partir do que o motiva. Ex: quando há uma resposta relacionada a uma empresa que te dá a opção de segurança e também a opção de uma empresa com uma boa alimentação e o pesquisado escolhe a resposta referente à segurança, isso mostra que a necessidade de alimentação dele é satisfeita e não gerou qualquer motivação para a escolha dessa resposta.

Para comparação das necessidades em cada nível, foi feita a soma da pontuação de cada faixa e sua padronização, chegando ao seguinte gráfico percentual, dando maior clareza de cada um dos valores.

COMPARATIVO DAS NECESSIDADES POR FAIXA DE NOTA GLOBAL

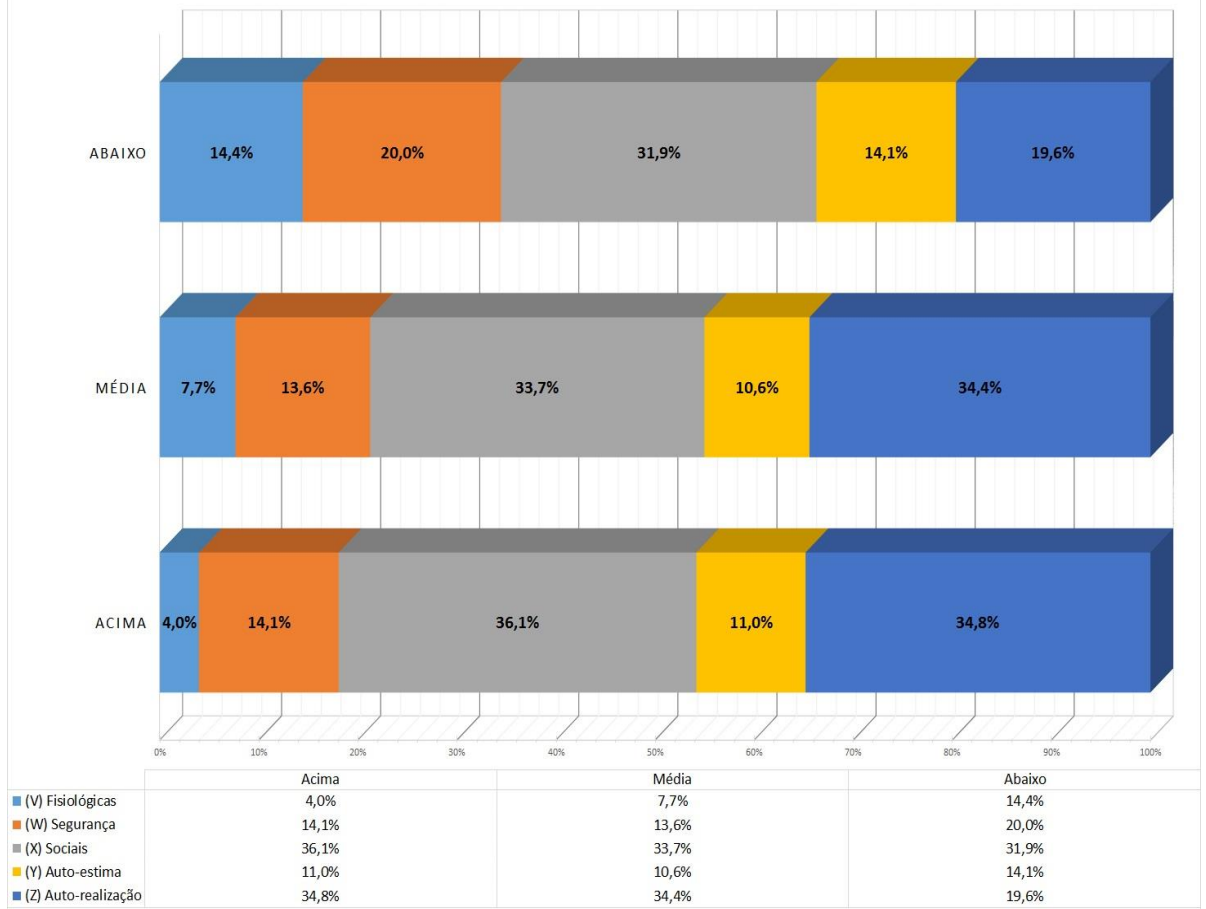


Figura 5: Comparativo das necessidades por faixa de nota global

Fonte: Dados da pesquisa aplicada pelo autor

Para a faixa “Média”, analisada pela teoria dos dois fatores, os fatores “higiênicos” em sua soma correspondem a 55,0% e os fatores “motivacionais” 45,0%, mostrando que as necessidades motivacionais se encontram balanceadas entre os itens mais básicos e o nível mais elevado de anseios, conforme análise pela teoria dos dois fatores.

Percebe-se que para os entrevistados na faixa “Abaixo” da média o nível fisiológico tem grande importância sendo 14,4% do total de motivação, enquanto para os entrevistados “Acima” da média os fatores fisiológicos correspondem a 4,0%.

