



FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

AMANDA CAVALCANTE FERREIRA
DANIELLE FRANCISCA DOS SANTOS ROCHA
EVERLY CAROLINE CAVALCANTE MATOS
VICTORIA FERREIRA SILVA

MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ESCOLAR: O PAPEL DO PROFESSOR

ANÁPOLIS/ GO

2016

AMANDA CAVALCANTE FERREIRA
DANIELLE FRANCISCA DOS SANTOS ROCHA
EVERLY CAROLINE CAVALCANTE MATOS
VICTORIA FERREIRA SILVA

MOTIVAÇÃO NO ÂMBITO ESCOLAR: O PAPEL DO PROFESSOR

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito para a obtenção do grau de Tecnólogo em Recursos Humanos, sob orientação do Prof. Ms. Wilton Alves Ferreira Júnior.

ANÁPOLIS/ GO

2016

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pelo dom da vida, pelo seu amor infinito, pois sem Ele não somos nada, aos nossos pais e familiares que são nossos maiores exemplos. Obrigada por cada incentivo e pelas orações que fizeram a nosso favor.

Aos nossos colegas de sala obrigada por todos os momentos, pelos sorrisos, abraços e apoio. Sem vocês essa caminhada não seria a mesma.

Aos professores que com muita paciência e atenção nos dedicou seu tempo para nos proporcionar o conhecimento, não somente por terem nos ensinado, mas por terem nos feito aprender.

Ao Prof. Ms. Wilton Alves Ferreira Júnior pela orientação, apoio e confiança na elaboração deste trabalho.

A todos que direta e indiretamente fizeram parte da nossa formação. O nosso muito obrigado.

RESUMO

Manter funcionários motivados tem sido uma dos grandes desafios dentro das organizações e quando o assunto se trata de professores da rede pública a motivação se torna um desafio ainda maior. Um professor motivado poderá desempenhar suas funções de maneira realmente produtiva podendo assim motivar seus alunos no processo de ensino e aprendizagem. Este projeto de Trabalho de Conclusão de Curso visa demonstrar os fatores motivacionais no âmbito escolar, além do mais poder identificar a satisfação, o desafio dos professores em relação aos fatores motivacionais existentes. Espera-se, nesse sentido que o estudo contribua para ampliar os conhecimentos motivacionais e poder ajudar na relação, teoria e prática, e assim, auxiliar a desenvolver qualidades para o trabalho na educação. Desse cenário, procurou-se analisar a motivação dos professores através de conceitos importantes sobre motivação. E por fim, destacar algumas propostas de fatores para que essa motivação ocorra de fato no ambiente organizacional.

ABSTRACT

Keeping employees motivated has been one of the great challenges within organizations and when the subject is an even bigger challenge. A motivated teacher and perform their teaching and learning roles. This project of Conclusion of the Course aims to demonstrate motivational factors in the school environment, besides being able to identify a satisfaction, the challenge of teachers in relation to the existing motivational factors. It is hoped, does not mean that the study contributes to broaden the motivational and powerful knowledge in the relationship, theory and practice, and to assimilate, help develop qualities for work in education. Faced with this scenario, we sought to analyze the motivation of teachers through important concepts about motivation. Finally, it highlights some proposals of factors for this motivation to occur in the organizational environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 REFERÊNCIAL TEORICO	09
1.1 MOTIVAÇÃO.....	09
1.2 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	09
1.3 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG.....	11
1.4 MOTIVAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES.....	12
1.5 ALGUNS FATORES MOTIVACIONAIS.....	13
1.5.1 Clima Organizacional	13
1.5.2 Segurança	14
1.5.3 Reconhecimento	14
2 METODOLOGIA	15
3 GRÁFICOS E ANÁLISE	16
CONCLUSÃO	29
4 RECOMENDAÇÕES	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	34

INTRODUÇÃO

A palavra motivação vem do Latin “motivus”, significa movimento, ou seja o impulso interno que nos leva à ação; a palavra sugere exatamente isso: motivo + ação, a força (motivo) que me leva a agir. Está diretamente ligada aos nossos desejos, busca de novos horizontes, de novas conquistas, necessidades e vontades. A motivação tem sido alvo de muitas discussões, há uma enorme controvérsia dentro da psicologia sobre como funcionam os mecanismos da motivação; e isso por uma razão muito simples: a motivação é uma das chaves para a compreensão do comportamento humano; age sobre o pensamento, a atenção, a emoção e a ação.

O interesse por esse estudo surgiu como uma tentativa de explicação sobre a necessidade de compreender um tema importante nos dias atuais. O tema deste trabalho está focado em motivação no âmbito escolar, visando identificar qual o papel do professor, onde será abordada a motivação dos professores no qual visa influenciar a aprendizagem do aluno, de forma a despertar o interesse para o aprendizado nas escolas da rede pública. Sabe-se que um dos grandes desafios atuais das escolas está em manter seus funcionários motivados e conseguir que a motivação não desapareça fazendo com que o indivíduo continue tendo sentido no que faz. Profissionais motivados podem alcançar objetivos significativos na instituição, melhorar o ambiente de trabalho, relações interpessoais e sobre tudo fazer valer a missão da mesma. Diante deste exposto temos como seguinte questão problemática; Quais os fatores motivacionais dos professores na área da educação na rede pública de ensino?

