

Área Temática: Ensino, pesquisa e capacitação docente em Administração.

FATORES DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo com docentes de uma
Instituição de Ensino Superior - IES

RESUMO

Este estudo tem por objetivo identificar e analisar os fatores motivacionais e os níveis de satisfação dos docentes da Instituição de Ensino Superior. Esta pesquisa, pode ser classificada com exploratória e em relação ao tipo de abordagem utilizada no estudo, é caracterizada como mista. A estratégia adotada foi o estudo de caso; os dados primários foram coletados por meio da aplicação de um questionário com dez perguntas com o auxílio do surveymonkey, com a população de dezenove professores. Os dados coletados foram tratados com o auxílio do *google forms* e do Excel 2013. Os resultados identificaram os fatores que promovem a motivação e a satisfação dos docentes: reconhecimento, a remuneração, o respeito por parte dos discentes e colegas de trabalho, flexibilidade da carga horaria e o desenvolvimento pessoal e profissional. Entretanto, destaca-se que as principais dificuldades encontradas na prática de sua profissão, são: as políticas internas da instituição, insegurança e sobrecarga de orientações, falta de recursos tecnológicos. Identificou-se também, que entre os respondentes: 50% estão poucos satisfeitos; 40% estão satisfeitos com o ambiente de trabalho que está inserido e 10% estão muito satisfeitos.

Palavras-chaves: Satisfação, Motivação, Trabalho Docente, IES.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the motivational factors and the satisfaction levels of professors at the Higher Education Institution. This research can be classified as exploratory and in relation to the type of approach used in the study, it is characterized as mixed. The adopted strategy was the case study; the primary data were collected through the application of a questionnaire with ten questions with the help of the surveymonkey, with a population of nineteen teachers. The collected data were treated with the help of google forms and Excel 2013. The results identified the factors that promote teachers' motivation and satisfaction: recognition, remuneration, respect for students and co-workers, flexible work hours and personal and professional development. However, it is noteworthy that the main difficulties encountered in the practice of their profession are: the institution's internal policies, insecurity and overload of guidelines, lack of technological resources. It was also identified that among the respondents: 50% are few satisfied; 40% are satisfied with the working environment and 10% are very satisfied.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Teaching Work, IES.

1 INTRODUÇÃO

As Instituições de Ensino Superior – IES são compostas por pessoas e dependem destas para alcançar seus objetivos. Por isso é importante maximizar o desempenho deles aliando um bom ambiente de trabalho com seus anseios profissionais e pessoais (VASCONCELOS, 2012). Assim, o estudo da motivação tem sido um tema bem presente na história da Psicologia, porém, apesar deste construto ser bastante difundido no âmbito acadêmico, o termo é comumente utilizado no senso comum, o que traz diversos significados e sentidos, que podem remeter o termo motivação à estimulação, incentivo, causa ou até como um fator para se manter em algo. No entanto, no âmbito acadêmico, o estudo sobre motivação varia conforme a perspectiva teórica que propõe estudar o fenômeno (BARRERA, 2010).

A motivação dos professores é essencial para o sucesso das políticas educativas. Ao estudar-se a motivação docente é necessário examinar características da escola e do professor. Devido à importância deste tema, torna-se fulcral analisar as investigações efetuadas sobre ele, levando em conta variáveis organizacionais, dado que a escola é uma organização, mas também o capital psicológico positivo e a satisfação no trabalho (VISEU, 2015).

Dentre as várias abordagens que tratam da motivação, importa destacar a de Maslow (1943) que propõe um modelo estruturado a respeito deste fenômeno. Assim, sua teoria é chamada de Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, a qual parte de um referencial humanista, destacando as forças internas do indivíduo como propulsoras para direcionar uma ação. Ela elucida que as necessidades humanas estão organizadas de modo hierárquico, considerando o grau de importância e são fatores decisivos nas ações motivacionais (MEIRELES, 2015).

As pessoas têm muitas necessidades ao mesmo tempo, uma dessas necessidades é o reconhecimento, estima e realização. Muitas dessas realizações acabam por levar o indivíduo a se motivar para atendê-las. A motivação humana é decorrente de objetivos e metas a serem alcançadas (BRUXEL, 2017).

É a motivação que leva as pessoas a agirem em direção aos seus objetivos; é ela que as mantém persistentes para alcançá-los sendo que para um melhor desempenho no trabalho, destacam-se quatro fatores principais que intercedem a relação entre motivação e desempenho: o significado do trabalho para quem o realiza, sistema de recompensas e reconhecimento, estilo de gestão e qualidade do ambiente, e as convergências entre valores organizacionais e pessoais (BRUXEL, 2017).

Nesse sentido, torna-se imprescindível compreender e identificar quais são os aspectos que influenciam a motivação e satisfação no trabalho. Este estudo tem por objetivo identificar os fatores de satisfação no trabalho dos professores, vinculados a uma instituição de ensino superior no interior do estado do Piauí. Como o intuito de se aprofundar nessa temática, estabeleceu-se a seguinte pergunta de pesquisa: **Quais são os aspectos que influenciam a motivação e satisfação no trabalho dos professores, vinculados a uma IES no interior do Piauí?** Objetivo geral: Identificar os fatores que influenciam a motivação e satisfação no trabalho dos professores, vinculados a IES no interior do Piauí.

Por isso, esse trabalho justifica-se pela imensa importância da motivação para gerar satisfação no trabalho dos professores e se for compreendida essa importância, poderá servir como alicerce para o crescimento das instituições de ensino e dos próprios docentes. O estudo contribuirá com futuros trabalhos acadêmicos e com melhorias nas políticas de manutenção ou recuperação dos ativos motivacionais docentes. Tudo isso com o interesse de mostrar como a motivação pode influenciar na prática dessa profissão.

