



Motivação no ambiente de trabalho: professores da rede pública de ensino em Anaurilândia MS

Cristiane Pinheiro Duarte¹
Edrilene Barbosa Lima Justi²
Jamson Justi³
Jadson Justi⁴
Ivani dos Santos Marinho⁵
Marianne Bigueti Lopes⁶
Rosangela Cabral de Paula Goncalves⁷

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
Universidade Federal do Amazonas

Resumo

Este estudo procurou identificar os aspectos motivacionais do ambiente de trabalho dos professores da rede pública de ensino de diferentes disciplinas do município de Anaurilândia- MS. Para atingir o objetivo foi aplicado um questionário com quatro questões abertas a quinze professores em uma pesquisa exploratória qualitativa onde os dados coletados foram comparados com as teorias motivacionais mencionadas no estudo. Através da análise dos dados é possível ter conhecimentos das condições de trabalho, expectativas dos participantes, recursos utilizados, sistemas de incentivos, dentre outros. Conclui-se que os professores superam todas as adversidades ao ver o desenvolvimento e rendimento de seus alunos em sala de aula e na sociedade.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; Motivação; Satisfação no trabalho.

1. Introdução

É de conhecimento de toda a sociedade a importância do papel dos professores na formação de indivíduos que estejam preparados para atuar em diversas áreas, bem

¹ Psicóloga, crisduarte.ms@gmail.com

² Professora da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, edrilene.justi@ufms.br

³ Professor da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, jamson.justi@ufms.br

⁴ Professor da Universidade Federal do Amazonas, jadsonjusti@hotmail.com

⁵ Administradora, ivanisantosmarinho@hotmail.com

⁶ Administradora, mariane_bigueti@hotmail.com

⁷ Administradora, donnacosmeticos@gmail.com



como estarem aptos para o convívio social e influenciarem a sociedade como cidadãos formadores de opiniões.

Por outro lado, segundo Robbins et al. (2010) uma pessoa que tem um alto nível de satisfação no trabalho apresenta sentimentos positivos com relação a ele, o que influencia o comprometimento organizacional e o desejo de manter-se como parte da instituição em que o desempenho pessoal se torna importante para sua auto valorização.

Dessa forma levantou-se a seguinte indagação em relação aos profissionais da área da educação: quais os fatores motivacionais que influenciam a permanência dos professores na rede pública ensino?

Sendo assim, utilizando das mais diversas teorias de motivação humana que possibilitam apontar os fatores que influenciam as ações de cada indivíduo, este trabalho tem por objetivo identificar os fatores motivacionais dos professores da rede pública de ensino do município de Anaurilândia, MS.

2. Referencial

2.1 Comportamento organizacional

Na visão de Schermerhorn (2011) as pesquisas em comportamento organizacional abordam resultados de variáveis dependentes como desempenho individual e em equipe, satisfação no trabalho, moral do grupo, absenteísmo, rotatividade, cidadania organizacional, e outros aspectos que importam o indivíduo, a organização e a sociedade.

A definição de comportamento organizacional segundo Robbins et al. (2010) é o conhecimento sobre o comportamento entre indivíduo, grupo e estrutura dentro de uma organização, com finalidade de obter uma eficácia no âmbito organizacional.

O estudo do comportamento organizacional auxilia os gestores a enfrentar conflito cultural existente na empresa, pois, as pessoas percebem que o trabalho vem ocupando mais espaço na sua vida pessoal. Um estudo recente aponta que os trabalhadores buscam um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. As organizações precisam estar atentas a essas mudanças de comportamento, para atrair e reter funcionários mais satisfeitos e motivados (ROBBINS et al., 2010).



2.2 Motivação

Os significados para a palavra “motivação”, podem ser usados em vários sentidos. Dessa forma, motivação pode ser voltada para estudar, ganhar dinheiro, viajar ou para não fazer nada. A palavra “motivação” significa as razões ou motivos que produzem determinado comportamento. A motivação é a energia ou força que move o comportamento do indivíduo (MAXIMIANO, 2012).