Para nortear a pesquisa formulou-se o objetivo geral do estudo que é enfatizar a importância da motivação como fator mudança dentro das escolas públicas e adicionadas às ferramentas adequadas, manter os níveis de qualidade e produtividade elevados. Desmistificando os objetivos em específicos, esta pesquisa pretende-se: Descrever qual a realidade do professor de uma escola pública; Definir quais são os fatores motivacionais para os professores; Demonstrar as possíveis ações que a escola deve tomar para motivar seus professores ou sua equipe.

O primeiro capítulo aborda conceitos a respeito de motivação, onde serão citados alguns dos principais autores comportamentalistas entre eles Abram Maslow com a teoria da hierarquia das necessidades e Frederick Herzberg com a teoria dois fatores.

O segundo capítulo retrata a metodologia utilizada, os procedimentos usados para obter os resultados apresentados neste projeto.

O terceiro capítulo mostra os gráficos baseados nos resultados do questionário aplicado e suas análises de acordo com a teoria da hierarquia das necessidades de Abram Maslow e teoria dois fatores de Frederick Herzberg.

Diante do exposto acima o quarto capítulo apresenta a conclusão geral deste projeto no qual é possível perceber que os fatores motivacionais mais relevantes da rede pública de ensino segundo os professores entrevistados são entre eles relacionamentos interpessoais, condições de trabalho, ambiente agradável e logo em seguida salários.

Por isso, a importância do presente trabalho que observa fatores motivacionais, enfatizando o quanto às escolas estão preocupadas com a satisfação dos seus colaboradores no ambiente de trabalho.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 MOTIVAÇÃO

A motivação humana se apresenta como uma área de estudo bastante ampla, vem polarizando as atenções de estudiosos desde o começo do século XX, quando se tem notícia das primeiras pesquisas sobre o tema (MARRAS, 2011).

Cada indivíduo possui uma personalidade própria e uma forma de sentir-se motivado. Para Bergamini (2006) a maioria das empresas fracassa por não saber lidar com as pessoas.

Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico.(CHIAVENATO, 1982, p. 414).

Portanto a motivação seria uma condição essencial para a realização de objetivos tantos pessoais como profissionais. Para Marras (2011) a motivação é encontrada no interior do indivíduo e não se pode motivar alguém e sim estimulá-la a encontrar dentro de si a sua força motivacional.

Bergamini (2006) diz que as pessoas motivadas se esforçam mais em suas atividades do que as pessoas desmotivadas. Diz ainda o autor que para se conhecer mais sobre a motivação humana é preciso primeiramente se fazer um estudo sobre o comportamento humano.

Diante tamanha relevância, vários estudos foram realizados e muitas teorias apresentadas com o objetivo de compreender os fatores que levam o indivíduo a motivar-se.

1.2 Teoria das necessidades de Maslow

A teoria de Abraham Maslow (1908-1970) apresenta que os indivíduos são motivados a partir de estímulos e satisfação de suas necessidades. Essas necessidades obedecem a uma hierarquia, estão ordenadas em forma de pirâmide que indica prioridade e o grau de importância de cada uma delas sobre as outras e seus valores são transpostos, ou seja, quando uma necessidade é realizada imediatamente surge outra no lugar, exigindo assim uma busca diária por condições de satisfazê-las (CHIAVENATO, 2003).

As necessidades fisiológicas são aquelas básicas para a sobrevivência, tais como: comida, bebida, moradia, sexo e outras e aparecem na base da pirâmide. Na medida em que as

necessidades fisiológicas estão satisfeitas as necessidades de segurança começam a surgir onde o homem precisa sentir-se seguro contra ameaças, como perda de emprego, risco a integridade física, ordenando, regendo e estabilizando o mundo ao seu redor. Em terceiro lugar na pirâmide vêm às necessidades sociais, que são aceitação, amizade, afeição onde passará ter a necessidade de pertencer a um grupo, a desejar amigos, família, ser querido por todos. Após as necessidades sociais aparecem às necessidades de autoestima, necessidades do ego, amor-próprio, reconhecimento do valor por si mesmo e pelo respeito alheio, a partir do momento que essa necessidade é atendida, o homem passa a ser autoconfiante, passa a ter força e se sente útil para o mundo e por último lugar a auto-realização, que à realização individual de cada um, a necessidade interior que o indivíduo sente de atingir seu potencial mais elevado (GIL, 2012).

