

Aspectos Motivacionais dos Professores da Cidade de Manhuaçu (MG) à Luz da Teoria de Herzberg

Gean César da Costa
geanmega@gmail.com
FACIG

Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura
ritakmartins@hotmail.com
FACIG

Reginaldo Adriano de Souza
reginaldoberbert@hotmail.com
FACIG

Anandy Kassis de Faria Alvim-Hannas
anandy.alvim@gmail.com
FACIG

Lilian Beatriz Ferreira Longo
lilianfacig@hotmail.com
FACIG

Resumo: Todo e qualquer funcionário precisa estar motivado para realizar suas funções dentro das organizações e por isso esse trabalho buscou identificar os aspectos motivacionais dos professores da cidade de Manhuaçu (MG) e relacioná-los com a teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Para tanto foi realizado um survey com a participação de 24 professores do ensino médio a fim de conhecer os aspectos motivacionais na percepção dos mesmos. A pesquisa realizada tem como estratégia a abordagem quantitativa para uma pesquisa descritiva. Analisando-se os dados pode-se concluir que os professores estão satisfeitos e não insatisfeitos, sob a luz da teoria dos Dois Fatores, já que os aspectos pesquisados mostraram que os professores estão satisfeitos com a maioria dos aspectos motivacionais e higiênicos. Alguns aspectos apontaram insatisfação, mas não o suficiente para chegar a uma conclusão diferente.

Palavras Chave: Motivação - Professores - Satisfação - Herzberg -

1. INTRODUÇÃO

Funcionários motivados trabalham melhor e cada vez mais contribuem para o crescimento das organizações e o alcance de seus objetivos.

A docência é considerada uma profissão importante para a sociedade e mesmo assim seus agentes, os professores, se vêm desvalorizados e desmotivados frente à realidade em que vivem no Brasil.

Diante disso, esse trabalho procura responder o seguinte problema: Professores do ensino médio da cidade de Manhuaçu (MG) são funcionários satisfeitos, sob a luz da teoria de Herzberg? Considerando o conhecimento que se tem sobre a motivação dos docentes, levanta-se a hipótese de que os professores não são totalmente satisfeitos. É o que se pretende confirmar ao longo deste trabalho. Para a pesquisa adotou-se uma abordagem quantitativa dentro de uma perspectiva descritiva, aplicando questionários junto a 24 professores da cidade.

O estudo se justifica na medida em que todo e qualquer funcionário, para realizar bem a sua função necessita estar motivado e de acordo com Herzberg, um funcionário pode estar satisfeito e insatisfeito ao mesmo tempo, considerando essa teoria e a conhecida não satisfação dos professores no Brasil, busca-se identificar a percepção dos professores quanto aos aspectos motivacionais.

Este artigo busca contribuir para o meio acadêmico e também para os gestores de professores, de forma que os dados obtidos possam nortear as ações para melhor motivar os docentes para que realizem seus trabalhos com prazer e dedicação, já que a docência não é tão valorizada como deveria, perante a sociedade.

Como objetivo geral, tem-se a busca por descobrir se os professores estão satisfeitos com o trabalho que realizam e os objetivos específicos que se espera alcançar, com os dados obtidos, são identificar os aspectos motivacionais dos professores e relacioná-los com a teoria dos dois fatores de Herzberg.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Teoria Motivacional

É necessário entender a importância das pessoas nas organizações e diante disso Davel e Vergara(2013) argumentam que as pessoas constituem o essencial principio das dinâmicas das organizações, criam, inovam, recriam contextos e situações que podem levar as instituições a se posicionarem de maneira competitiva com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral não fazendo parte somente da vida produtiva do meio organizacional.

E ainda “pessoas tornam-se fonte verdadeira de vantagens competitivas por causa de seu valor, sua raridade, suas inimitáveis e insubstituíveis qualidades humanas” (DAVEL; VERGARA 2013, p. 3).

Dito isso “a motivação tem sido vista como uma saída para melhorar o desempenho profissional no que diz respeito tanto à produtividade quanto a saúde organizacional e satisfação dos trabalhadores” (CASADO, 2002, p. 257). Então é necessário compreender o que é motivação e quais os seus efeitos. Diante disso:

motivo é o impulso que leva a pessoa a agir de determinada maneira, isto é, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por estímulo externo (provindo do ambiente) ou pode ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 2000, p. 301).

Compreende-se então que a motivação “representa a ação de forças ativas e impulsionadoras: as necessidades humanas” (CHIAVENATO, 2000, p. 302)

De acordo com Tadin *et. al.* (2005) é uma imensidão as necessidades humanas tidas como forças ativas e impulsionadoras do comportamento e isso porque as pessoas possuem

necessidades discrepantes e são diferentes entre si que conseqüentemente produzem padrões de comportamento que variam de indivíduo para indivíduo.

Para Robbins e Judge (2014 p. 133) motivação é definida como “processos que representam a intensidade, a direção e a persistência de um indivíduo para alcançar uma meta”. Dentre as diversas teorias motivacionais, neste trabalho o enfoque é a teoria dos Dois Fatores que segundo Chiavenato (2000), foi desenvolvida por Herzberg para explicar o comportamento dos indivíduos no trabalho.

2.2. Teoria dos Dois Fatores

“A teoria dos dois fatores, de Frederick Herzberg, explica como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interagem para produzir motivação. Segundo Herzberg, a motivação resulta de dois fatores que podem ser divididos em duas categorias” (MAXIMIANO, 2011, p. 188)

Os fatores higiênicos para Herzberg “se localizam no ambiente que rodeia o indivíduo e se referem às condições dentro das quais ele desempenha seu trabalho. Não estão sobre o controle do indivíduo, pois são administrados pela empresa.” (CHIAVENATO, 2000, p. 306).

Ainda para Herzberg estilo de supervisão, salário, relações pessoais com os colegas, políticas de administração de pessoal, segurança do trabalho e condições físicas são os principais fatores higiênicos (MAXIMIANO, 2011, p. 189).

Segundo Chiavenato (2000), quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação nos empregados, já quando são precários provocam a insatisfação. Já os fatores motivacionais,

estão relacionados com o conteúdo do cargo ou com a natureza das tarefas que o indivíduo executa. Os fatores motivacionais estão sobre o controle do indivíduo e englobam os sentimentos de autorrealização, crescimento individual e reconhecimento profissional (CHIAVENATO, 2000, p. 307).

Ao que diz Chiavenato (2000) quando são ótimos, os fatores motivacionais provocam a satisfação do indivíduo e evitam a não satisfação quando são precários. Segundo o autor,

A satisfação no cargo é em função do conteúdo da carga ou das atividades desafiadoras e estimulantes do cargo: são os fatores motivacionais. A insatisfação no cargo é função do contexto, isto é do ambiente, do salário, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo: são os fatores higiênicos (CHIAVENATO, 2000, p. 308).

“Nas palavras de Herzberg, o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas não satisfação; o oposto de insatisfação não é satisfação, mas não insatisfação” (MAXIMIANO, 2011, p. 190).

Robbins e Judge (2014, p. 136) apontam que os fatores que levam a satisfação são diferentes dos que levam a insatisfação no trabalho de acordo com Herzberg e que os gestores que procuram diminuir a insatisfação no trabalho podem conseguir que haja paz, mas tão somente não conseguirá produzir motivação. De agora em diante será tratado o trabalho docente, seus significados e particularidades.