No final do século XIX para o século XX, o estudo sobre motivação, baseava-se na ideia de que o dinheiro era o principal motivador, se a recompensa financeira fosse atrativa as pessoas produziram mais. Atualmente, o dinheiro não mais vem sendo considerada uma grande fonte de motivação e geralmente não é responsável pelo bom desempenho do serviço a ser realizado (MONTANA; CHARNOV, 2010).

Chiavenato (2007) entende que as pessoas são diferentes no que se refere à motivação porque as necessidades e os valores pessoais são diferentes entre os indivíduos, e se modificam conforme o tempo. Montana e Charnov (2010) acrescentam que a motivação é influenciada e modificada por diversos fatores, como idade circunstância pessoais, fases da vida que o indivíduo está atravessando na carreira ou na vida pessoal.

Segundo Maximiano (2011) motivação é própria de cada indivíduo, é uma condição de disposição, determinação ou interesse que cada indivíduo possui para cumprir tarefas e alcançar metas. No que diz respeito, é uma relação complexa entre motivos internos e externos das pessoas, os motivos internos definem qual tarefa ele está disposto a fazer, e a externa são oferecidos ou almejados pelo indivíduo. Maximiano (2010) exemplifica que uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa.

Da mesma forma Montana e Charnov (2010) acrescentam que o início da motivação são necessidades não satisfeitas que estimulam o indivíduo a alcançar uma meta desejada, e, segundo os mesmos autores, ao se ter entendimento, mesmo que básicos sobre a teoria da motivação, os gerentes levariam grandes vantagens ao administrar seus negócios.

Da mesma forma Schermerhorn (2011) entende que a liderança feita por meio de motivação, oferece condições para que as pessoas se sintam inspiradas a realizar suas metas com empenho. Para tanto é comum organizações, ao descreverem na missão da empresa, que o ativo mais importante são as pessoas. Sendo assim a organização deve



estar comprometida com elas, ações precisam condizer com as palavras. Essa não é uma tarefa fácil para os gestores, pois acontecimentos e situações do dia a dia no ambiente de trabalho se tornam complexos, e inclusive, recursos da psicologia humana precisam ser revistos e aplicados para que os indivíduos permaneçam dispostos e motivados.

2.2.1 Teorias de processo

As teorias de processo são um grupo de teorias que objetivam explicar como funciona o mecanismo da motivação e compreender de que forma a motivação atua no comportamento dos indivíduos. Estão relacionadas à dinâmica da sua influência e destacam-se entre essas a teoria da equidade e a teoria da expectativa (MAXIMIANO, 2012; CHIAVENATO, 2014).

A teoria da equidade foi desenvolvida por Adams com base na comparação que os indivíduos fazem referente às suas colaborações e compensações em relação às colaborações e compensações dos outros. Além disso, comparam o seu trabalho e o das outras pessoas como: experiência, educação, competência e os resultados obtidos, e remuneração, tais como aumentos, reconhecimento (CHIAVENATO, 2014).

Segundo Robbins, Decenzo e Wolter (2014) a teoria de equidade é a forma que os funcionários entendem sobre o que podem obter a partir de um resultado de trabalho, em relação aos empenhos empregados, e confrontam o seu resultado com o de outros. Trata-se de uma relação entre o desempenho e a compensação.

Robbins, Decenzo e Wolter (2014) afirmam que um estado de equidade acontece quando as pessoas entendem que a sua equivalência é igual aos outros comparados, assim, a sua condição é justa. Porém, se as pessoas percebem a injustiça de resultado em relação aos outros, ocorre geração de conflito. Esse conflito incentiva a motivação das pessoas a se esforçarem na procura pela equidade e justiça.

Schermerhorn (2011) as injustiças percebidas ocorrem quando as pessoas entendem que as recompensas recebidas por seus empenhos de trabalho são injustas, quando comparadas com as recompensas que outros parecem estar recebendo.

Segundo a linha de pensamento de Maximiano (2010) a falta de equidade causa discordância entre o que se espera em igualdade e o que ocorre na realidade: quando há um esforço menor e são mais compensados ou vice-versa.



Na visão de Maximiano (2010) pode haver uma combinação de seis tipos de comportamento em relação à percepção de falta de equidade.