De acordo com a teoria de Maslow nem todas as pessoas conseguem chegar ao topo das necessidades. Quando o ser humano não tem suas necessidades satisfeitas, isso afeta diretamente o seu comportamento de uma maneira negativa, o deixando desmotivado e improdutivo. Sendo assim, se o ser humano não tem suas necessidades satisfeitas isso acaba influenciando em sua vida pessoal. (CHIAVENATO, 2003).

A teoria de Maslow, apresentada em forma de pirâmide, pode ser vista na figura abaixo:

Figura 1: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow



Fonte: (BERGAMINI, 2006) – Adaptação dos autores

1.3 Teoria dos dois fatores de Herzberg

A teoria idealizada por Frederick Herzberg (1923 -2000) expõe que o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interatuam para alcançar a motivação. De acordo com o Herzberg, existem dois fatores que norteiam o comportamento das pessoas: os fatores higiênicos e os motivacionais: Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos (que levam a satisfação) - estão relacionados com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Estão sob o controle do indivíduo, envolvem sentimentos de crescimento individual. Entre os fatores motivacionais, estão à realização, o reconhecimento, a responsabilidade, e o progresso, todos direcionados ao conteúdo do trabalho e as recompensas ao desempenho profissional. Fatores higiênicos ou fatores extrínsecos (que levam a insatisfação) – estão ligados ao ambiente e as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho. São fatores administrados e decididos pela empresa, estão fora do controle das pessoas. Os principais fatores higiênicos são: salário, benefícios sociais, condições físicas, ambientais de trabalho, relações com supervisor, políticas e diretrizes da empresa. Herzberg os chamou de fatores de manutenção porque apenas mantém a satisfação quando presentes ou causam insatisfação quando ausentes, mas não geram nenhum aumento de satisfação. (CHIAVENATO, 2003).

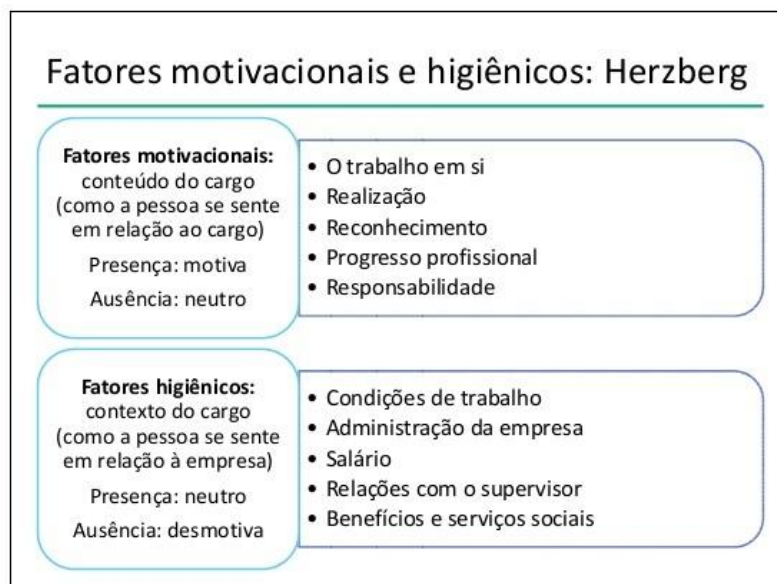
Fatores de higiene operam independentemente dos fatores de motivação. Um indivíduo pode ser altamente motivado em seu trabalho e estar insatisfeito com seu ambiente de trabalho. Assim esses fatores não geram satisfação, mas evitam a insatisfação. Muitos estudiosos caracterizam a teoria de Herzberg como o estudo da satisfação, pois visam medir o índice de motivação das pessoas, baseadas em suas necessidades e aspirações. (MARQUES, 2016).

A teoria dos dois fatores demonstra a importância de se trabalhar a retenção de talentos, benefícios e qualidade de vida no trabalho como fator motivacional.

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação dos funcionários da organização, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro lado, os objetivos individuais a serem satisfeitos. (CHIAVENATO, 2010, p.274).

Na figura a seguir podem ser observados os fatores motivacionais e higiênicos segundo a teoria dos dois fatores idealizada por Frederick Herzberg:

Figura 2: Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg



Fonte: (CHIAVENATO, 2011 p. 311)

1.4 Motivação nas instituições

Motivar pessoas se apresenta como uma tarefa bastante complicada, um dos maiores desafios da educação hoje é prender a atenção dos alunos para os conteúdos pré-estabelecidos, no entanto, como auxílio nesse processo têm-se alguns fatores importantes elucidados por estudiosos da área. O papel do professor é de extrema importância, porque seu método de ensinar o aluno pode contribuir para o desenvolvimento satisfatório do aluno.

Seu método de ensinar, suas atitudes, o jeito de se relacionar com cada aluno, e até mesmo a frequência com ela fala com cada um, o interesse e o carinho que demonstra até sem querer, estariam influenciando todo o desenvolvimento afetivo da criança. Em consequência, ela estaria influenciando sobre a formação do autoconceito positivo das crianças (JOSÉ; COELHO, 2008, p. 15).