2.3. Trabalho docente

É imprescindível expor o que é trabalho e Mozini (2010, p. 23) argumenta que “o trabalho, além de essencial é próprio do ser humano, é também uma atividade social para ele. Qualquer trabalho, ao ser realizado, pode satisfazer tanto uma necessidade individual, quanto social”. Para Amorim (2008, p. 53) “a categoria trabalho faz parte da condição humana. O

homem para sobreviver precisou alterar a natureza e a esta alteração dá-se o nome de trabalho”. Sobre o trabalho docente, Basso (1998, p. 4) aponta que,

no caso dos professores, o significado de seu trabalho é formado pela finalidade da ação de ensinar, isto é, pelo seu objetivo e pelo conteúdo concreto efetivado através das operações realizadas conscientemente pelo professor, considerando as condições reais e objetivas na condução do processo de apropriação do conhecimento pelo aluno.

A função do professor é intermediar o acesso do aluno ao conhecimento como afirma, Basso (1998) e essa mediação entre o aluno e a cultura, realizada pelo professor apresenta pontos específicos.

Para este mesmo autor, por ter como finalidade específica propiciar a obtenção de conhecimentos culturais primários que permitam o entendimento do meio social e a promoção do desenvolvimento de cada indivíduo, a educação formal é qualitativamente diferente e assim a atividade do professor é um conjunto de ações conscientes e intencionais, direcionadas para uma finalidade específica.

Para Viana (2008, p. 54) “o magistério público, para muitos é mais que uma profissão, é uma função considerada como uma ‘opção de vida’, um sacerdócio”. E para concluir o significado de trabalho docente, Basso (1998) afirma que a finalidade do trabalho docente é garantir o acesso dos alunos aquilo que não é reiterativo na vida social.

2.4. Motivação no trabalho docente

Para Coelho (2012, p. 4.) “o fato dos funcionários públicos estarem motivados é fundamental se quisermos que estes cumpram as suas responsabilidades para com os cidadãos e a comunidade que os mesmos servem”. Entretanto esse mesmo autor elenca as dificuldades de se motivar um funcionário público. Segundo ele,

as recompensas e incentivos disponíveis pelos gestores e diretores públicos são limitados, o que conduz a uma maior dificuldade em motivar os seus subordinados; as pessoas que escolhem fazer carreira no setor público são menos atraídas por objetivos e preferem a segurança do seu emprego; e a motivação é mais complexa em organizações públicas porque muitas vezes os objetivos são mais ambíguos do que nas privadas. (COELHO, 2012, p. 4)

As dificuldades de motivação dos funcionários públicos afeta também os docentes da rede pública assim como apontam Larocca e Girardi (2011) além da extensa carga horária exercida na escola, as funções dos docentes vão além do espaço próprio da sala de aula, compreendendo atividades extracurriculares, correção de trabalhos dos alunos, preparação das aulas, reuniões pedagógicas e outras funções. Segundo os mesmos autores: “as dificuldades dos professores no trabalho são agravadas também por uma formação inicial que fomenta uma visão idealizada do ensino, que destoa das situações concretas encontradas na prática diária das escolas” (LAROCCA; GIRARDI, 2011, p. 1934).

Sobre problemas enfrentados pelos professores e os motivos para sua insatisfação, Larocca e Girardi (2011, p. 1934) argumentam que

muitos docentes se desmotivam e sofrem com os baixos salários, desprestígio social, crise de identidade profissional, superlotação em salas de aula, ausência de reconhecimento de seu trabalho, falta de autonomia, sobrecarga de atividades que se estendem para casa, fora de sua jornada na escola, além de problemas como a indisciplina na escola, pais omissos, cobranças dos gestores, violência, drogas, falta de segurança etc. Neste cenário, muitos professores adoecem ou se desencantam com a profissão, sentindo-se desmotivados e insatisfeitos no trabalho.

Mozini (2010) afirma que a motivação dos professores vem de um senso de compromisso pessoal com a prática educacional e também de paixão e entusiasmo pelo trabalho docente, além disso, se sentir importante e produzir resultados significativos que cresce da influência positiva dos colegas e da direção e de experiências reais de êxito.

Ao que diz Larocca e Girardi (2011), por meio de pesquisa realizada, constataram que os professores, além de gostarem da profissão, eles sentem prazer no que fazem e que escolheram a profissão por amor de ensinar. Esses profissionais se realizam com a aprendizagem dos alunos e, segundo os autores, um dos fatores mais importantes para a motivação centra-se no aprendizado de sucesso do aluno e na importância que os seus alunos dão ao trabalho docente.

2.5. Metodologia

Para Lakatos e Marconi (2003, p. 187), pesquisa quantitativa, descritiva “consistem em investigações de pesquisa empíricas, cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis principais”. Essa abordagem de pesquisa foi utilizada para obter as repostas para a problemática deste estudo.

A coleta de dados foi realizada por meio de *survey* aplicado junto a 24 professores do ensino médio de escola pública e privada. Foi definida uma amostra não probabilística por conveniência.

A amostragem por conveniência procura obter uma amostra de elementos convenientes. A seleção das unidades amostrais é deixada em grande parte a cargo do entrevistador. Não raramente os entrevistados são escolhidos, pois se encontram no lugar exato no momento certo (MALHOTRA, 2001, p. 306).

O questionário é uma adaptação do utilizado por Peres (2014) “elaborado com 28 questões, sendo quatorze relacionados aos fatores motivacionais e quatorze sobre os fatores higiênicos tendo as seguintes opções como repostas: totalmente insatisfeito, insatisfeito, indiferente, satisfeito e totalmente satisfeito”. Os quadros 1 e 2 mostram as questões relacionadas com cada um dos fatores da teoria de Herzberg presentes no questionário:

Quadro 1: Fatores motivacionais da Teoria dos Dois Fatores presentes no questionário

Fatores Motivacionais	Questões
Conteúdo do trabalho	2.4, 2.7
Criatividade e inovação	2.6
Desenvolvimento profissional	2.3, 2.9, e 2.14
Participação nas decisões	2.10
Realização pessoal	2.11
Reconhecimento	2.1 e 2.12
Responsabilidade/Autonomia	2.2, 2.5 e 2.8

Fonte: PERES (2014)

Quadro 2: Fatores higiênicos da Teoria dos Dois Fatores presentes no questionário

Fatores Higiênicos	Questões
Condições de trabalho	3.1, 3.3, 3.11 e 3.13
Políticas Organizacionais	3.14
Relações interpessoais	3.2 e 3.5
Remuneração	3.4, 3.9 e 3.12
Segurança	3.6, 3.8 e 3.10
Status	3.7

Fonte: PERES (2014)

3. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, os dados obtidos serão analisados à luz da teoria dos Dois fatores de Herzberg. Será usado as sequencias apresentadas nos quadros 1 e 2 na seção de metodologia.

Dos 24 professores respondentes 62,5% são do sexo feminino e ainda 50% têm entre 36 e 50 anos, 20,8% têm entre 26 e 35 anos, 16,7% têm acima de 50 anos e a menor parcela (12,5%) tem entre 18 e 25 anos. 87,5% dos professores tem mais de 4 anos no serviço da educação seguido por 8,3% com a 1 a 2 anos de serviço e 4,2% com 3 a 4 anos como professor. Quanto ao grau de instrução dos professores, 62,5% possui especialização, 20,8% possui mestrado e 16,7% possui o título de licenciatura. 45,8% dos respondentes ganham entre 3 e 4 salários mínimos, 25% ganham acima de 4 salários mínimos, enquanto 16,7% ganham entre 2 e 3 salários mínimos e 12,5% ganham de 1 a 2 salários mínimos. Diante de todos esses dados conclui-se que os respondentes tem um perfil de maioria feminina, acima de 36 anos com mais de 4 anos no serviço da educação, com especialização e que ganham entre 3 e 4 salários mínimos.

3.1. Fatores Motivacionais

Para Chiavenato (2000), os fatores motivacionais são variáveis que estão no controle do trabalhador e são sentimentos de autorrealização, crescimento individual e reconhecimento profissional.