1. Mudança no esforço exercido. Por acreditar que não vai alcançar a recompensa esperada, a pessoa deixa de se empenhar ou desperdiça materiais voluntariamente;
2. Variação nos resultados produzidos. A pessoa pode aumentar a quantidade de produção, mas diminuir a qualidade;
3. Distorção do autoconhecimento. O indivíduo acredita estar trabalhando em excesso ou que optou por uma carreira errada;
4. Distorção do conhecimento do outro. A pessoa pensa que o colega de trabalho precisa de menos qualificação que ele;
5. Busca outra referência. A pessoa tem sentimento de inferioridade em relação ao colega que subiu de cargo, busca direcionar seu pensamento ao um colega em situação inferior ao seu;
6. Afastamento da situação atual. A pessoa abandona o emprego ou a profissão.

O gestor deve estar atento ao entendimento que as pessoas fazem em relação à equidade, observar e tentar minimizar as consequências negativas da equidade, que podem surgir.

Quando os funcionários percebem que estão sendo injustiçados, podem diminuir seu esforço no trabalho, produzir com pouca qualidade de trabalho, prejudicar o sistema, não fazer nada ou até mesmo demitir-se (DECENZO; WOLTER, 2014).

Já a teoria da expectativa, idealizada por Victor Vroom busca esclarecer a relação dos indivíduos em relação às metas e suas expectativas em atingi-las. A teoria da expectativa idealiza que as pessoas determinam quais resultados elas querem, e fazem uma avaliação das chances em consegui-lo. Ou seja, a teoria da expectativa defende as diferenças individuais, as expectativas pessoais de recompensa e qual recompensa o indivíduo prefere (MONTANA; CHARNOV, 2010).

De acordo com Robbins et al. (2010) em termos mais práticos a teoria da expectativa argumenta que um funcionário é motivado a realizar um esforço elevado quando considera que o esforço será reconhecido e ocasionará recompensas, como uma bonificação, um aumento de salário ou uma promoção, e que a gratificação irá satisfazer seus objetivos.



Segundo estes autores a teoria destaca três relações:

1. Relação esforço-desempenho. A percepção pelo indivíduo de que a quantidade de esforço levará ao desempenho;
2. Relação desempenho-recompensa. Nível em que a pessoa considera que determinado grau de desempenho levará a um resultado esperado;
3. Relação recompensa-meta pessoal. O grau de recompensa organizacional suficiente aos objetivos pessoais.

Na visão de Schermerhorn (2011) a teoria auxilia os gerentes a lembrarem de que as pessoas são diferentes, e devem ser respeitadas como indivíduos com necessidades, preferências e responsabilidades singulares relacionados ao trabalho. O gerente com esse pensamento pode tentar adaptar o ambiente de trabalho, para adequar-se as necessidades e preferências individuais, objetivando alto desempenho organizacional.

2.2.2 Teorias de conteúdo

De acordo com Maximiano (2012), as teorias de conteúdo da motivação buscam esclarecer quais são os motivos específicos que fazem as pessoas agir. Assim, serão consideradas neste estudo duas das teorias: teoria das necessidades e teoria dos dois fatores de Herzberg.

As explicações modernas mais importantes sobre o conteúdo da motivação colocam que as pessoas são motivadas basicamente pelas necessidades humanas, ou seja, quanto mais forte a necessidade, mais intensa é a motivação. Uma vez realizada a necessidade, acaba o motivo que mobiliza o comportamento e a motivação termina (MAXIMIANO, 2012).

Essa teoria busca entender sobre o porquê do comportamento humano sinaliza que a motivação começa na procura da realização das necessidades e diversos autores citam o trabalho de Abram Maslow como sendo fundamental para o estudo da teoria das necessidades.

Maximiano (2010) apresenta a ideia de que as necessidades humanas se dispõem numa hierarquia de cinco grupos segundo Maslow:

1. Necessidades fisiológicas ou básicas: Necessidade de alimento, abrigo (proteção contra a natureza), repouso, exercício, sexo e outras necessidades orgânicas.



2. Necessidades de segurança. Necessidades de proteção contra ameaças, como as de perda de emprego e riscos a integridade física e a sobrevivência.
3. Necessidades Sociais. Necessidades de amizade, afeto, interação e aceitação dentro do grupo e da sociedade.
4. Necessidade de estima. Necessidades de aceito e estima por parte de outros.
5. Necessidade de auto realização. Necessidade de utilizar a capacidade das aptidões e habilidades, e a realização pessoal.