Ainda para os entrevistados na faixa “Abaixo” da média, os fatores “higiênicos” corresponde a 66,3% da motivação, contra os 55,0% da faixa “Média”.

Essa comparação é basicamente para mostrar que a pontuação global também mostra o nível geral de satisfação, e que as pessoas acima da média já têm as necessidades fisiológicas satisfeitas e buscam a motivação no social e na auto-realização. Enquanto isso as pessoas com baixa pontuação global, ou seja, abaixo da média, ainda precisam satisfazer suas necessidades básicas – com o nível das necessidades fisiológicas em destaque.

Em relação ao gênero, notou-se que os entrevistados na faixa “Acima” da média são do sexo feminino, enquanto que temos a maioria masculina na faixa “Abaixo” da média. Na faixa “Média”, os valores são iguais.

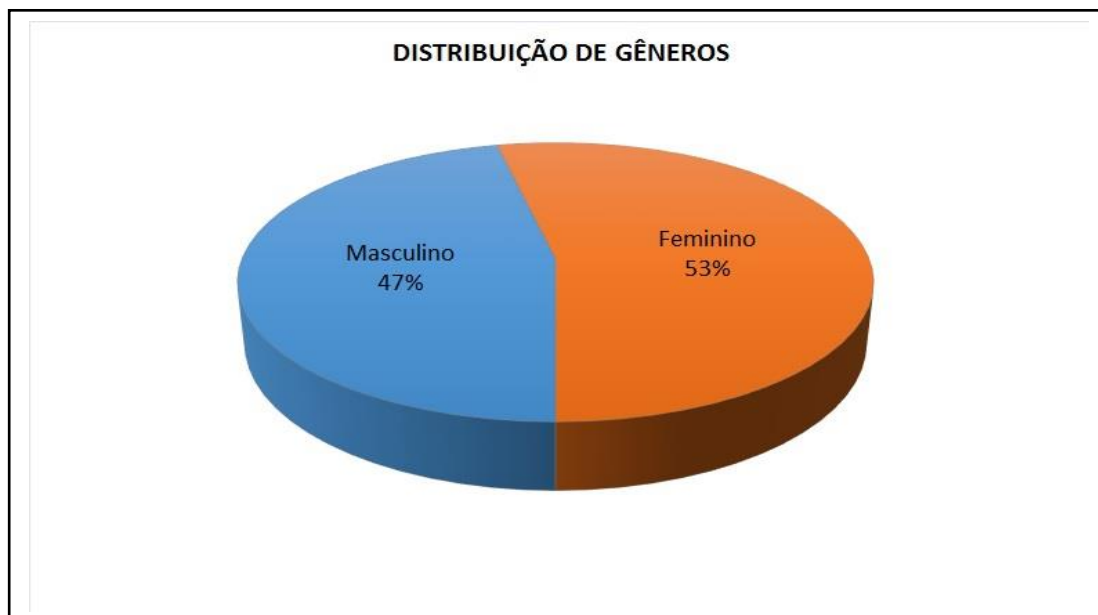


Figura 9: Distribuição de Gêneros

Fonte: Dados da pesquisa aplicada pelo autor

Nesta figura pode-se observar que dos pesquisados a maioria é do sexo feminino já o sexo masculino não tem muita diferença em comparação ao sexo feminino apenas de 6% a menos o que não influencia nos resultados.