O primeiro fator a ser analisado é o de conteúdo do trabalho, foi perguntado aos professores como se sentiam em relação às atividades exigidas pelo seu cargo e o resultado indica uma maioria satisfeita, já que 54,2% encontram-se satisfeitos e 12,5% totalmente satisfeitos. Quando perguntado aos professores como se sentem em relação ao trabalho que desenvolvem e 79,2% consideram-se satisfeitos e 4,2% totalmente satisfeitos, o que denota uma indiscutível satisfação geral dos respondentes (GRÁFICO 1).

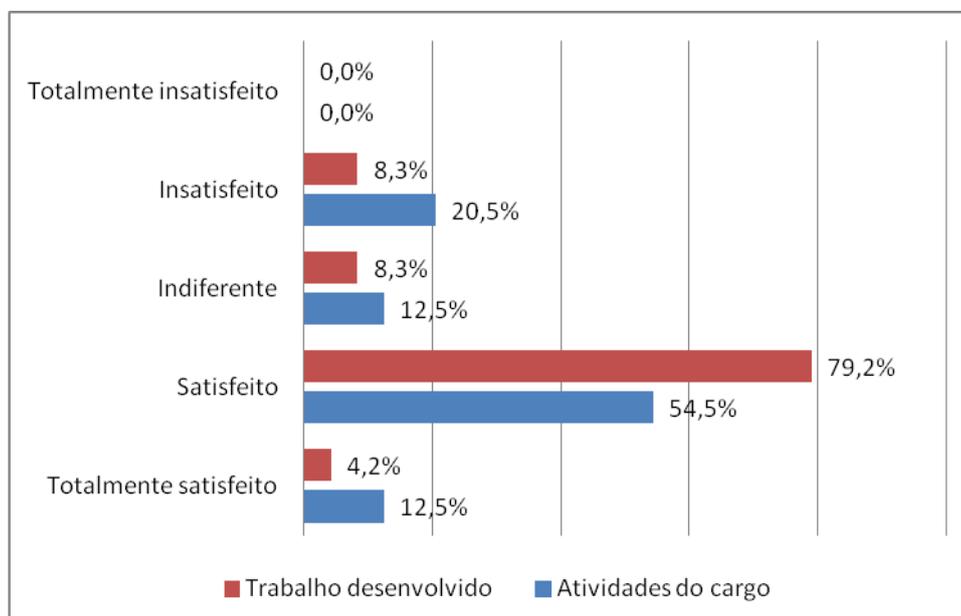


Gráfico 1: Avaliação com conteúdo do trabalho
Fonte: Dados da pesquisa

Perguntou-se aos professores como se sentem em relação a criatividade e inovação na função que exercem e como resultado vê-se no gráfico 2, 66,7% deles estão satisfeitos e 20,8% totalmente satisfeitos, o que demonstra professores satisfeitos quanto a esse quesito.

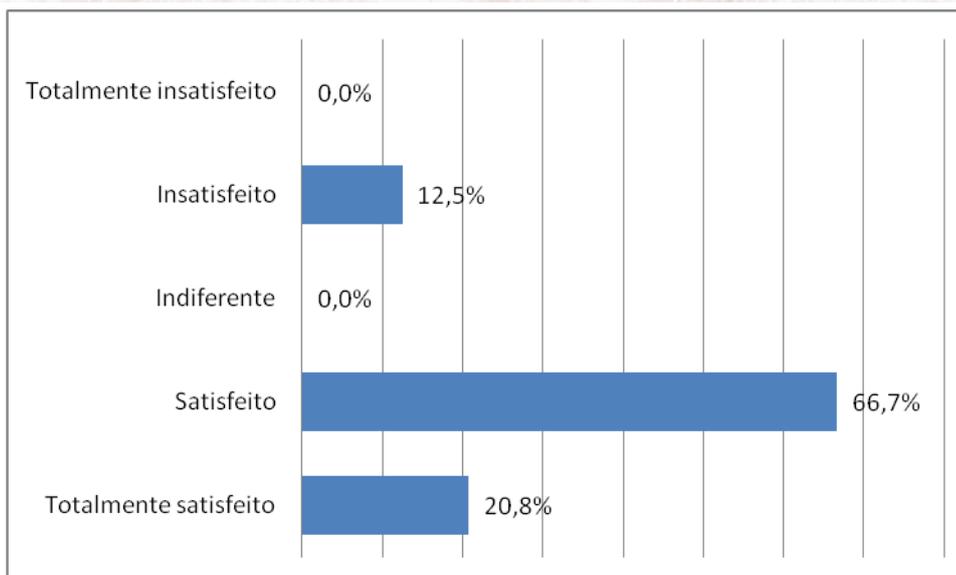


Gráfico 2: Criatividade e Inovação
Fonte: Dados da pesquisa

Perguntou-se como os respondentes se sentiam em relação às oportunidades oferecidas pelo empregador para o seu desenvolvimento profissional e 54,2% demonstram-se satisfeitos e 8,3% totalmente satisfeitos, o que aponta a satisfação de maioria dos professores quanto a esse quesito. Os professores estão em sua maioria não satisfeitos com a qualificação profissional oferecida pelo empregador (45,9%) (GRÁFICO 3).

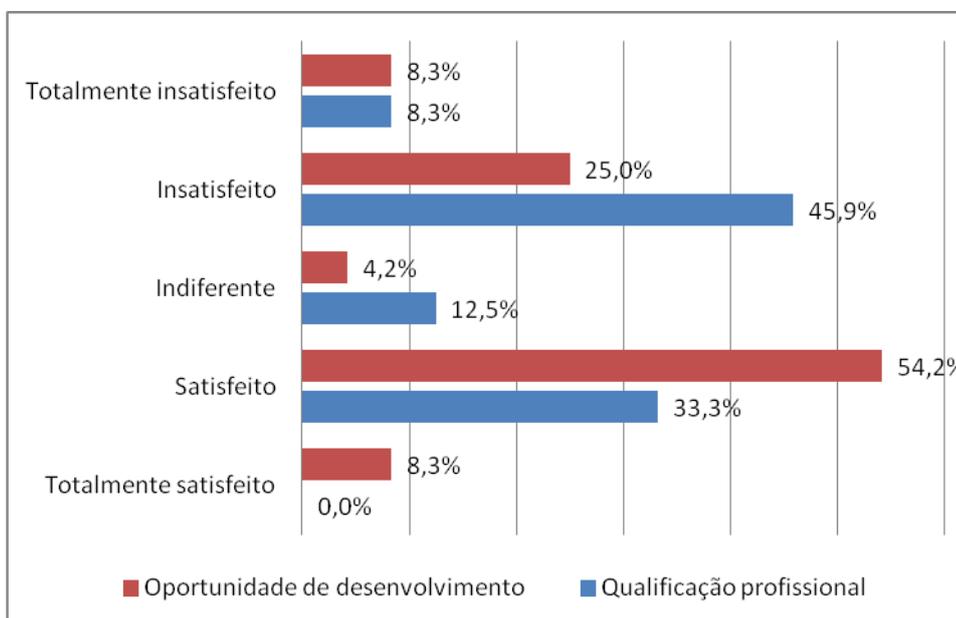


Gráfico 3: Oportunidade de desenvolvimento e qualificação profissional
Fonte: Dados da pesquisa

A oportunidade de progresso na carreira foi o objeto de pergunta quanto a satisfação e houve, aparentemente, um impasse entre não satisfeito e satisfeito, porém o número de totalmente insatisfeitos (4,2%) pesam para concluir que nesse quesito os professores, em sua maioria, estão não satisfeitos com as oportunidades de progresso. Já sobre a participação nas decisões, os professores estão em sua maioria satisfeitos, com 62,5% e apenas 20,8% se

consideram não satisfeitos, conclui-se então que neste quesito, os professores se consideram em sua maioria satisfeitos, conforme apresentado no gráfico 4.