Os estudos de Maslow, não estavam voltados para a produtividade das organizações, mas sim para a personalidade e desenvolvimento humano. Segundo Maslow as necessidades das pessoas são complexas, e podem ser hierarquizadas, primeiro o comportamento humano busca satisfazer a necessidade inferior que diz respeito à necessidade fisiológica e segurança como, abrigo, comida e dinheiro. Somente após a realização dessas necessidades, buscará satisfazer outras necessidades de ordem superior (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Porém, nem todo indivíduo atinge os níveis mais elevados de necessidades, apenas asseguram as necessidades inferiores, além disso, a necessidade é um estado de carência fisiológica ou psicológica que o indivíduo busca satisfazer, e pode influenciar o comportamento de uma pessoa no trabalho (SCHERMERHORN, 2011; CHIAVENATO, 2007).

Já a teoria dos dois fatores, higiênicos e motivacionais, desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg, acredita que o indivíduo tem uma relação básica com seu trabalho, onde determina seu sucesso ou fracasso (ROBBINS, 2005).

Herzberg refere-se aos fatores de higiene como sendo as condições mínimas de trabalho que o indivíduo espera para satisfazer suas necessidades básicas e ressalta que a ausência desses fatores, ou seja, bons salários, máquinas e equipamentos adequados, ambiente de trabalho apropriado, podem comprometer a produção. Em contrapartida os fatores motivacionais ou intrínsecos estão relacionados ao aprendizado, valorização e realização do indivíduo no trabalho (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

De acordo com Chiavenato (2007) a teoria dos dois fatores desenvolvida por Herzberg, os fatores higiênicos são preventivos, quando ótimos apenas evitam a insatisfação das pessoas nos empregos, mas não causam satisfação. Já o efeito dos fatores motivacionais quando são ótimos, são profundos e estáveis, pois promovem satisfação.



2.3 Satisfação no trabalho

No passado, o trabalho era visto apenas como forma de sobrevivência como algo sofrido e desagradável em que não havia ambição nas pessoas. Porém, grandes mudanças aconteceram e as pessoas passaram a se importar com a qualidade de vida no trabalho, dando espaço para a realização profissional (TONETTO, 2013).

No contexto das organizações, de acordo com Schermerhorn (2011), a satisfação refere-se como o sentido de bem ou mal-estar que o indivíduo tem em relação ao trabalho. Para tanto, satisfação no trabalho, diz respeito a como o indivíduo age ou reage em relação a superiores, colegas, metas, salários, oportunidades e outros. Robbins (2005) acrescenta que o indivíduo satisfeito no trabalho contribui para a baixa rotatividade e absenteísmo, aumento na produção da empresa e o ganho de um resultado eficaz para a organização.

Robbins et al. (2010) contribuem dizendo que o trabalho de uma pessoa é mais que exercer as tarefas diárias como organizar papéis, operar máquinas, atender clientes e outros. O trabalho exige harmonia entre colegas e superiores, respeitar regras e políticas organizacionais e o indivíduo analisa a satisfação ou insatisfação no trabalho somando todos esses elementos.

Segundo a linha de pensamento de Maximiano (2010) quanto maior a qualidade de vida no trabalho, maior a satisfação do funcionário. No entanto não apenas fatores motivacionais e higiênicos, são necessários para definir a satisfação do indivíduo, há de se levar em consideração fatores como vida familiar, o cargo que ocupa a religião que ele segue vida social, pois não são apenas as influências do ambiente interno da organização que determina a satisfação de uma pessoa, os ambientes externos podem comprometer no seu desempenho no trabalho.

Além disso, os valores que as pessoas possuem são diferentes e o nível de importância desses valores determina a satisfação da pessoa no trabalho. Um indivíduo pode dar importância à estabilidade no trabalho e outros não. Uma pessoa pode estar satisfeita com trabalho divertido ou que ajude os outros, e não se preocupar com a segurança do emprego (WAGNER; HOLLENBECK, 2009).