2 Construto motivação: definições prática e operacional

A palavra motivação vem do Latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel (OLIVEIRA, 2008). Em poucas palavras, o autor explica que “[...] a motivação é o que coloca um sujeito em movimento em direção a esse fim proposto. A motivação tem sido vista como um fator psicológico, um conjunto de fatores, ou um processo que varia de pessoa para pessoa”.

A motivação é uma das premissas fundamentais dentro de uma organização está diretamente ligada a atitudes da administração de recursos humanos voltada para a satisfação e bem-estar de seus colaboradores, tomando por base as recompensas e benefícios oferecidos aos mesmos, sejam financeiros ou não, pois cada indivíduo se motiva de uma forma em particular. A motivação será abordada em conceito e teorias, exemplificando como atuar e gerar a motivação através das recompensas, o papel do líder na geração da motivação entre a organização e seus colaboradores (MCCLELLAND, 1989; OLIVEIRA, 2008; CAMARGO-MAYORGA, 2016).

Embora os termos “motivação” ou “motivado(a)” sejam com frequência utilizados na literatura científica, sua definição não é precisa, nem na área da Educação nem em muitas outras (DAVOGLIO; SANTOS, 2017). Alguns estudos, no entanto, apresentaram definições um pouco mais específicas para a motivação, como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Definições para motivação na área da Educação (2014-2019)

| Autor (ano, página) | Definições de motivação |
|---------------------------|--|
| MARTINELLI (2014, p. 202) | “A motivação é vista como um componente energético do funcionamento individual e que atua na direção, persistência e busca da finalidade, considerados aspectos da ativação e intenção.” |
| SANTOS (2015, p. 11) | “A motivação corresponde a energia, direção, persistência, aspectos de ativação e intenção”. |
| XAVIER (2016, p. 76) | “A motivação pode ser entendida como um processo que incita ou suscita uma conduta que sustenta e canaliza uma atividade para um dado sentido” |
| FERNANDES (2017, p.63) | “A motivação explica a razão pela qual uma pessoa decide fazer algo, o quanto investe de si mesma para alcançar o seu objetivo e quanto tempo depende para levar a cabo essa tarefa”. |
| SOARES (2018, p. 6) | “O conceito da motivação, ao contrário de outros não é facilmente palpável, pois a sua natureza varia de pessoa para pessoa”. |
| GOMES (2019, p. 2) | “A motivação é um processo complexo e ao mesmo tempo audacioso, ela parte de um trabalho dinâmico e holístico daquele que lidera um determinado grupo”. |

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Davoglio; Santos (2017)

De acordo com o quadro acima, percebe-se uma dificuldade em apresentar um único significado para o termo motivação, pois é algo muito pessoal de cada indivíduo, esse fato demonstra sua própria complexidade, e principalmente mostra quão importante aborda o tema e procura entendê-lo, a motivação é um fenômeno que deve ser analisado com cautela e aplicado de forma que impulse crescimento para todos os envolvidos, podemos observar que esse fato também ocorre em relação a outros temas presentes na organização como a qualidade de vida (DAVOGLIO; LETTNIN; BALDISSERA, 2015) ou a resiliência, ressaltando mas uma vez a importância do estudo (REPPOLD et al., 2012).

Por fim, a partir do conhecimento teórico, sabe-se que a motivação se correlaciona e se imbrica com aspectos e construtos cognitivos (p.ex., atenção, memória, concentração), afetivos (p.ex., satisfação, interesse, disposição, bem-estar,

qualidade de vida), comportamentais (p.ex., desempenho, persistência, proatividade). Mas a base constitutiva da motivação não pode ser explicada de forma direta ou linear por tais elementos, sob pena de afundarmos no perigoso terreno das especulações tautológicas.

2.1 Teorias da Motivação

Knüppe (2006) aponta a motivação como uma condição prévia para a aprendizagem, tendo em vista, qualquer que seja a ação dos indivíduos que envolvam atividade cognitiva, necessitam de motivação para concretizar-se. Assim, dentre os estudos que tratam sobre a motivação humana, pode-se destacar a abordagem de várias teorias que explicam as origens, bases e manifestações deste construto, como por exemplo: Teoria Cognitiva, Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (PISANI; BISI; RIZZON; NICOLETTO, 1985, p. 103). Como vê-se a seguir.

A primeira teoria citada busca entender o que “se passa na mente” do indivíduo. Nesse sentido, afirma que o comportamento dos indivíduos não são respostas automáticas, mas sim condutas organizadas previamente com base em suas próprias experiências. “Assim, nós escolhemos, por meio da percepção, pensamento e raciocínio, os valores, as crenças, as opiniões e as expectativas que regularão a conduta para uma meta almejada” (PISANI; BISI; RIZZON; NICOLETTO, 1985, p. 103).

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, este dividiu os fatores que causam satisfação e insatisfação no trabalho em duas categorias, os que atendem a necessidades instintivas das pessoas e os que atendem a necessidades humanas individualizadas. Ele chamou os fatores instintivos de fatores de manutenção porque apenas mantêm a satisfação quando presentes ou causam insatisfação quando ausentes, mas não geram nenhum aumento de satisfação (HERZBERG, 1959).

Portanto, a motivação considera as cognições, sejam elas, crenças, valores, ideias ou pensamentos, como fator principal dos processos motivacionais, além de reconhecerem que ao comportamento e sua ação ligam-se fatores de maneira consciente, assim como, a influência do meio em que os seres humanos estão inseridos (BARRERA, 2010).