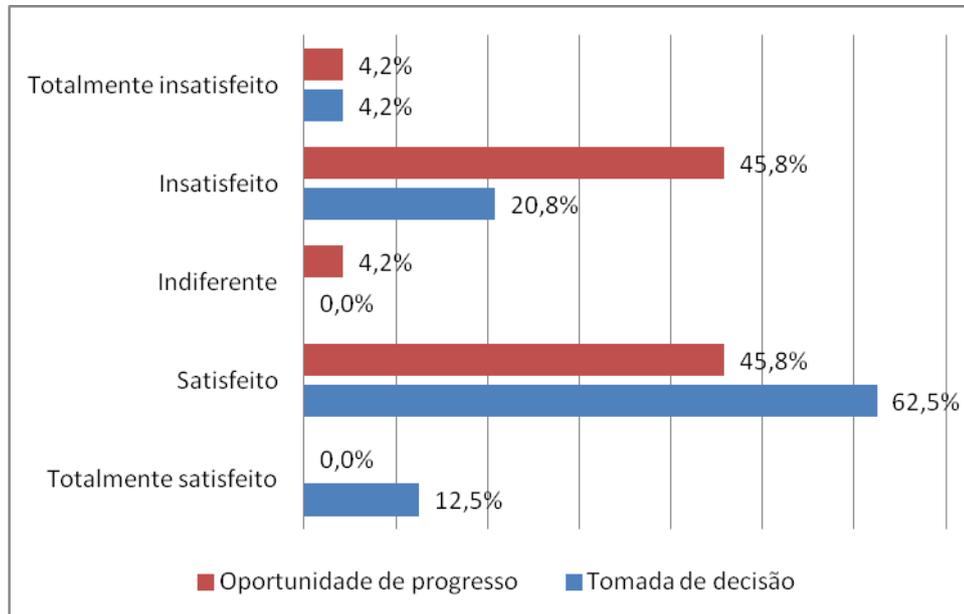


Gráfico 4: Oportunidade de progresso e tomada de decisão
Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico 5 mostra que 54,2% dos respondentes se consideram satisfeitos quanto à vida pessoal proporcionada pelo trabalho e 20,8% se consideram não satisfeitos, sendo assim a maioria dos professores estão satisfeitos quanto à vida pessoal proporcionada pelo trabalho.

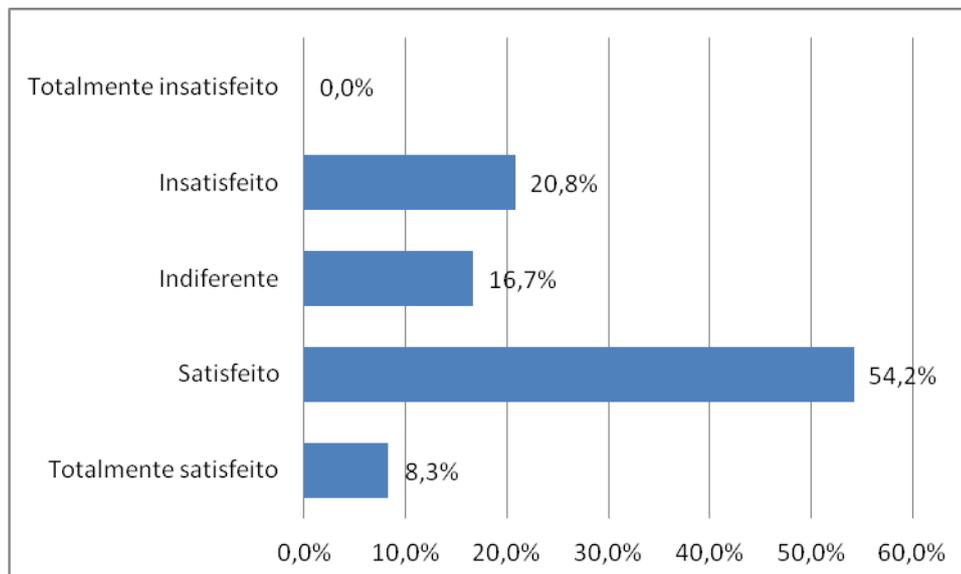


Gráfico 5: Vida pessoal proporcionada pelo trabalho
Fonte: Dados da pesquisa

Os professores foram questionados sobre como se sentiam quanto ao reconhecimento e valorização do seu trabalho e como se vê no gráfico 6, somando-se os resultados dos insatisfeitos (33,3%) com os totalmente insatisfeitos (12,5%) observa-se um empate com os que se consideram satisfeitos (45,8%). Sendo assim, observa-se que neste quesito os

professores estão divididos entre satisfeitos e não satisfeitos. Quanto às informações que recebem dos superiores sobre os resultados do seu trabalho e sua contribuição para esse resultado 62,5% se consideram satisfeitos sobre as informações recebidas e apenas 16,7% se sente não satisfeitos. Nesse quesito os professores estão satisfeitos em sua maioria.

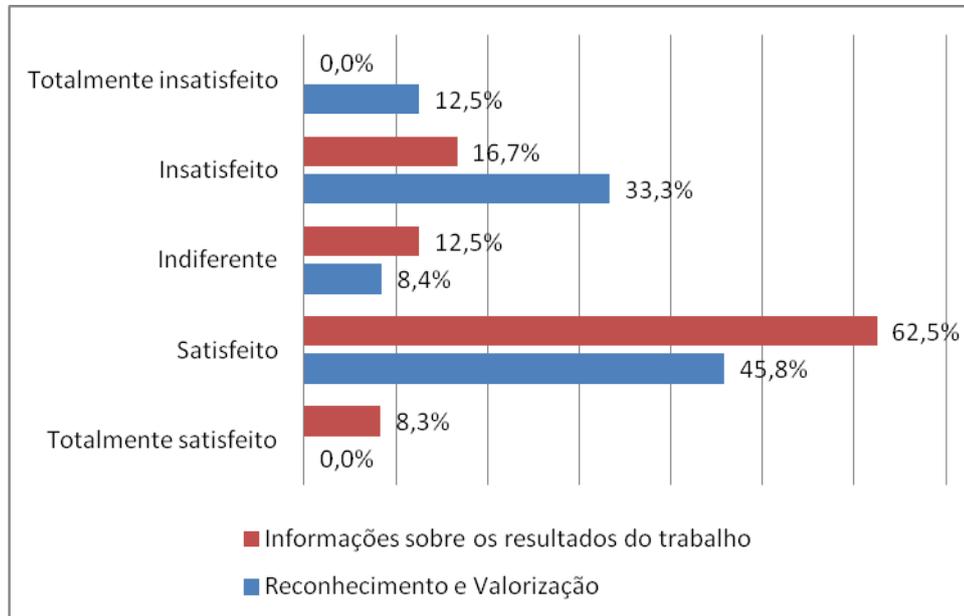


Gráfico 6: Reconhecimento e Resultados do trabalho
Fonte: Dados da pesquisa

Os professores foram questionados sobre como se sentiam quanto ao cumprimento de suas responsabilidades e 79,2% consideram-se satisfeitos e apenas 8,3% consideram-se não satisfeitos. É possível concluir que estão satisfeitos, em sua maioria, os professores questionados (GRÁFICO 7).