É relevante mencionar também que os estudos sobre a motivação buscam compreender a satisfação das pessoas, porém limita o estudo sobre o stress. No entanto o trabalho e o stress estão associados. Um ambiente de tensão produz efeitos psicológicos



negativos, comprometendo a saúde do indivíduo e a perda de estima. A segurança no emprego, o equilíbrio entre a exigência da tarefa e a capacidade do indivíduo em executá-la, e outros fatores são fundamentais para não gerar grau de incerteza, conflito e sensação de desamparo (MAXIMIANO, 2010).

Segundo Pereira (2018) quando as pessoas dizem que estão estressadas, elas querem expressar que estão exaustas, ou estão com problemas financeiros, familiares, entre outros. Devido a mudanças e cobranças no ambiente de trabalho, as pessoas são submetidas a um cenário de conflito, ansiedade, angústia e instabilidade emocional em que acarreta um transtorno no metabolismo formando um quadro de estresse e, o efeito negativo desse estresse atinge tanto as pessoas como as organizações.

Outra defesa de Pereira (2018) é de que a empresa deve estar atenta ao comportamento de seus funcionários, se estão agressivos, apressados, ou apresentam queda na produtividade.

Para Chiavenato (2014) alguns fatores da qualidade de vida no trabalho precisam ser aplicados nas organizações a fim de proporcionar satisfação aos funcionários:

- Trabalho que compense;
- Segurança no ambiente do trabalho;
- Salário digno e apropriado;
- Supervisores eficientes;
- Dar oportunidade de crescimento intelectual e profissional;
- Oferecer plano de carreira.

Segundo Chiavenato (2014) outros autores como França enfatiza que a qualidade de vida no trabalho vai além de implantação e inovação gerenciais e tecnológicas. A qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se tem uma visão da empresa e das pessoas como um todo. As pessoas precisam mais que condições racionais para expressar sua capacidade de trabalhar, elas precisam de condições físicas, psicológicas e sociais.

Wagner e Hollenbeck (2009) acrescentam que em algumas situações os próprios trabalhadores reconhecem problemas de insatisfação ou estresse. Porém, têm receio em admitir que não podem superar o problema relacionado ao seu trabalho, ou, por não estar contente com algo relacionado ao trabalho, não falam para não parecer que suas queixas



são constantes. Por fim alguns trabalhadores podem estar tão desacreditados, que supõem ser uma perda de tempo informar sua insatisfação.

As empresas que estão dispostas a compreender as atitudes de seus funcionários precisam realizar com frequência pesquisas sobre satisfação, para observar tendências e mudanças nessa área, dessa forma conseguir avaliar teoricamente o impacto dessas mudanças (WAGNER e HOLLENBECK, 2009).

O estresse não é um problema individual e não atinge apenas a vida particular das pessoas, sendo assim, sua prevenção e tratamento devem ser amplamente estimulados, com a finalidade de resolver um problema existente no contexto das organizações. As pessoas vivem grande parte da vida no trabalho, então, tudo o que as satisfaz ou perturba se torna visível. Sendo assim, é preciso buscar soluções desse problema no ambiente profissional, visto que o equilíbrio no trabalho é fundamental para que as empresas atinjam seus objetivos organizacionais (PEREIRA, 2012).

3. Metodologia

O estudo foi realizado com base no preenchimento de questionário aplicado a professores de diversas disciplinas escolares da rede pública de ensino do município de Anaurilândia, MS, no mês de janeiro de 2017.

A pesquisa utilizada foi do tipo qualitativa em que não se preocupou com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização. Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

O instrumento de coleta de dados foi composto de questões para caracterização da amostra dos professores, onde solicitava informações sobre idade, sexo, tempo de trabalho e se possuía especialização. Além disso, também continha quatro questões dissertativas, sendo:

- O que te motiva e desmotiva no ambiente de trabalho?



- Você acredita que os professores são valorizados pela sociedade, governo e alunos? Por quê?
- O salário é compatível com o empenho dos professores em sala de aula? Por quê?
- Como as condições de trabalho (estrutura da escola, sala de aula, refeitórios, equipamentos de esportes, material didático) influenciam no seu rendimento no trabalho? Por quê?

A análise dos dados foi realizada com base na interpretação e identificação de aspectos relacionados ao ambiente, realização profissional, dentre outros.