Ainda de acordo com as autoras José e Coelho (2008) seria importante reconhecer as contribuições do colaborador para a organização. Cada progresso deve ser reconhecido e elogiado, pois isso motiva o funcionário à busca da superação a cada dia.

1.5 Alguns fatores motivacionais

Motivar as pessoas pode ser considerado como uma tarefa complexa, no entanto, existem vários itens que podem promover a motivação. Vale ressaltar que o que motiva uma pessoa pode não motivar outra, daí o motivo de a motivação ser tão complexa.

1.5.1 Clima Organizacional

O clima organizacional exerce influência sobre o comportamento dos colaboradores de uma organização, podendo afetar a motivação e a satisfação no trabalho.

Segundo Batista (2007) um bom clima organizacional pode trazer inúmeros benefícios para a instituição, dentre eles: retenção de talentos, minimização do índice de doenças psicológicas, maior produtividade, melhoria na comunicação interna, maior comprometimento dos colaboradores, integração, união e outros.

Assim como as empresas precisam motivar seus funcionários, de alguma forma, para melhorarem sua capacidade de produção, as escolas também precisam motivar seus professores e alunos para que melhorem o seu desenvolvimento intelectual, de modo que favoreça o conhecimento de ambos, despertando o interesse de fazer algo para atingir um objetivo.

Por clima organizacional entende-se, o ambiente onde se trabalha dentro da organização. Ele está inteiramente ligado à maneira como o colaborador absorve a cultura, os regulamentos e os valores da escola (BATISTA, 2007).

Um bom clima gera colaboradores satisfeitos e dispostos a produzirem o melhor possível, em contrapartida, um clima ruim gera desmotivação e falta de interesse no trabalho. Nenhuma organização alcança seus objetivos se não tiver como aliado pessoas satisfeitas trabalhando para ela. O fator trabalho humano é uma grande cartada para a empresa vencer a competitividade. Os principais indicadores de que o clima da organização não está bem são: Turnover (rotatividade); Absenteísmos (faltas e atrasos); Pichações no banheiro; Programas de sugestões mal sucedidos; Greves; Conflitos interpessoais e interdepartamentais; Desperdícios de materiais; Queixas no serviço médico; Falta de equipamentos e matérias; Baixa remuneração (LUZ, 2006).

1.5.2 Segurança

A segurança no trabalho deve ser motivo de preocupação de toda organização. Uma vez seguros e devidamente protegidos, os colaboradores trabalham com mais tranquilidade e desta maneira produzem mais. Várias medidas de segurança promovem o bem estar do colaborador, entre elas, boas condições de ergonomia e ambiente adequado. É importante que colaboradores e gestores conheçam as normas que regulamentam a segurança do trabalho para que seja um ambiente produtivo com baixo índice de acidentes de trabalho (LUZ, 2006).

1.5.3 Reconhecimento

Qualquer empresa para realizar suas atividades precisa de um recurso fundamental, o recurso humano. Percebe-se então o quanto o recurso humano é valioso para uma organização. Chiavenato (2006, p. 54) “explica a importância do colaborador para a organização, para que ela alcance seus objetivos: As pessoas são o bem mais valioso de uma empresa. É preciso tratar as pessoas como são (com personalidade, com capacidades, valores pessoais, etc.)”.

Reconhecer o valor de um colaborador é uma atitude inteligente por parte da organização. Pesquisas comprovam que o reconhecimento traz felicidade e desejo de realizar ainda melhor as tarefas que lhe são propostas. Desta forma pode - se inferir que o homem gosta de se sentir útil, importante e de ter o seu trabalho reconhecido e quando não há esse reconhecimento surge uma frustração que o leva quase sempre ao desânimo (PEREIRA, 2010).

2. METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentada a metodologia utilizada para elaboração deste projeto, a mesma está relacionada no levantamento de dados sobre motivação, compreender e interpretar determinados comportamentos e opiniões.

Tratou-se de uma pesquisa de natureza qualitativa o que significou traduzir números em opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, garantindo uma exatidão na análise e interpretação dos resultados, procurando conseguir aumentar a margem de confiabilidade quanto às deduções dos resultados encontrados. Tal estudo nos permitiu o estabelecimento de um modelo teórico inicial de preferência, auxiliou no estabelecimento das variáveis e na própria elaboração do plano geral de pesquisa.

É interessante lembrar que o questionário, numa pesquisa, é um instrumento de coleta de dados e por isso a linguagem foi simples e direta a fim de que a pessoa a questionada pudesse compreender com clareza o que estava sendo perguntado.

Através de um agendamento de visita ao Colégio Estadual Drº Mauá Cavalcante Sávio, nosso grupo se deslocou até a escola onde os professores responderam ao questionário aplicado sobre motivação através de uma entrevista presencial. A metodologia utilizada neste trabalho consistiu na seleção e utilização de dados que traçam o índice de fatores motivacionais.