Por esta razão, importa destacar também a segunda teoria citada acima: Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, a qual é a chave para entender o processo de motivação humana mais minuciosamente. O objetivo dessa teoria era identificar os fatores que causavam a satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Para isso, questionou os entrevistados sobre o que os agradava e os desagradava nas empresas em que trabalhavam. O autor, então, dividiu estes relatos em dois fatores: **motivacionais** (os que agradavam) e **higiênicos** (os que desagradavam).

2.4 Motivação no trabalho docente

A importância dos professores para a garantia da qualidade da educação é indiscutível e, inevitavelmente, remete à motivação para exercer a carreira docente, levando em consideração tanto aspectos pessoais quanto profissionais (DAVOGLIO; SPAGNOLO; SANTOS, 2017). O docente do ensino superior é responsável por identificar e gerir contradições, desafios, dilemas e possibilidades do seu trabalho, estando atento ao ritmo das mudanças e mantendo uma atitude de suspeição em relação aos fundamentos de sua atuação profissional (BITTAR; OLIVEIRA; MOROSINI, 2008).

De acordo com os autores, pode-se citar inúmeros fatores que levam o professor a estar ou não motivado no seu ambiente de trabalho, deve-se considerar fatores como um bom salário, boas condições estruturais, valorização da carreira, entre outros que são de extrema importância para esses colaboradores. Porém muitas das vezes não tem nem mesmo o mínimo para exercer sua função com maestria, atualmente para ser um bom professor, um diploma e vontade de ensinar não é o suficiente, tendo em vista que as condições para isso não são suficientes (DAVOGLIO; SPAGNOLO; SANTOS, 2017).

Esses motivos quando compreendidos podem ser associados às necessidades psicológicas básicas de autonomia como sentir prazer e satisfação pela docência, sentir realização na relação com os alunos e com o ambiente acadêmico, faz total diferença até mesmo no aprendizado e crescimento de ambos, são necessidades fundamentais para desenvolver os docentes tendo assim um maior engajamento com as atividades que fazem parte da sua prática e bem-estar na profissão que é tão importante para o crescimento no país e para a continuação de todas as outras profissões (DAVOGLIO; SPAGNOLO; SANTOS, 2017).

Contudo, é necessário ter presente que essas necessidades podem ser percebidas de modo diverso por diferentes sujeitos ou sob circunstâncias distintas; ou serem mais ou menos satisfeitas de acordo com o que o contexto permite ou oferece, de modo que um mesmo fator pode se refletir em mais de uma necessidade psicológica.

2.5 Satisfação no trabalho docente

Os estudos e investigações em torno da satisfação docente ainda são relativamente escassos e recentes, pois a grande maioria dos estudos já existentes aparece associada à motivação, à identidade dos professores ou mal-estar docente. Efetivamente os primeiros estudos acerca da satisfação profissional docente remontam ao início da década de 70, direcionando-se esse interesse, a partir dos anos 80, nas relações estabelecidas entre a satisfação profissional e a qualidade de vida, a saúde mental, o meio familiar, o que reforça a necessidade de entender a temática e aborda cada vez essa questão tendo em vista seu alto índice de importância para a sociedade em geral (SECO, 2000).

A satisfação é um estado emocional satisfatório. Compreendida como conjunto de sentimentos positivos em relação às experiências vividas no trabalho, a satisfação se refere a um estado atingido pelo sujeito quando suas necessidades e desejos são alcançados e concretizados. A satisfação tem, portanto, componentes afetivos (ALVES, 2010).

As avaliações cognitivas e afetivas que o professor faz de si próprio como trabalhador e das condições oferecidas para a realização do seu trabalho é que determinam a sua satisfação no âmbito da docência (REBOLO, 2014). Nesta fase, o professor experimenta papéis e avalia a sua competência profissional, podendo daí resultar três configurações motivacionais: são elas a de sobrevivência, que é o confronto com a realidade escolar podendo ser um ambiente problemático, pela ocorrência de fracassos na dinâmica estabelecida no processo de ensino-aprendizagem; logo em seguida vem a descoberta, que quando existe a experiência do sucesso, entusiasmo e satisfação com os novos ambientes e desafios; e por fim vem a indiferença, que geralmente acontece quando indivíduo escolheu a profissão docente por falta de outras alternativas profissionais (DAVOGLIO, 2017).

Nesse contexto, outras pesquisas como as de Martinez (2002); Leite et al., 2003; Araújo et al. (2005); GASPARIN et al., 2005; Bosi (2007); Mancebo (2007),

Carvalho (2017), Araújo (2018) apontam para a precarização do trabalho do professor do ensino superior, evidenciada pela desvalorização da imagem do professor, baixos salários, intensidade de exposição a agentes de risco, carência de recursos materiais e humanos e pelo aumento da intensidade do trabalho. Todas as situações configurando fatores psicossociais do trabalho que podem gerar sobrecargas físicas e mentais que trazem consequências para a satisfação, saúde e bem-estar dos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa a partir de seu objetivo, pode ser classificada com exploratória e em relação ao tipo de abordagem utilizada no estudo, é caracterizada como mista (qualitativa e quantitativa). Adotou-se nesta pesquisa o estudo de caso como estratégia de investigação, sendo as características os fatores de satisfação. O estudo de caso pode ser definido como a estratégia empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real; esta estratégia encontra-se fortemente associada à pesquisa qualitativa por possibilitar a compreensão do fenômeno estudado em profundidade (YIN, 2010), e a integração e comparação de diferentes perspectivas, gerando uma concepção rica e detalhada acerca de um contexto (GRAY, 2012).

No presente trabalho foi utilizado um questionário online contendo 10 perguntas abertas, expedido através do site *Survey Monkey* que integra um protocolo de pesquisa mais amplo sobre processos motivacionais docentes - a apontar os aspectos percebidos como essenciais para a sua permanência na docência, bem como a fornecer informações sociodemográficas, tais como idade, estado civil, titulação acadêmica, tempo de docência etc. Neste estudo, aplicou-se um universo da população de 19 professores de uma universidade estadual no sul do Estado do Piauí. Sendo assim alcançou-se uma amostra de 10 docentes. Os dados foram coletados num período de 60 dias que vai de 1º de outubro até o dia 30 de novembro de 2019.