Esta pesquisa vem comprovar através do uso da teoria das hierarquias de Maslow, que as necessidades humanas estão relacionadas entre si, às vezes com muita influência, às vezes não. Cabe à escola buscar desenvolver atividades extracurriculares pra ajudar na satisfação dessas necessidades que não estão sendo motivadas e com isso buscar um desenvolvimento coletivo.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Motivação é um tema muito complexo e envolve muitas coisas como o momento emocional da pessoa, tanto na vida particular como na social, como na sua realização afetiva ou profissional. Essas teorias utilizadas nos estudos sobre motivação não conseguem explicar o comportamento do ser humano completamente, pois o mundo está em constante mudança.

A aplicação da teoria de Maslow junto aos professores deu uma visão mais ampla de como estão nossos educadores. Através da análise de resultados observamos que a grande maioria tem suas necessidades básicas mais satisfeitas e por isso passaram a buscar outros fatores q impulsionam suas motivações. Isso possibilitou identificar junto à diretoria da escola formas de estimular os professores no seu dia-a-dia escolar.

Portanto podemos ressaltar que a motivação em si tem uma variação muito grande o que nos abre um leque de opções pra análise do ser humano. Ela faz distinção em relação a sexo, idade, relação econômica, pois esses motivos servem como impulsionadores motivacionais.

Realizar esse trabalho foi muito gratificante, pois pude entender um pouco mais o lado dos professores dentro de uma escola pública, mas tive certa dificuldade em relação à falta de interesse dos professores mais novos, quanto ao tempo de serviço, e com o preenchimento incompleto de alguns questionários, dificultando assim a obtenção mais rápida dos resultados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Elizeu. **Teoria da motivação**. 2009. Disponível em < <http://www.webartigos.com/artigos/teorias-da-motivacao/20629/> > Acesso em 15.08.2013
- BERGAMINE, Cecília W; CODA, Roberto, et al. **Psicodinâmica da vida organizacional**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997. 342 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução teoria geral da administração**. Edição compacta. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 82; 83; 88 e 89
- _____. **Gestão de pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier LTDA, 2008. 480 p.
- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 491 p.
- COOPER, Cary; ARGYRIS, Chis. **Dicionário enciclopédico de administração**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 886
- GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1991. p. 45
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 6ª ed. São Paulo: Atlas. 2004. 434 p.
- _____. **Introdução à administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas. 2000. 546 p.
- SAMPAIO, Maria Imaculada Cardoso. **Motivação no trabalho cooperativo: um caso da rede brasileira de biblioteca da área de psicologia – REBAP**. São Paulo. 2005. Disponível em < http://newpsi.bvs-psi.org.br/tcc/SAMPAIO_tde.pdf >. Acesso em 15.08.2013
- SOUZA, Elaine Fontes Machado. **Motivação para melhor desempenho**. Rio de Janeiro, 2004. p. 25; 29. Disponível em < http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=0d18e1dd-0a13-4c2d-a7ab-e279c47fa63b&groupId=10136 > Acesso em 06.09.13
- TOLEDO, Caroline Gomes. **Análise motivacional em uma malharia do setor de produção**. Socorro, SP: Faculdade XV de Agosto, 2008. 29 p.
- PEREIRA, Marcelo Augusto. Trabalho de conclusão de curso: **Análise Motivacional de Ambiente de Trabalho em uma Concessionária Volkswagen**. Socorro, SP: Faculdade XV de Agosto, 2005. 34 p.