O questionário foi aplicado para 30 professores da instituição, sendo 93 % do sexo feminino e 7% do sexo masculino, com idades a partir de 25 anos, 90% destes professores trabalham nesta instituição entre 1 a 15 anos e 10 % trabalham mais de 15 anos na mesma.

A análise dos dados foi desenvolvida em cima de cada uma das respostas dadas na entrevista presencial, os dados coletados foram organizados em planilhas Excel e analisados conforme estatísticas simples.

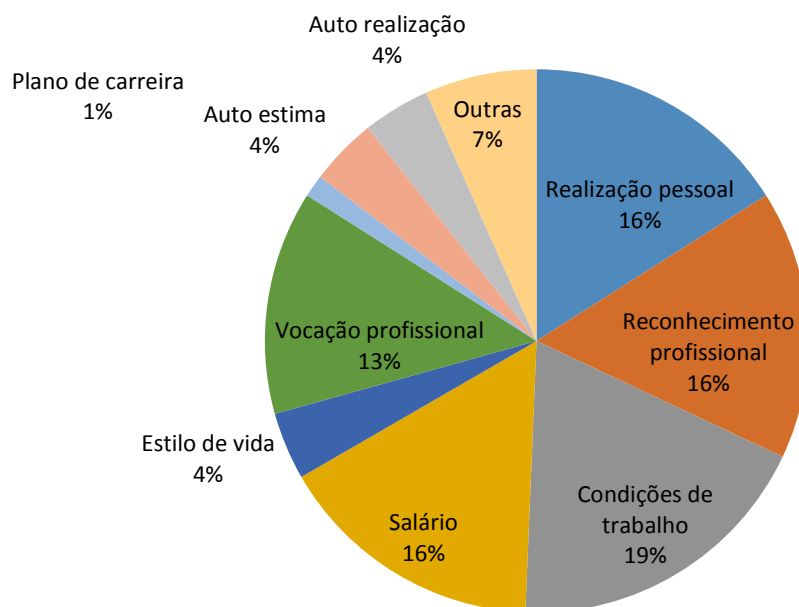
Os aspectos éticos foram plenamente respeitados durante o desenvolvimento do presente trabalho, sendo assim tornando-se necessário adotar alguns preceitos éticos tais como: garantir o anonimato e assegurar que a instituição e os colaboradores não seriam prejudicados.

Vale ressaltar que os colaboradores entrevistados podem não ter levado a sério o questionário aplicado e venham omitir suas opiniões, e não ser de total veracidade as respostas, tornando assim uma limitação nos resultados da análise.

3. GRÁFICOS E ANÁLISES

Neste capítulo encontram-se os gráficos e as análises referente ao questionário aplicado aos professores.

Figura 3: Fatores motivacionais relacionados ao trabalho



Fonte: pr oprias autoras

A figura 3 apresenta resultados da questão de número 1, que teve como objetivo abordar a seguinte pergunta: O que você considera como um maior fator motivacional na sua vida?

Diante dos resultados apresentados, pode-se constatar que 19 % dos entrevistados consideram como condições de trabalho o fator mais lembrado, 16% consideram realização pessoal, outros 16% realização profissional e outros 16%o salário como um dos fatores mais relevantes para sua vida. Abraham Maslow defende que o princípio de que os indivíduos são motivados a partir de estímulos e satisfação de suas necessidades. (CHIAVENATO, 2003)

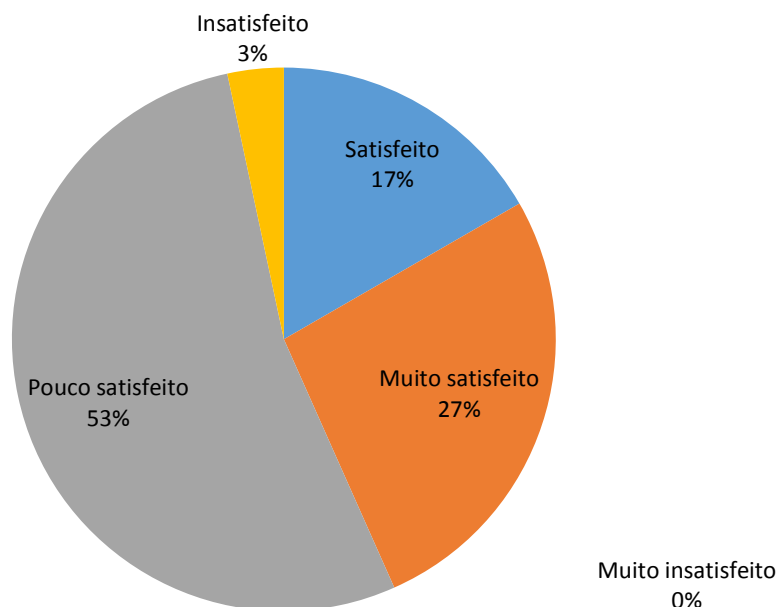
Chama a atenção que o item “condições de trabalho” foi maior que “salário”. Isso pode estar relacionado à cultura da empresa ou aos anseios e perspectivas dos funcionários.