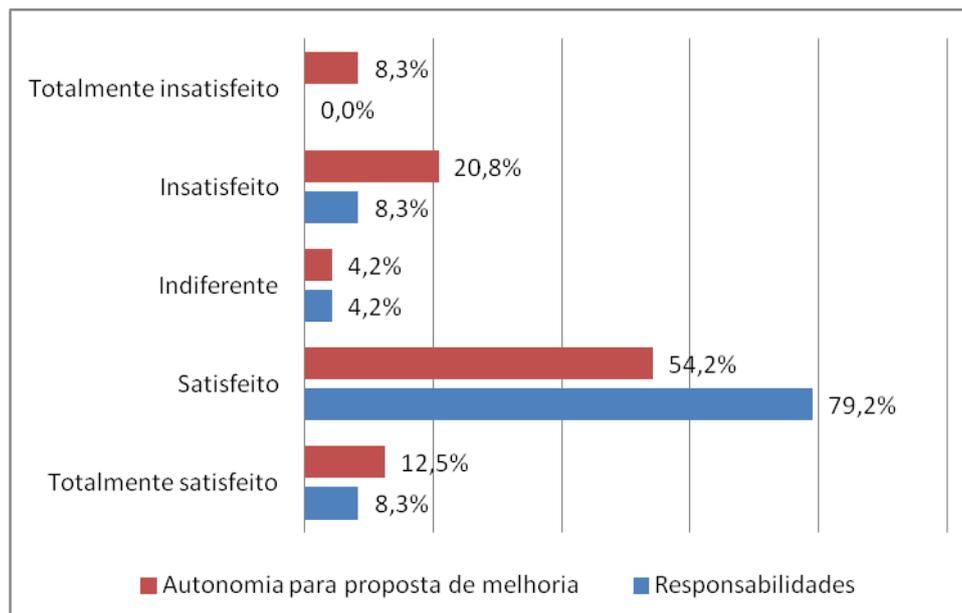


Gráfico 7: Responsabilidades e Autonomia para proposta de melhoria
Fonte: Dados da pesquisa

Ainda no gráfico 7 se vê os resultados do questionamento aos professores de como se sentiam em relação à autonomia para propor ou realizar melhorias na execução do trabalho e 54,2% se considera satisfeito. Diante disso é possível observar que os professores, em grande parte, estão satisfeitos com a autonomia que possuem.

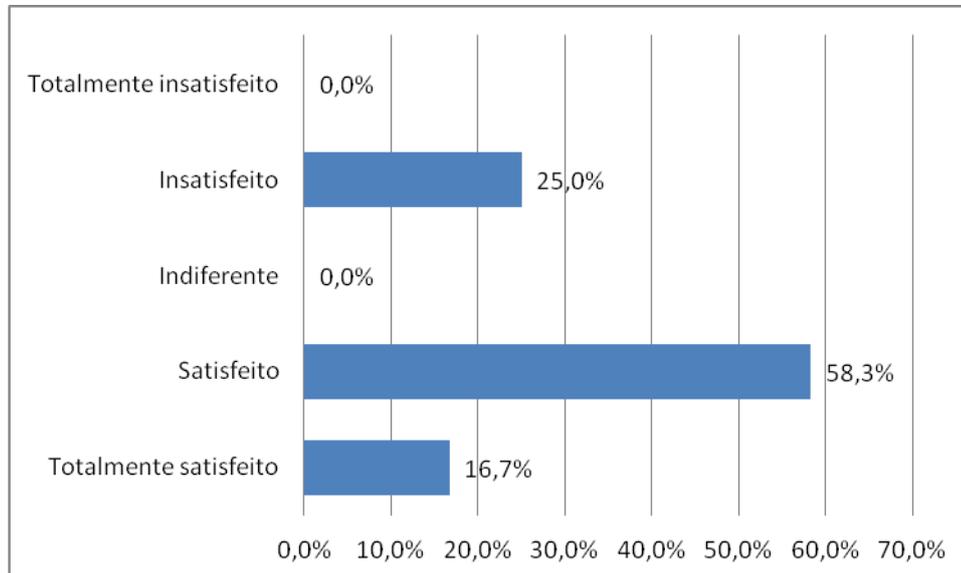


Gráfico 8: Autonomia de realização
Fonte: Dados da pesquisa

Foi questionado aos docentes como se sentiam em relação a autonomia que tinham para realizar seu trabalho e 58,3% se consideram satisfeitos, 16,7% totalmente satisfeitos. Portanto, verifica-se que grande parcela dos professores está satisfeita.

Para Chiavenato (2000) quando são ótimos os fatores motivacionais, é possível provocar a satisfação e se precários levam a não satisfação. Conforme os dados obtidos acima, pode-se concluir que os professores estão satisfeitos, já que são ótimos os fatores motivacionais, segundo a percepção dos mesmos.

Para Maximiano (2011) de acordo com Herzberg, para que haja motivação, é preciso que o trabalho e a pessoa estejam sintonizados e que o trabalhador enxergue no seu trabalho a possibilidade de exercitar suas habilidade ou desenvolver aptidões. Apenas dois quesitos apresentaram não satisfação dos docentes, são eles a qualificação profissional oferecida pelo empregador e oportunidade de progresso do cargo, porém essas pontuais não satisfações não alteram a conclusão que os professores se encontram satisfeitos e em sintonia com seu trabalho.

3.2 Fatores Higiênicos

Neste tópico serão analisadas as perguntas sobre os fatores higiênicos do trabalho dos professores pesquisados. Para Chiavenato (2000) salário, tipo de chefia ou supervisão, políticas da empresa, regulamentos internos, clima de relações entre a direção e o indivíduo, benefícios sociais, condições físicas de trabalho e etc. são os principais fatores higiênicos.

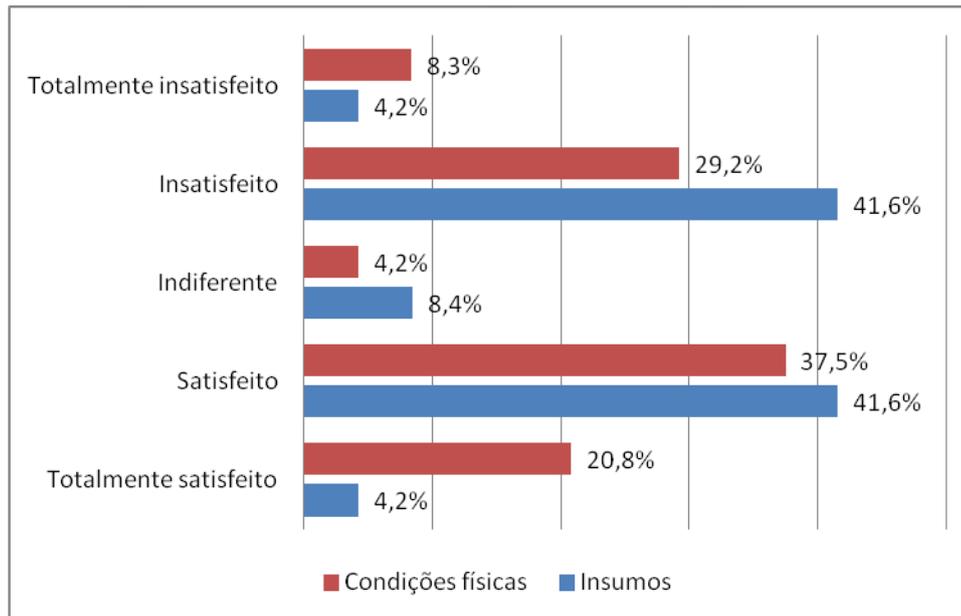


Gráfico 9: Insumos e condições físicas

Fonte: Dados da pesquisa

Os professores foram questionados em como se sentiam com relação aos insumos para realização do seu trabalho e como pode-se observar no gráfico 9, 41,6% se consideram satisfeitos, 4,2% totalmente satisfeitos, outros 41,6% se consideram insatisfeitos, 4,2% totalmente insatisfeitos. Portanto, é possível perceber que quanto a este quesito os professores estão divididos entre não insatisfeitos e insatisfeitos.

Sobre as condições físicas do ambiente de trabalho (iluminação, espaço e etc.), os resultados mostram que 37,5% se vê satisfeito e 20,8% totalmente satisfeito. Sendo assim, percebe-se uma maioria não insatisfeita quanto as condições físicas de trabalho, mas a parcela dos insatisfeitos é significativa.