Segundo Creswell (2010), a análise de dados em uma pesquisa qualitativa deve ocorrer durante todo o processo de coleta de dados, de forma que o pesquisador possa interagir com os resultados parciais da pesquisa e amadurecer gradualmente suas reflexões em relação à mesma. Neste estudo, foram coletados dados que foram filtrados com o auxílio da ferramenta *google forms* e *Excel 2013*. Foram criados gráficos e tabelas através de cada pergunta questionada para melhor esclarecer os resultados da pesquisa e o entendimento dos resultados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção mostra a análise dos resultados da pesquisa. As primeiras questões identificaram aspectos relacionados ao perfil dos respondentes no que se refere a faixa etária, gênero sexual e tempo de serviço prestado a instituição, assim como suas habilitações acadêmicas.

4.1 Gênero

Conforme os dados analisados, avaliou-se a quantidade de 10 respondentes, sendo 5 homens e 5 mulheres. Essas informações acerca do gênero sexual dos professores, esclarece que a instituição não visa obter apenas um gênero sexual, ela prioriza a perfeita divisão dos gêneros como mostra o gráfico com 50% do sexo masculino e 50% do sexo feminino. A sociedade contemporânea, influencia na forma como nós – homens e mulheres – nos relacionamos, interfere nas profissões que escolhemos e na maneira como atuamos. Não é uma afirmação que sempre foi assim

ou que é inerente à nossa “natureza” pessoal. As várias resultantes dessas presunções elevam a utilização do conceito de gênero a uma categoria explicativa muito fértil para a análise dos aspectos da docência. Muito mais pródiga de razões que a pura e simples composição sexual poderia sugerir (VIANNA, 2001).

Os termos femininos e masculinos definem as relações entre professores/as e alunos/as no espaço escolar. Esses termos se baseiam nas distinções entre os gêneros, mas indicam também uma construção social com base nessas diferenças, que auxilia a explicar as relações de poder que definem a divisão de gênero no trabalho e a inclusão das mulheres em profissões ligadas a funções consideradas femininas e socialmente mais desvalorizadas (VIANNA, 2001).

4.2 Faixa Etária

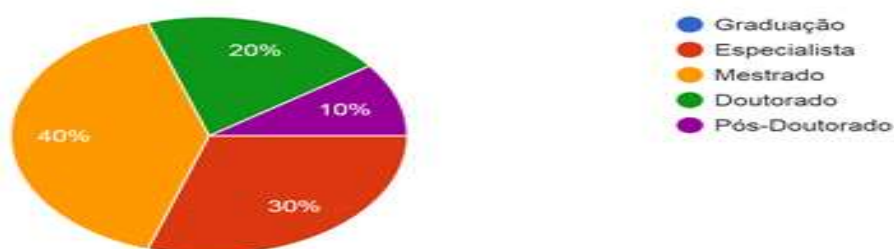
No que se refere à faixa etária, 60% dos docentes tem entre 30 e 40 anos, o que pode caracterizá-los como profissionais experientes. Foi perguntado aos professores, qual a sua faixa etária? Destaca-se que 30% possuem entre 18 e 29 anos, 60% deles responderam que possuem entre 30 a 40 anos de idade, os outros 10% possuem entre 41 a 50 anos.

Este aspecto pode trazer familiaridade ao trabalho do docente para lidar com determinadas situações, assim como na hora de ministrar suas aulas. A experiência também pode favorecer o desenvolvimento de uma visão mais objetiva do trabalho, levando-os a atribuir valores mais elevados a aspectos que outros trabalhadores podem considerar como insatisfatórios, sugerindo-se que trabalhadores nesta faixa etária podem ter níveis de satisfação maior (CARRILLO-GARCÍA et al., 2013; SANGOI, 2015).

4.3 Habilitação Acadêmica

No que é pertinente à Habilitação acadêmica evidenciou-se que a maioria dos participantes: (40%) possui mestrado e (20%) doutorado. De acordo com Sangoi (2015), este resultado relaciona-se com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a qual foi aprovada no ano de 1996 e que passou a exigir escolaridade superior para todos os níveis de ensino (Gráfico 01).

Gráfico 01 - Habilitação Acadêmica



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

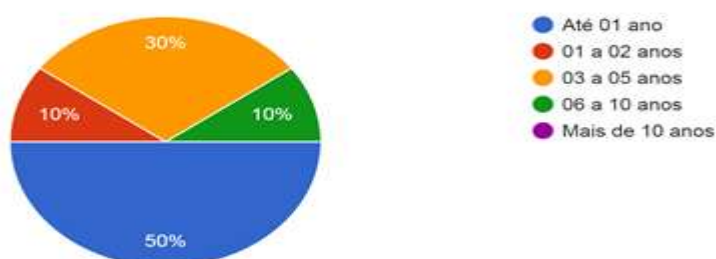
Para o autor, esta Lei pode ser a responsável ou fator de estímulo para este aumento no nível de qualificação dos docentes, assim como é possível que este dado possa expressar a preocupação e o desejo desses professores em promover o seu crescimento e atualização profissional. O trabalho do docente tem se baseado no compromisso em transformar o conhecimento em aprendizagem relevante para os alunos, sendo importante que os docentes percebam a necessidade de ampliar,

aprofundar e melhorar a sua competência profissional e pessoal, o que pode ser relevante para os alunos (MARCELO, 2009; SANGOI, 2015).