Salário, para essas pessoas entrevistadas, bem como “estilo de vida”, “plano de carreira” ou “vocação profissional” estão abaixo de uma predileção às condições adequadas no ambiente de trabalho. Uma reflexão que tais dados podem proporcionar   que condições de trabalho pode ser uma base para a realização dos outros itens.

Segundo a teoria das necessidades motivacionais de Maslow, autor citado no parágrafo acima, os funcionários necessitam receber um s lario suficiente para cuidar de si mesmo e de seus familiares, tais como: alimentação, abrigo e proteção de um modo satisfatório, através de um ambiente seguro. Nesse sentido, os fatores motivacionais relacionados à vida estão de acordo com os itens recomendados pela hierarquia da pirâmide das necessidades de Maslow, que é, a princípio, são as necessidades, biológicas, de seguranç , sociais, estima e auto-realização.

Nesse sentido, os dados da figura 3 indicam uma tendência que nos leva a crer que as pessoas, provavelmente, querem ser efetivas em seus trabalhos e também desejam sentir que estão realizando algo importante quando o fazem em suas tarefas diárias e objetivas a serem cumpridos, além do mais, buscam o reconhecimento por aquilo que fazem.

Figura 4: Nível de satisfação – Atividades do cargo



Fonte: próprias autoras

A figura de número 4 transparece a seguinte questão: Relação às atividades exigidas pelo cargo ocupado dentro da escola?

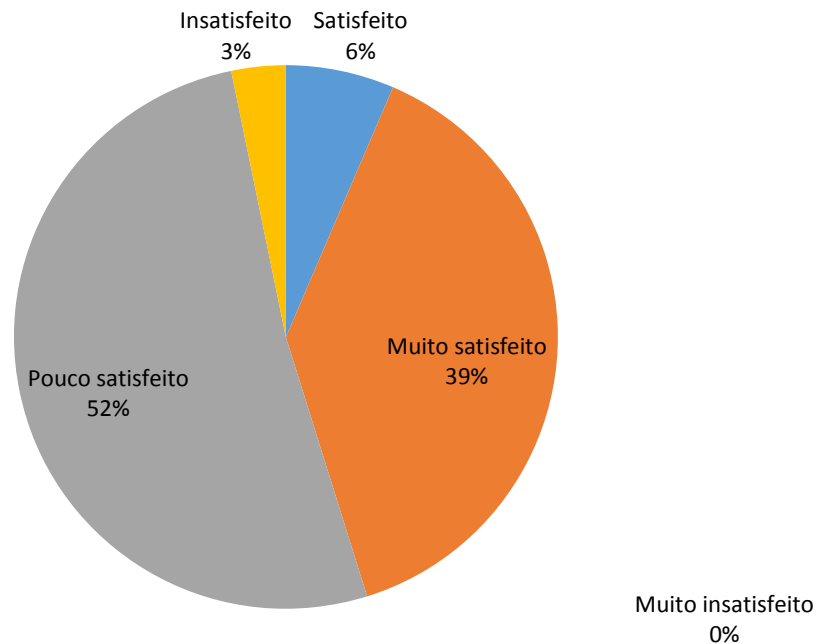
A dissolução da seguinte questão foi 17% dos professores da escola diz que estão satisfeitos, 53% observa se pouco satisfeitos e 27% consideram se muito satisfeitos, levantando os seguintes dados pode se chegar a uma conclusão de que a maior parte das informações coletadas foi mencionado que os professores estão pouco satisfeitos com as atividades exigidas pelo cargo ocupado dentro da escola (53%).

Salienta dizer que os professores carregam com si uma grade curricular, com o compromisso de seguir tudo o que está descrito para ser cumprido, privando ali o grau de auto-realização da pirâmide de Abraham Maslow. Para Goldstein apud Calvin, Gardner, John (2000) o organismo normal, sadio, é aquele em que a tendência para auto-realização vem de dentro e supera a perturbação do choque com o mundo, não por ansiedade e sim pelo prazer da conquista. O ser humano busca por realização pessoal, por mérito próprio tendo permissão para transferir seu conhecimento de maneira desejada, gozando de livre arbítrio.

Esse dado mostra então que a motivação também vem do prazer da conquista por mérito próprio sendo bom e verdadeiro.

Vale ressaltar que algumas escolas na escassez de professores em determinadas disciplinas escalam profissionais que não possuem domínio ou formação especializada para exercer determinada tarefa, tais como, por exemplo, professores formados em química dando aulas de matemática entre outros diversos casos semelhantes, muitas das vezes os professores ao serem subordinados, realizam tais funções para que não venham ter futuras punições ou até mesmo a perda de seu cargo de forma a contribuir para insatisfação hoje nas escolas.