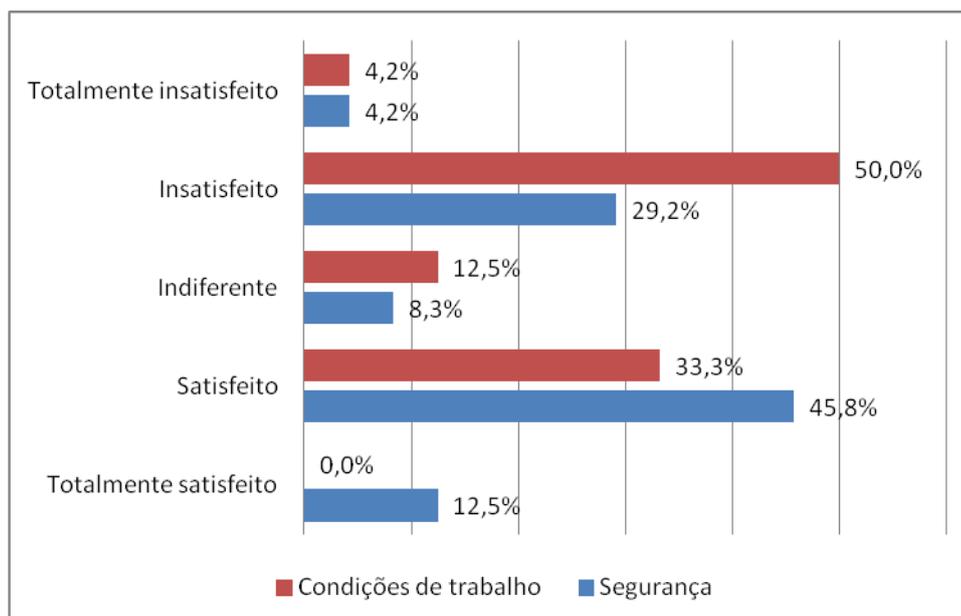


Gráfico 10: Segurança e Condições de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

No gráfico 10 estão as respostas dos professores em relação a como se sentem quanto à segurança que possuem para realização do trabalho e 45,8% se percebe satisfeito, 29,2%

insatisfeito, 12,5% totalmente satisfeito. Portanto, a grande maioria dos respondentes está não insatisfeita quanto à segurança do seu trabalho. Perguntou-se, ainda, aos docentes como se sentiam em relação às condições de trabalho de uma forma geral e 50% deles se consideraram insatisfeitos, 33,3% satisfeitos. Os resultados mostram que os professores estão insatisfeitos com as suas condições de trabalho.

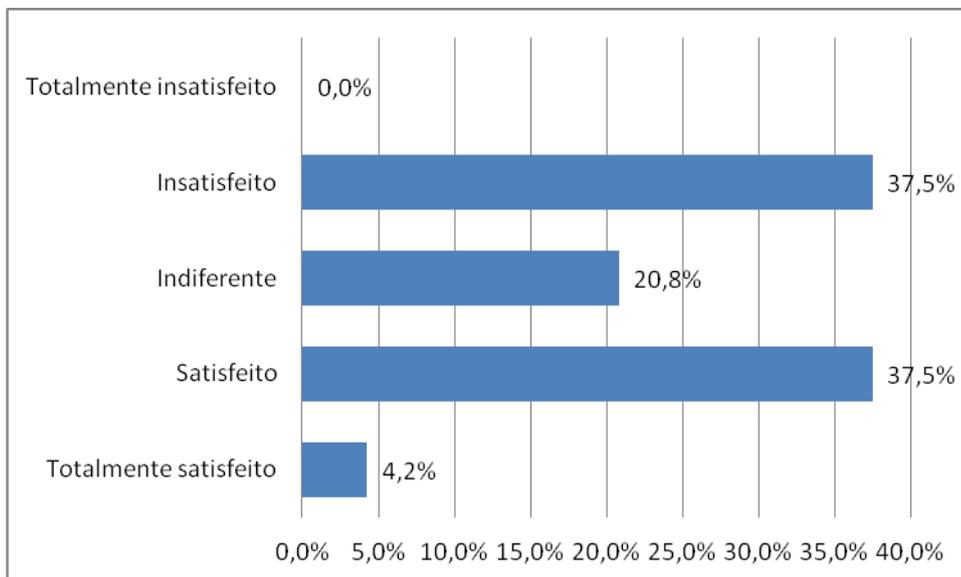


Gráfico 11: Isonomia dos regulamentos
Fonte: Dados da pesquisa

Perguntou-se aos professores como se sentem quanto a isonomia das políticas da instituição empregadora e 37,5% se sentem satisfeitos, 4,2% totalmente satisfeitos e 37,5% insatisfeitos. Com os resultados, nota-se que os professores encontram-se, ligeiramente em maioria, não insatisfeitos com a isonomia das políticas.

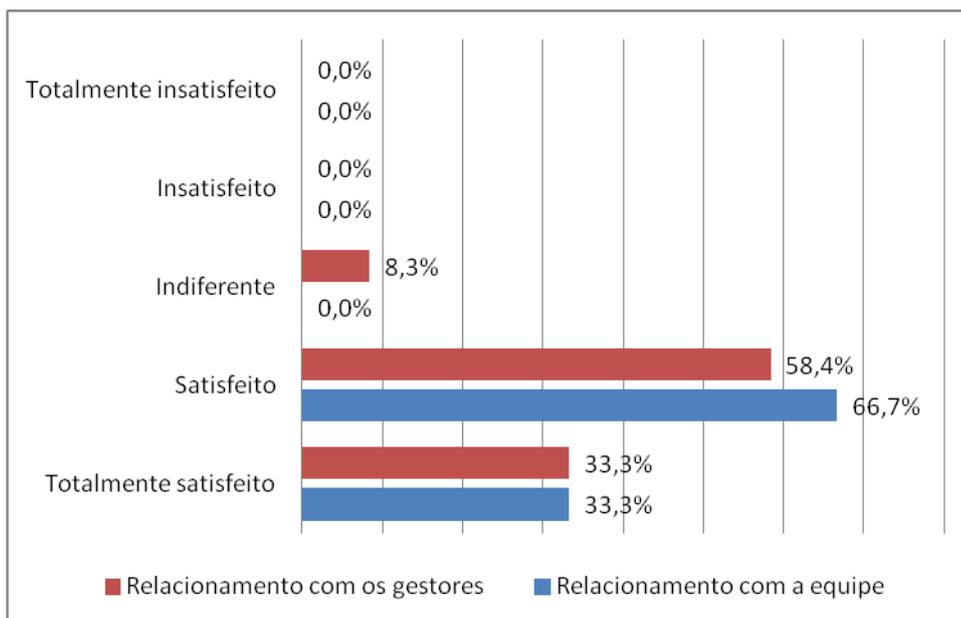


Gráfico 12: Relacionamento com os gestores e com a equipe de trabalho
Fonte: Dados da pesquisa

Questionou-se aos professores como se sentem quanto ao relacionamento entre eles e os gestores 58,4% estão satisfeitos, 33,3% estão totalmente satisfeitos. Portanto,

indiscutivelmente os professores estão não insatisfeitos com o relacionamento entre gestores e equipe. Foi questionado aos professores como se sentiam quanto ao relacionamento entre si e os outros membros da equipe e os resultados do gráfico 12 mostram que 33,3% dos respondentes estão totalmente satisfeitos e 66,7% estão satisfeitos. Os professores, em sua totalidade estão não insatisfeitos com o relacionamento entre a equipe.