4.4 Há quanto tempo atua na instituição?

Conforme os dados analisados, constatou-se que metade dos participantes (50,0%), atua a menos de um ano na Instituição. Considerando o total de respondentes, 10,0% está entre 01 a 2 anos, 30,0% entre 03 e 05 anos e 10,0% está inserido entre 06 a 10 anos (Gráfico 02).

Gráfico 02 - Tempo de atuação na Instituição



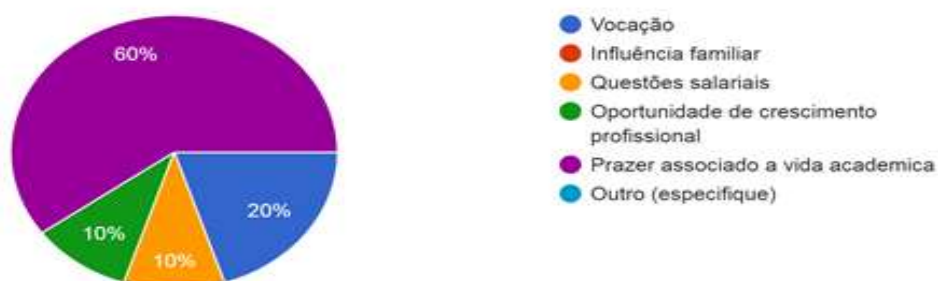
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

Nessa categoria, nota-se a entrada de novos professores - (até 01 ano) - de atuação na instituição. O que pode evidenciar pouca familiaridade com o contexto de trabalho docente, assim como o ambiente acadêmico, no que posso facilitar na realização do trabalho, por causa da pouca experiência (SANGOI, 2015).

4.5 Qual foi o elemento motivador para você decidir pela carreira docente?

O esboço exterioriza os principais elementos que influenciaram para a tomada de decisão em prol de seguir a carreira docente. O valor estabelecido esclarece que 60% deles decidiram pelo prazer associado a vida acadêmica, ou seja, pelo prazer de ensinar e passar o conhecimento adiante, isso influencia bastante na satisfação no trabalho e na motivação pessoal. Destaca-se, também, que 20% consideram que a decisão foi pela importante vocação de ser professor (Gráfico 03).

Gráfico 03 - Elemento motivador para decidir pela carreira docente



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

De acordo com Martins e Varani (2012), o prazer associado a vida acadêmica pode ser estimulado em razão do interesse em descobrir e desvendar novos fatos além de qualificar suas práticas pedagógicas. Os autores destacam que a busca pela

carreira de docente, pode ser motivada por uma maior realização profissional, que não se limite apenas na esfera da sala de aula. Assim, o interesse pela área da docência caracteriza-se por um perfil de professor que busca uma maior reflexão e análise de suas práticas pedagógicas e a partir disso, sugerir novas propostas e metas pessoais.

4.6 Qual sua categoria atual dentro da instituição?

As formas de mobilidade na carreira permitem uma correspondente evolução na matriz dos vencimentos. A ascensão ocorre dentro de um mesmo nível de formação pela contagem do tempo de serviço e/ou pela avaliação de desempenho. A mobilidade na carreira também ocorre a partir da titulação acadêmica, podendo ser automática ou por processo seletivo, com interstício ou não de tempo para se efetivar. A questão de disponibilidade orçamentária é central e, por isso, pode sobrevir o enquadramento para um novo nível de vencimento no exercício financeiro do ano seguinte (GURGEL; SOUSA JUNIOR, 2013).

Na instituição pesquisa as categorias de mobilidade são: Professor temporário, auxiliar, assistente, adjunto e associado (Gráfico 04).

Gráfico 04 - Categoria atual dentro da Instituição



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Percebe-se, que a maioria dos respondentes (60%), está nos níveis auxiliar e assistente. A formação de um professor é um processo contínuo. O momento de seu ingresso ao curso de formação inicial é apenas um marco numa trajetória de crescimento onde, somados aos constituintes da história de vida deste indivíduo, irão conjugar-se conhecimentos de uma dada área específica, teorias pedagógicas e elementos práticos oriundos da atividade docente e, em conjunto, formam a base sobre a qual a profissão irá se alicerçar (SELLES, 2000).

Os estudos sobre a formação do professor, tem muitas discussões sobre o que se constitui o seu desenvolvimento profissional, uma vez que é amplamente reconhecido que a formação inicial é insuficiente para proporcionar todos os elementos necessários a uma prática consistente, por isso a busca por qualificação profissional faz com que professores busquem expandir suas funções, como mostra o gráfico acima.

4.7 Quais as principais dificuldades encontradas durante o exercício da docência na instituição?

As dificuldades no ambiente de trabalho são inevitáveis na maioria das vezes, o que faz com os gestores busquem formas de resolver esses conflitos sem que prejudique tanto os colaboradores. Diante do exposto é possível notar que 30% dos docentes desta instituição responderam que as políticas internas é uma dificuldade

aparente para exercício da profissão, a falta de segurança seguida pela sobrecarga de orientações e pesquisas mostram um percentual de 20%. O relacionamento com os alunos e os gestores foram abordados por 10% dos questionados seguidos por outros 10% que não foi especificado o motivo (Gráfico 5).