Figura 5: Nível de satisfação – Autonomia



Fonte: próprias autoras

A figura 5 apresenta resultado da questão de número 3 que fala sobre autonomia que o professor tem para proporcionar melhoria na execução de seu trabalho.

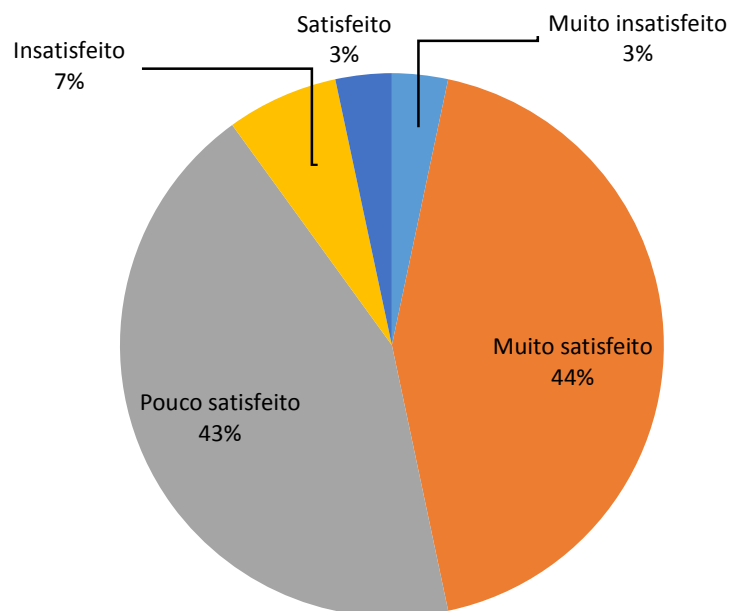
Ao observar o gráfico identificamos que 3% dos profissionais demonstram insatisfação com a autonomia que lhes é dada na execução de seu trabalho, enquanto 6% disseram estarem satisfeitos, 39% muito satisfeitos, enquanto que a grande maioria com 52% se diz pouco satisfeitos ninguém se declarou muito insatisfeitos.

Segundo Herzberg os profissionais variam de acordo com sua satisfação no trabalho, ou seja, depende de como se sentem em determinado ambiente corporativo e dos fatores que influenciam em sua motivação e insatisfação.

De acordo com o autor citado acima existem dois tipos de fatores responsáveis pela satisfação das pessoas em um ambiente corporativo: os motivadores e os higiênicos. Dentre os motivadores ele cita a liberdade de decidir como realizar suas atividades e uso pleno de suas habilidades pessoais.

Isso pode explicar o resultado de 52% de pouca satisfação quanto à autonomia que os mesmos possuem em seu trabalho, o que pode refletir diretamente em seu rendimento.

Figura 6: Nível de satisfação- Condições de ambiente de trabalho



Fonte: próprias autoras

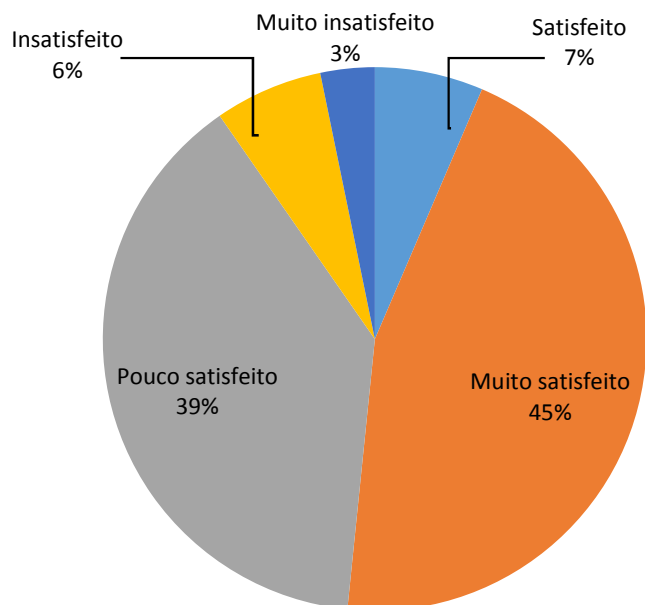
A figura 6 apresenta resultado da questão de número 3 no ponto que desrespeitado sobre condições no ambiente de trabalho (limpeza, organização, higiene).

Ao observar o gráfico identificamos que 44 % encontram-se satisfeito com as condições oferecidas pela escola, enquanto 43% consideram pouco satisfeitos e 3% estão totalmente insatisfeitos.

Um dos fatores citado por Herzberg são os fatores higiênicos, estão relacionados às ferramentas e estruturas oferecidas pela empresa. Essa teoria mostra como um funcionário pode ser impactado dentro da empresa e o que causa satisfação e motivação. Segundo o autor os fatores de higiene operam independentemente dos fatores de motivação. Um indivíduo pode ser altamente motivado em seu trabalho e estar insatisfeito com o ambiente corporativo.

Sendo assim sua teoria pode explicar o resultado de 44% estarem satisfeitos com suas condições de trabalho.