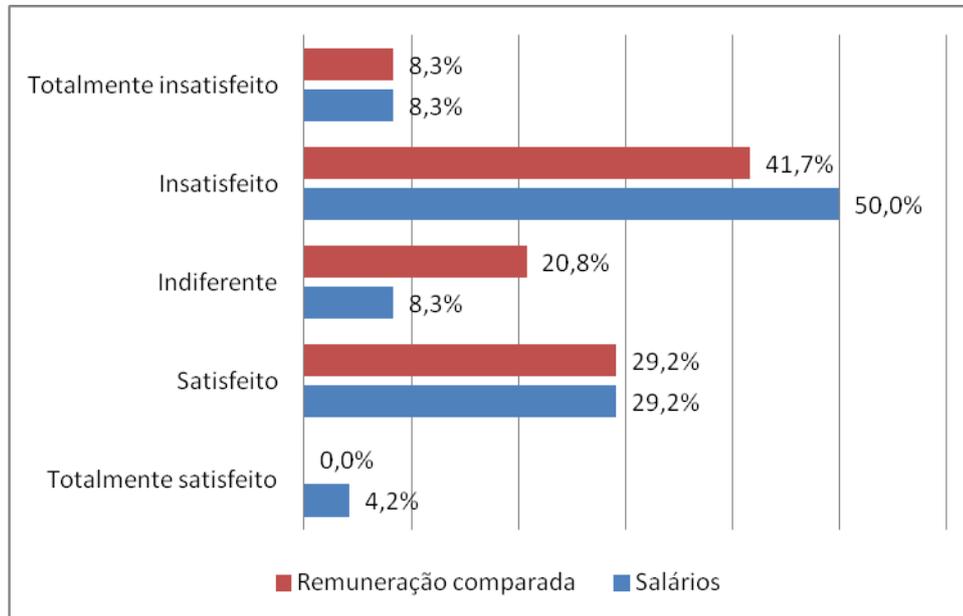


Gráfico 13: Satisfação com o salário e Remuneração comparada

Fonte: Dados da pesquisa

Questionou-se como os professores se sentiam quanto à remuneração que recebem e segundo os resultados do gráfico acima, 50% dos respondentes estão insatisfeitos com o salário que recebem 29,2% estão satisfeitos. Portanto a maioria dos professores se considera insatisfeita diante de sua remuneração o que confirma o que diz Larocca e Girardi (2011), “muitos docentes se desmotivam e sofrem com os baixos salários.”.

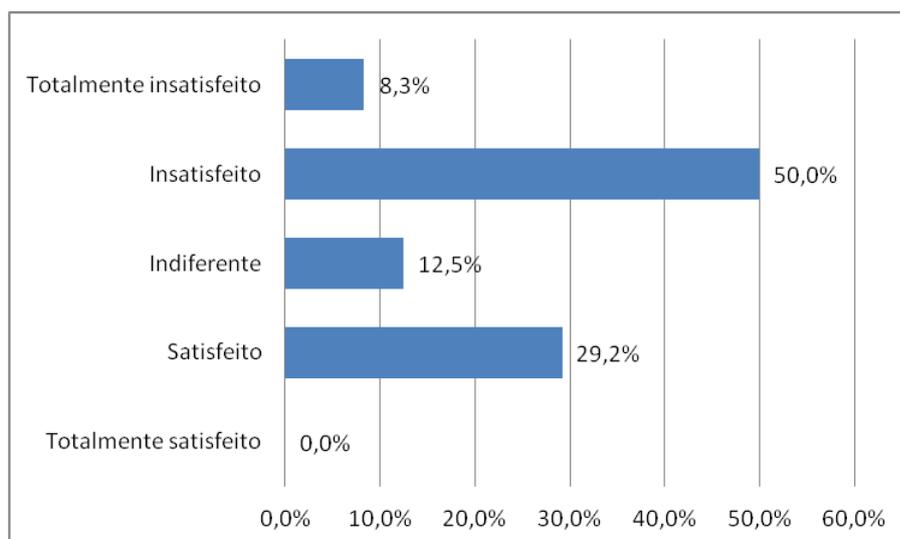


Gráfico 14: Remuneração e atividade exercida

Fonte: Dados da pesquisa

Questionou-se aos docentes como se sentiam quando comparavam sua remuneração com outros profissionais da educação e nota-se que 41,7% se sentem insatisfeitos e 8,3% totalmente insatisfeitos. Diante disso é possível afirmar que os docentes se sentem insatisfeitos quando fazem esta comparação.

Os professores responderam como se sentem quando comparam a remuneração que recebem com o trabalho que realizam e segundo o gráfico 14, 50% se dizem insatisfeitos, 8,3% se encontram totalmente insatisfeitos. Com os resultados, é possível dizer que os professores estão insatisfeitos com a remuneração que recebem diante do trabalho que realizam, confirmando o que aponta Larocca e Girardi (2011) além da extensa carga horária exigida na escola, as funções dos docentes vão além do espaço próprio da sala de aula.

Indagou-se aos professores como se sentem quanto à segurança de permanecer na equipe, 66,7% se vêm satisfeitos, 20,8% totalmente satisfeitos. Portanto, os professores se consideram não insatisfeitos quanto a esse quesito. Conforme aponta Coelho (2012) “as pessoas que escolhem fazer carreira no setor público são menos atraídas por objetivos e preferem a segurança do seu emprego”. Questionou-se aos professores como se sentiam em relação a preocupação do empregador com sua saúde e segurança e assim, 33,3% se sentem insatisfeitos e 8,3% totalmente insatisfeitos (GRÁFICO 15). Conclui-se então que existe um equilíbrio, porém existe uma leve tendência a professores insatisfeitos.

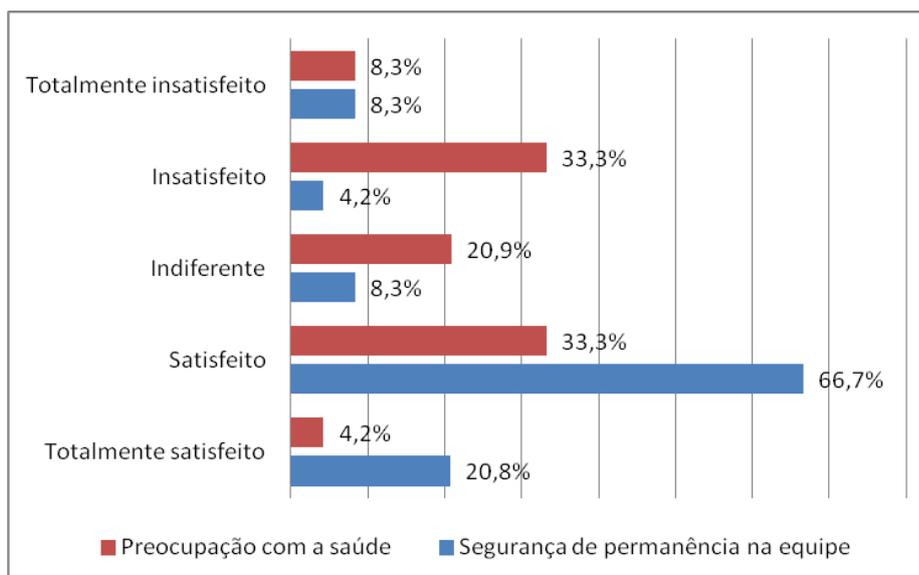


Gráfico 15: Segurança de permanência na equipe e Preocupação com a saúde
Fonte: Dados da pesquisa

Foi questionado aos respondentes, como se sentiam quanto à estabilidade do cargo e segundo os dados do gráfico 16, 66,6% encontram-se satisfeitos, 4,2% totalmente satisfeitos. Assim é possível identificar que os professores estão não insatisfeitos quanto à estabilidade.