Gráfico 5 - Dificuldades encontradas durante o exercício da docência



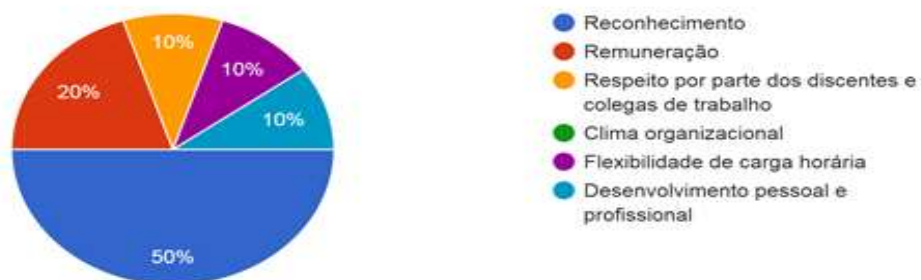
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

Questionados sobre as dificuldades encontradas na prática de sua profissão, eles enfatizaram as políticas internas da instituição, insegurança e sobrecarga de orientações, falta de recursos tecnológicos etc. todos esses requisitos são fatores que levam a satisfação profissional e a falta deles levam a insatisfação, influenciando diretamente na motivação pessoal e consequentemente profissional. Em suas respostas os professores manifestaram a necessidade de melhoria nas políticas internas da instituição de ensino, melhorias na segurança, melhores formas de orientar e pesquisar para que não haja sobrecarga, um melhor planejamento para que os recursos didáticos e tecnológicos sejam suficientes para o exercício da profissão, tudo isso visando um ambiente de trabalho satisfatório e uma melhor relação com os discentes e colegas de trabalho.

4.8 Importância dos fatores motivacionais para um ambiente de trabalho

Os entrevistados foram indagados a responder a respeito quais os fatores que mais lhe motivam no ambiente de trabalho, 50% replicaram que o fator que mais lhe motiva é o reconhecimento, a remuneração foi optada por 20% dos respondentes, 10% responderam que o respeito por parte dos discentes e colegas de trabalho é o que mais traz satisfação, outros 10% deles escolheram a opção da flexibilidade da carga horária e o restante correspondendo também a 10% votaram no desenvolvimento pessoal e profissional (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Importância dos fatores motivacionais no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

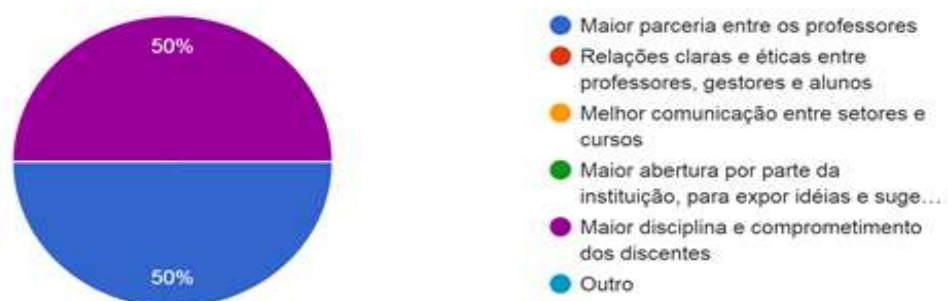
Os fatores motivacionais são caracteres que depende muito de cada indivíduo, ampliando assim a vasta busca por uma maneira única ou até simples de manter os profissionais satisfeitos com seu trabalho. A preocupação com os fatores motivacionais como a remuneração, ambiente de trabalho, carga horaria, clima organizacional, desenvolvimento pessoal, está ligada ao fato de satisfazer o ser humano pessoalmente e profissionalmente não buscando apenas a eficiência na produtividade mais também uma forma dos colaboradores produzirem mais de acordo com o que lhes motiva dentro do ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho produz satisfação com o próprio ambiente, são os benefícios sociais, salários, tipos e chefia ou supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, o clima de relacionamento entre a empresa e funcionários, regulamentos internos etc. (MAXIMIANO, 2000).

4.9 O que poderia mudar nas relações pessoais e profissionais?

Realizar mudanças exige dos colaboradores, flexibilidade, desejo de coisas novas, abertura maior para o novo e a melhoria dos fatores que interferem na motivação dentro das organizações de trabalho. Avaliando o enunciado, o dado mostrado no gráfico acima diz que metade dos docentes mudariam o fato de ter maior disciplina e comprometimento dos discente e os demais 50% optaram pela alternativa de maior parceria entre os professores visando assim uma melhoria das relações de trabalho (Gráfico 7).

Gráfico 7 - Mudanças nas relações pessoais e profissionais dentro da instituição



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

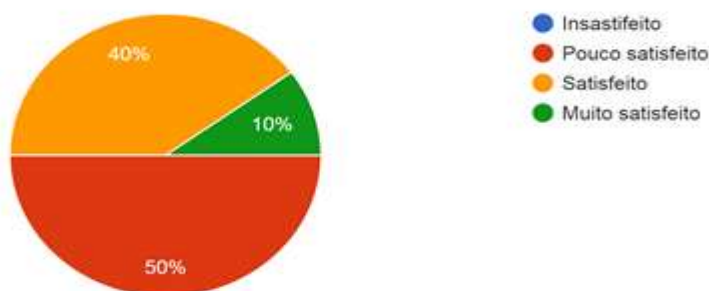
Compreender o que determina a satisfação do corpo docente é essencial para que as IES alcancem a excelência em todos os seus objetivos. As mudanças que os professores muitas vezes procuram ou sugerem aos gestores, significa que a situação atual está lhe incomodando e que a mudança de ambiente ou melhorias nesse mesmo ambiente trariam níveis de satisfação propícios ao melhoramento do trabalho. Instituições que buscam entender o que o colaborador deseja melhorar, estão valorizando seus funcionários e buscando melhores condições de proporcionar um ambiente de trabalho agradável, atraindo profissionais de maior qualidade e competência.