4. Resultados e Discussão

O questionário foi aplicado a quinze professores de diversas áreas disciplinares, onde 90% foram mulheres entre os 23 aos 59 anos, 90% dos entrevistados possuíam especialização na área da educação e 95% atuavam como professores há mais de dez anos.

Com base na análise dos dados coletados foi possível identificar e comparar os resultados com as teorias motivacionais apresentadas no artigo, de acordo com o Quadro 1.

Quadro 1: Teorias de Processo e Teorias de Conteúdo identificados na pesquisa

Teoria de Processo	➤ Teoria da expectativa: <i>[...] as condições de trabalho influenciam no meu rendimento de trabalho.</i>
	➤ Teoria da equidade: <i>[...] em uma profissão que é formadora de todas as outras carreiras profissionais deveria ser melhor reconhecida.</i>



	<p><i>[...] o salário está defasado e desproporcional para um profissional que qualifica todas as outras profissões.</i></p>
Teoria de Conteúdo	<p>➤ Teoria das necessidades humanas</p> <ol style="list-style-type: none">1. Necessidades fisiológicas: <i>[...] os salários dos professores do MS ainda são melhores em relação a outros Estados do país, mesmo assim tem muito a melhorar.</i>2. Necessidades de segurança: <i>[...] desgaste físico e mental, violência em sala de aula.</i>3. Necessidades sociais: <i>[...] falta de apoio da sociedade e descaso do governo.</i> <i>[...] o governo vê o professor como máquina.</i> <i>[...] desmotiva: sociedade corrupta, políticas sociais descompromissadas.</i> <i>[...] o que acarreta a desmotivação [...] é a falta de diálogo e união dos colegas de trabalho; a desvalorização dos professores sobrecarregando-os com problemas de falta de estrutura familiar.</i>4. Necessidades de estima: <i>[...] os professores são uma das classes mais desvalorizadas do Brasil.</i>5. Necessidades de auto realização: <i>[...] saber que todo dia você vai dividir um pouco do seu conhecimento.</i> <i>[...] a vontade de transformar o mundo e meu ambiente escolar de trabalho.</i>
	<p>➤ Teoria dos dois fatores</p> <ul style="list-style-type: none">• Fatores higiênicos: <i>[...] há muita falta de materiais didáticos, equipamentos de esportes no qual os mesmos são de suma importância para o desenvolvimento de algumas disciplinas.</i>• Fatores motivacionais: <i>[...] os estímulos são escassos para a carreira do professor.</i>

Fonte: Autores

4.1 Análise Teorias de Processo

Conforme os dados coletados pode-se observar que as condições de trabalho e a má gestão impedem que os profissionais busquem motivos para realizar especializações



ou inovarem no seu trabalho, pois a remuneração desta classe trabalhadora não é equivalente com o desempenho dos profissionais, ou seja, essas contingências não são suficientes para criar expectativas para um desempenho que leve a uma boa recompensa. Assim relata:

P4 [...] o que mais desmotiva é a má gestão, a falta de compromisso com a educação e a falta de recursos.

4.2 Análise Teorias de Conteúdo

Na teoria das necessidades humanas o estudo observou que em sua maioria elas não são atingidas, pois há o descaso da sociedade, da família, do governo, da gestão escolar, a ausência de incentivos para o aperfeiçoamento profissional, falta de planos de carreira, violência em sala de aula, dentre outros. As necessidades fisiológicas são atendidas apesar da remuneração baixa afirmada pelos participantes, pois consegue suprir requisitos mínimos como moradia, alimentação, despesas básicas, dentre outros.

Alguns participantes mencionaram a não aceitação e valorização por parte da família de seus alunos, bem como a falta de estrutura dessas famílias, transportando a responsabilidades dos pais para os professores. Outro aspecto a relevante é ausência de união entre os colegas de trabalho, o que gera um ambiente desmotivador. Este aspecto indica que as necessidades sociais dos professores não estão sendo atingidas.

P12 [...] o que acarreta a desmotivação [...] é a falta de diálogo e união dos colegas de trabalho; a desvalorização dos professores sobrecarregando-os com problemas de falta de estrutura familiar.