Indagou-se, também, aos professores como se sentiam quanto ao *status* que o cargo proporciona e como se pode ver no gráfico 26, 33,3% estão insatisfeitos, 12,5% totalmente insatisfeitos, 20,8% estão indiferentes e 33,3% estão satisfeitos (GRÁFICO 16). Portanto, verifica-se que quanto ao *status* do cargo, os docentes encontram-se insatisfeitos.

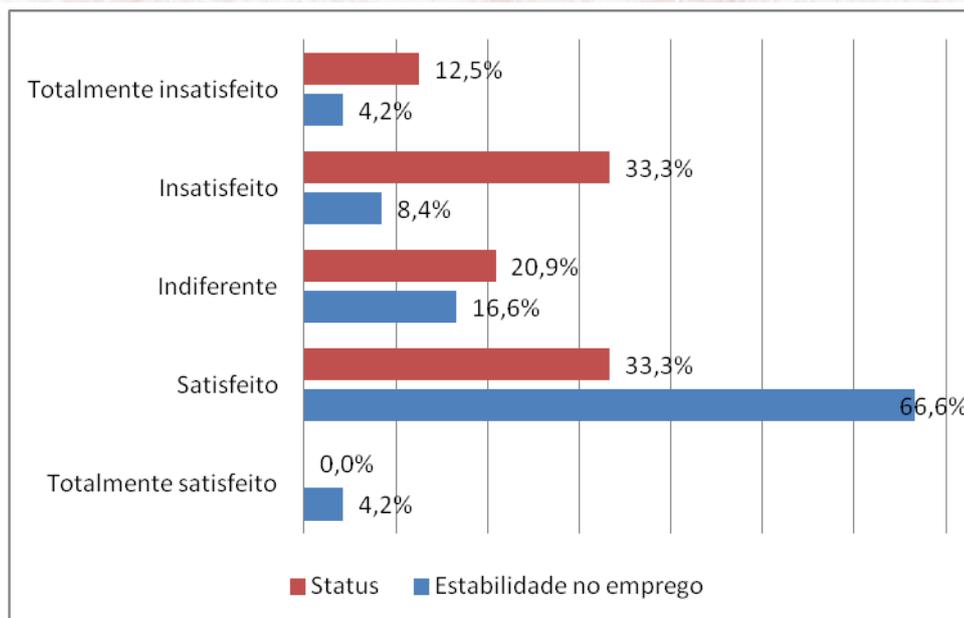


Gráfico 16: Estabilidade e Status do emprego
Fonte: Dados da pesquisa

Como aponta Chiavenato (2000) quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação e quando precários, provocam a insatisfação. Verificando na análise dos fatores higiênicos, vê-se os professores não insatisfeitos em maioria dos quesitos, contudo, em boa parte dos quesitos eles se encontram insatisfeitos, como com as condições de trabalho, remuneração, comparação entre remuneração e atividade exercida, preocupação do gestor com sua saúde e segurança, *status* do cargo e comparação do próprio salário com de outros agentes da educação, porém esses quesitos de insatisfação, apesar de significativos, não são maioria e portanto não muda a conclusão de que os professores estão não insatisfeitos

4. CONCLUSÃO

Dos fatores motivacionais pesquisados, o item que mais se destacou foi o conteúdo trabalho, onde a maioria se declarou satisfeita ou totalmente satisfeita quando comparam sua qualificação com o trabalho que realizam o que confirma o argumento de que os professores gostam do que fazem e escolheram a profissão por amor de ensinar.

Já dos fatores higiênicos, o que mais se destacou foi a relação entre os professores e outros membros da equipe onde todos os respondentes se declararam não insatisfeitos.

Diante dos destaques da pesquisa, pode-se confirmar o que aponta Herzberg sobre os fatores motivacionais, que quando são ótimos provocam satisfação e os fatores higiênicos quando são ótimos eles evitam a insatisfação.

Alguns pontos de insatisfação foram constatados na pesquisa, como por exemplo, a insatisfação evidenciada em metade dos pesquisados quanto à remuneração que recebem, o que confirma o argumento de que muitos docentes se desmotivam e sofrem com os baixos salários, entretanto os pontos de insatisfação não interferiram na conclusão de que os professores se encontram satisfeitos, pois os fatores motivacionais são ótimos e não-insatisfeitos, já que os fatores higiênicos são levemente ótimos.

Os resultados da pesquisa mostram que, mesmo que os professores estejam satisfeitos e não insatisfeitos, os quesitos de não satisfação e insatisfação precisam ser trabalhados pelos gestores da educação. Os pontos de insatisfação encontrados na pesquisa são importantes, na medida em que apontam que os gestores da área da educação precisam melhorar esses quesitos, preocupando-se com a saúde e a segurança de seus funcionários, possibilitando

melhores condições de trabalho, salários que se equiparem com a atividade por eles exercida e que a sociedade possa reconhecer a importância dessa profissão, conferindo assim um melhor *status* para a docência. Espera-se que este trabalho possa contribuir para a percepção dos gestores da educação sobre onde agir para melhorar a qualidade de vida e a produtividade dos professores do país.

Por fim, pode-se concluir que os professores pesquisados estão satisfeitos e não insatisfeitos, conforme a teoria dos dois fatores nos diz que é possível, graças, principalmente aos fatores motivacionais que tem poucos quesitos de não satisfação.

Resumem-se os resultados deste trabalho na revelação de que os professores escolhem sua profissão pelo compromisso pessoal que compõe a docência, ou seja, pelo conteúdo do cargo como afirma Herzberg e a motivação dos professores vem de um senso de compromisso pessoal com a prática educacional e também de paixão e entusiasmo pelo trabalho docente.

5. REFERÊNCIAS

- AMORIM, E. A. de P. S.** A docência na universidade privada: entre trabalho e o emprego. 2008. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.
- BASSO, I. S.** Significado e sentido do trabalho docente. Cad. CEDES. v. 19, n. 44, p.1-7, 1998.
- CASADO, T.** A motivação e o trabalho. In: Fleury, M. T. L. *et al.* As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- CHIAVENATO, I.** Gerência. In: CHIAVENATO, I. Administração – Teoria, processo e pratica. São Paulo: Makron Books. 2000.
- COELHO, S. D. A.** Fatores higiênicos e motivadores dos funcionários públicos: um estudo de caso com recurso à teoria dos dois fatores de Herzberg, 2012. Dissertação (Mestrado em gestão de recursos humanos e comportamento organizacional), Instituto Superior Miguel Torga – Escola Superior de Altos Estudos, Coimbra, 2012.
- DAVEL, E.; VERGARA, S. C.** Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. São Paulo: Atlas, 2013.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M de A.** Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2003.
- LARocca, P.; GIRARDI, P. G.** Trabalho, satisfação e motivação docente: um estudo exploratório com professores da educação básica. In: X CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1933, 2011, Curitiba. Anais eletrônicos... Curitiba: PUC-PR. Disponível em: http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/5929_2605.pdf. Acesso em: 1.out.2016
- MALHOTRA, N. K.** Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman. 2001.
- MAXIMIANO, A. C. A.** Teoria Geral da Administração. São Paulo: Atlas. 2011.
- MOZINI, A. de F.** Motivação e satisfação no trabalho docente em uma instituição de ensino superior particular: estudo de caso, 2010. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, 2010.
- PERES, M. J. da S.** Identificando fatores da teoria de Herzberg nos profissionais do PSF-UBSF Inácio Mayer. Campina Grande, 2014, 39 p.
- ROBBINS, S. P., JUDGE, T. A.** Conceito de motivação. In: ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. Fundamentos de comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- TADIN, A.P. et al.** O conceito de motivação na teoria das relações humanas. Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais, v.2, n.1, p. 40-47, jan/jun. 2005.
- VIANA, J. C. da C. R.** O perfil motivacional do docente da rede estadual de ensino fundamental na Paraíba. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008.