4.10 Em aspectos gerais, como você se sente no ambiente de trabalho?

A motivação depende de fatores distintos para existir em cada indivíduo. Comportamentos são analisados quando se quer saber o que motiva e o que

desmotiva um profissional. Esses fatores fazem grande diferença no local de trabalho, mostrando que para manter ou motivar um profissional é necessária uma análise dos níveis satisfatórios dele. Dos colaboradores perguntados, 50% deles disseram que estão poucos satisfeitos, 40% estão satisfeitos com o ambiente de trabalho que está inserido e 10% estão muito satisfeitos (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Níveis de satisfação no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

A satisfação desenvolve-se em resposta a estímulos sociais e condições reais de trabalho e de acordo com os níveis abordados no questionário, pode-se entender que ainda falta muitos detalhes a serem preenchidos para que os docentes dessa instituição possam estar no nível “muito satisfeito”. Essas respostas podem ser entendidas como um suprimento de uma necessidade, mais que a maioria das necessidades que causam a total satisfação que compõem os 10% que estão muito satisfeitos ainda requer alternativas e melhorias no âmbito dos fatores motivacionais. Nesse contexto, uma melhor observação geral do ambiente de trabalho dos docentes, as relações deles com esse ambiente e sua produtividade dentro desse ambiente seria importante, para que se possa motivá-los e assim obter melhorias no âmbito de trabalho e no lado pessoal do professor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho, remotamente acrescentou indicativos empíricos sobre o grau de satisfação no trabalho no âmbito do serviço docente em IES. A presente pesquisa foi realizada com o objetivo geral de identificar e analisar os fatores motivacionais e os níveis de satisfação dos docentes da Instituição de Ensino Superior. Para alcançar este objetivo, foram delineados três objetivos específicos, e realizou-se um estudo de natureza qualitativa e quantitativa, por meio da aplicação de questionário tipo survey, aplicado a dezenove professores, mas apenas dez, concordaram em responder.

No que diz respeito ao primeiro objetivo específico delineado para a pesquisa, qual seja, abordar o conceito de motivação levando em consideração a temática de vários autores. Este foi respondido na seção do Referencial Teórico, por meio das buscas na Revisão da Literatura. Em relação ao segundo objetivo específico - identificar os fatores que promovem a motivação e a satisfação dos docentes, as categorias delineadas para eles resultaram em: reconhecimento, a remuneração, o respeito por parte dos discentes e colegas de trabalho, flexibilidade da carga horária e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Entretanto, destaca-se que as principais dificuldades encontradas na prática de sua profissão, são: as políticas internas da instituição, insegurança e sobrecarga de orientações, falta de recursos tecnológicos. Destaca-se que esses requisitos são

fatores que levam a satisfação profissional e a falta deles levam a insatisfação, influenciando diretamente na motivação pessoal e conseqüentemente profissional.

Quanto ao terceiro objetivo específico, o de detectar o nível de satisfação no ambiente de trabalho dos professores, contemplou quatro categorias: insatisfeito, pouco satisfeito, satisfeito e muito satisfeito. Salienta-se, primeiramente, que a motivação depende de fatores distintos para existir em cada indivíduo. Comportamentos são analisados quando se quer saber o que motiva e o que desmotiva um profissional. Esses fatores fazem grande diferença no local de trabalho, mostrando que para manter ou motivar um profissional é necessária uma análise dos níveis satisfatórios dele. Dos colaboradores perguntados, 50% deles disseram que estão poucos satisfeitos, 40% estão satisfeitos com o ambiente de trabalho que está inserido e 10% estão muito satisfeitos.

Por fim, ao concluir finalizar esta pesquisa é possível afirmar que se atingiu o objetivo, pois além de identificar os fatores de satisfação no trabalho dos professores pesquisadores da instituição de ensino objeto deste estudo, confirmou-se também referenciais pesquisados.

Os instrumentos utilizados nessa pesquisa permitiram o alcance dos objetivos propostos, mas, como toda trajetória, o caminho trilhado apresentou algumas dificuldades. Essas estiveram relacionadas a aceitação de alguns docentes para o preenchimento dos questionários, devido às múltiplas atividades desenvolvidas; ao não preenchimento dos instrumentos por falta de tempo; dificuldade de compreensão de determinados aspectos dos instrumentos por parte dos professores. Teoricamente, os docentes sabem do valor da pesquisa e como é importante contar com a colaboração dos sujeitos do estudo.

Enfim, outra limitação, foi o fato de não ter uma abrangência maior de profissionais para participar da pesquisa e obter dados mais fidedignos. Outra limitação, relaciona-se ao tamanho da amostra e do emprego do questionário eletrônico como instrumento de coleta de dados, o que limita o potencial de generalização das conclusões. Além disso, o estudo considera os professores de todos os cursos da Universidade em conjunto.

Mesmo assim, sugere-se para estudos futuros que se aumente o tamanho da amostra e sejam inseridas outras variáveis para se fazer um estudo correlacional; recomenda-se a averiguação com a segmentação de dados por cursos, bem como a realização de estudo característico para analisar os graus de motivação e satisfação dos educadores quanto à maioria dos fatores apresentados e uma possível relação como o desempenho das atividades.

REFERÊNCIAS

ALVES, P. I. B. **Satisfação, insatisfação no trabalho dos professores do 1º. Ciclo do ensino básico.** Estudo do Concelho de Caldas da Rainha. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica. Universidade Aberta. Lisboa, Portugal, 2010.

ARAÚJO, T. M.; SENA, I. P.; VINA, M. A.; ARAÚJO, E. M. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, 29(1), 6-21, 2005.

_____. **Gestão em Instituições privadas de ensino superior e o trabalho docente: uma análise sob a luz da competitividade.** Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade da Amazônia. 103p., Belém, 2018.

BARRERA, S. D. Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. **Póiesis Pedagógica**, São Paulo; v.8, n.2, pp.159-175, 2010.

BITTAR, M.; OLIVEIRA, J. F.; MOROSINI, M. (Orgs.). **Educação superior no Brasil - 10 anos pós LDB**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho do docente nas instituições de ensino superior do Brasil. Nesses últimos 25 anos. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.