Entretanto a necessidade de auto realização que é considerada superior às necessidades de segurança e fisiológicas é atingida pelos participantes, contrapondo Chiavenato (2007), que nem todo o indivíduo atinge os níveis elevados de necessidades, apenas asseguram as necessidades inferiores. Conforme mencionam:

P10 [...] saber que todo dia você vai dividir um pouco do seu conhecimento.

P3 [...] a vontade de transformar o mundo e meu ambiente escolar de trabalho.

P1 [...] motiva trabalhar com o ser humano, observar o desenvolvimento, a aprendizagem, a criação.

Em análise a teoria dos dois fatores também não apresenta aspectos motivadores para os participantes, pois os entrevistados relatam a constante falta de recursos como



materiais didáticos, salas de aula adequadas bem como a escassez de incentivos aos profissionais da área da educação, causando comprometimento no desenvolvimento e rendimento intelectual dos profissionais e dos os estudantes consequentemente.

Em que se refere ao comportamento organizacional, uma pequena porcentagem dos participantes apontou como aspecto não motivador a má gestão e desunião entre colegas de trabalho. Tal relato também sugere que a ocorrência ou a possibilidade de conflito entre os participantes e a gestão.

P12 [...] é a falta de diálogo e união dos colegas de trabalho;

P15 [...] o que mais me desmotiva é a má gestão, a mesma tendo a falta de compromisso com a educação.

Entretanto não podemos afirmar que os profissionais participantes se encontram satisfeitos no ambiente de trabalho, pois o ambiente como um todo não oferece condições como qualidade de vida, desenvolvimento profissional e remuneração adequada, para que a satisfação seja atingida. Contudo vale lembrar que segundo Maximiano (2011) a motivação é própria de cada indivíduo, é uma condição de disposição, determinação ou interesse que cada indivíduo possui para cumprir tarefas e alcançar metas.

5. Considerações Finais

O estudo verificou que o principal fator motivacional dos professores está relacionado aos conteúdos de valor superior, ou seja, sua necessidade de auto realização, em incentivar o desenvolvimento intelectual e social de seus alunos, mesmo enfrentando adversidades de estrutura e falta de incentivos governamentais.

Contudo, para haja uma melhora significativa em qualquer instituição, é sugerido aos gestores que se empenhem na busca por mais conhecimento e execução prática em termos de motivação humana e satisfação no trabalho de seus profissionais.

Sendo assim, na educação não é diferente, pois houve constatação na pesquisa que na maioria dos aspectos motivacionais levantados não há ocorrência por parte dos professores entrevistados, ou seja, para um comportamento amplo em termos de satisfação no trabalho e melhoria nos resultados do ambiente escolar os responsáveis gestores públicos devem criar e implantar políticas públicas educacionais realmente



eficientes, que valorizem os profissionais da educação que ainda se auto motivam por uma formação de alunos/indivíduos que contribuam positivamente com sociedade.

6. Referências

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3ª Ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisas**. Universidade Aberta do Brasil UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em 18 de janeiro de 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. **Administração**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria da Administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

PEREIRA, L. S. **Motivação de indivíduos e grupos de trabalho**. Reimpressão. Maringá, PR.: UniCesumar, 2018.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. 14ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROBBINS, Stephen P; DECENZO David A; WOLTER Robert. **A nova Administração**. 1ª ed. São Paul: Saraiva, 2014.

SCHERMERHORN, J. **Administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: LCT, 2011.



VII Congresso Interdisciplinar de Pesquisa,
Iniciação Científica e Extensão Universitária

X Semana de Responsabilidade
Social e Extensão Universitária

CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE:
DESAFIOS GLOBAIS E ECONOMIA LOCAL

Dias 19 a 22/09/2022,
Campus Praça da Liberdade,
Belo Horizonte, MG.

TONETTO, R. C. Z. **A satisfação no trabalho**: um estudo com os servidores públicos estaduais do poder judiciário de Catuípe, RS. 2013. 57 fls. Trabalho de Conclusão do Curso de Administração – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Ijuí, RS, 2013. Disponível em:
<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1944/Rosana%20Tonetto%20-%20TCC%20FINAL.pdf?sequence=1>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

WAGNER J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. 2ª ed. São Paulo: Saraiva 2009.