BRUXEL, S. **Fatores de satisfação no trabalho: Estudo com professores pesquisadores de uma Instituição de Ensino Superior**. MBA em Gestão Estratégica de Pessoas. Artigo apresentado para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, do Curso de Especialização MBA Gestão Estratégica de Pessoas. Centro Universitário Univates - UNIVATES. Lajeado - RS, 2017.

CAMARGO-MAYORGA, D. A. Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. **Cuad. contab.** Colômbia, v. 17, n. 44, p. 421-448, julio-diciembre. 2016.

CARRILLO-GARCÍA, C. et al., Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Ver. Latino-Am. Enfermagem**, v. 21, n. 6, 1314 – 1320 p., 2013.

CARVALHO, H. de A. Estratégias de incorporação e reestruturações organizacionais no ensino superior privado brasileiro: uma escuta ao testemunho de docentes. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 18, p. 97-118, jan./dez. 2017.

DAVOGLIO, T. R.; LETTNIN, C. da C.; BALDISSERA, C. G. Avaliação da qualidade de vida docente: uma revisão sistemática. **Pro-Posições**, Campinas, v. 26, n. 3, set./dez. 2015.

_____; SANTOS, B. S. dos. Motivação docente: reflexões acerca do construto. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 22, n. 03, p. 772-792, nov. 2017.

_____; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B. S. dos. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Psicologia Escolar e Educacional**, SP, v. 21, n. 2, p. 175-182, maio-agosto de 2017.

FERNANDES, M. da G. G. **Aprendizagem do português língua estrangeira por alunos chineses: culturas, representações e seus impactos na motivação**. Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor no ramo de Linguística, na especialidade de Linguística Aplicada. Universidade de Lisboa - Faculdade de Letras. Lisboa 2017.

GASPARIN, S. M.; BARRETO, S. M. e ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, 31(2), 189-199, 2005.

GOMES, A. K. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. **REVISTA HUM@NAE**, v. 13, n. 1, 2019.

GURGEL, R. F.; SOUSA JUNIOR, L. de. Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v.3, n.10, 1 – 19 p., 2013.

KNÜPPE, L. Motivação e desmotivação: desafio para as professoras do Ensino Fundamental. **Educar**, Curitiba; n. 27, p. 277-290, 2006.

LEITE, D. R.; FIGUEIREDO, A. M. e SÓL, N. A. **Saúde e condições de trabalho dos docentes na Universidade Federal de Ouro Preto**. Ouro Preto: UFOP, 2003.

MANCIBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicologia Reflexão e Crítica**, 20(1), 74-80, 2007.

MARCELO, C. Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. **Revista Ciências da Educação**, Espanha, v. 8, 7 – 22 p., 2009.

MARTINELLI, S. de C. Um estudo sobre desempenho escolar e motivação de crianças. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 53, p. 201-216, jul./set. 2014.

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2002.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v. 50, 390-396p, 1943.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MCCLELLAND, D. C. **Estudio de la motivación humana**. Madrid: Narcea. 1989.

MEIRELES, C. D. de. **O Papel da Motivação na Prática Docente**. Trabalho de Conclusão de curso de Bacharelado de Psicopedagogia do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba – TCC. 23p. UFPB - João Pessoa – Paraíba, 2015.

OLIVEIRA, J. E. B. M. **A motivação ética no processo de ensino/aprendizagem na formação de professores do ensino fundamental**. Rio de Janeiro/2008. 254f Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2008.

PISANI, E. M.; BISI, G. P.; RIZZON, L. A.; NICOLETTO, U. **Psicologia geral**. 5ª Ed. Porto Alegre: Vozes, 1985.

REPPOLD, C. T.; MAYER, J. C.; ALMEIDA, L. S.; HUTZ, C. Avaliação da resiliência: controvérsia em torno do uso das escalas. **Psicologia: Reflexão e Crítica**[online], Porto Alegre, v.25, n.2, p. 248-255, 2012.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum. Education**, v. 36, n. 2, p. 323-331, 2014.

SANGOI, T. P. **(In)satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso**. 2015. Dissertação de Mestrado. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Santa Maria, Rio Grande do Sul – RS, 2015.

SANTOS, R. **Motivação no ambiente de trabalho: Uma aplicação da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg O caso da empresa Rossi Residencial**. Tese de Doutorado. Tese de mestrado não publicada). Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2015.

SECO, G. B. **A satisfação na atividade docente**. Coimbra: Universidade de Coimbra. 2000.

SILVA, R. M. da; BECK, C.L.C.; GUIDO, L. de A.; LOPES, L.F.D.; SANTOS, J. L. G. dos. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 18, n. 2, jun. 2009.

SOARES, C. M. C. **A motivação para a prática do exercício e os resultados escolares dos alunos do 3º Ciclo e secundário do Colégio Atlântico**. Mestrado em Ensino da Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário. Campus Universitário de Almada Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada. Almada, 2018.

VASCONCELOS, P. H. de et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 2, p. 79-97, 2012.

VIANNA, C. P. **O sexo e gênero da docência** o. **Cadernos pagu**, v. 17, n. 18, p. 81-103, 2001.

WISEU, J. N. et al. Motivação docente: estudo bibliométrico da relação com variáveis individuais, organizacionais e atitudes laborais. **Revista Latino-americana de Psicologia**, v. 47, n. 1, p. 58-65, 2015.

XAVIER, D.; VIANA, D.; GADELHA, B. Um estudo sobre a relação entre Processo e Motivação em Equipes de Desenvolvimento de Software. In: **Anais do XII Simpósio Brasileiro de Sistemas de Informação**. SBC, 2016. p. 076-083.