Figura 7: Nível de satisfação – Condições de trabalho



Fonte: próprias autoras

A figura 7 representa os resultados questionados na questão de número 3, que abordou a seguinte pergunta: qual seu nível de satisfação em relação às condições de trabalho oferecidas pela escola?

De acordo com os resultados apresentados, podemos observar que com 52% a maioria dos entrevistados consideram satisfatórios em relação às condições oferecidas, enquanto 48 % consideram-se insatisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela escola. O ambiente de trabalho e o próprio trabalho interatuam para alcançar a motivação.

Segundo Bergamini (2006) os líderes devem proporcionar um ambiente de trabalho agradável, motivador, facilitando ao funcionário o desenvolvimento de suas habilidades, pois o ambiente influencia muito na motivação, pois “a motivação interior impulsiona o indivíduo a utilizar suas habilidades, mas a realização desse desejo pode também ser tanto facilitada quanto bloqueada pelo modo de funcionamento do ambiente de trabalho”.

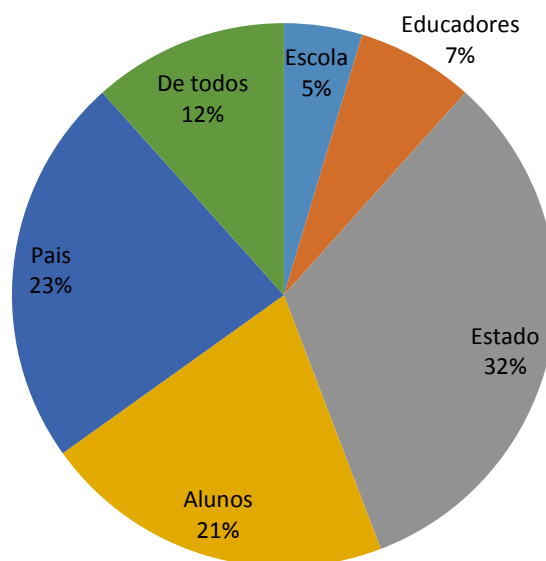
Em meio à globalização e a atual situação econômica do país, as organizações necessitam saber o grau de satisfação de seus funcionários e também agir para que essa motivação ocorra. No que diz respeito às boas condições de trabalho, as instituições estão empenhadas em melhorar a cada dia, pois isso garante a falta de absenteísmo, e por consequência uma melhor produtividade, afetando assim, no sucesso da Organização.

As instituições necessitam de recursos e estruturas para obter melhores resultados. É necessário materiais didáticos para alunos, recursos aos professores para ministrarem suas aulas, salas adequadas para bibliotecas, laboratórios de ciências e informática.

Melhores condições de trabalho além de aumentar a motivação dos professores auxiliam na aprendizagem dos alunos.

Por fim, entende-se que as boas condições de trabalho são de extrema importância para uma instituição se destacar e atrair bons profissionais.

Figura 8: De quem será a culpa



Fonte: próprias autoras

Segundo Tonchisa (2015) educação básica na escola pública vai mal. O desinteresse dos alunos pelos estudos, aumento dos casos de indisciplina, violência e atos infracionais nas escolas preocupam os educadores. Além dos baixos salários as más condições de trabalho, são as principais causas geradoras de angústia, insatisfação, medo, desestimulando-os ao exercício da profissão. De acordo com essa realidade, levantamos o seguinte questionamento: De quem será a culpa?

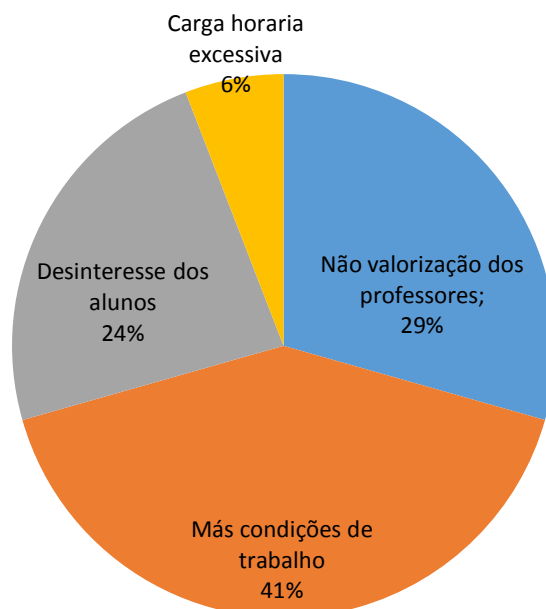
Diante dos resultados apresentados na figura 9, pode-se constatar que, 32 % dos entrevistados responderam que a culpa é do estado, 21% direcionou a culpa para os próprios alunos, 23% disseram que os pais são os culpados, 12% culpam todos, 7% responderam que são os educadores os culpados e 5 % responderam que a escola é o responsável pela educação ir tão mal.

Todos são culpados, as escolas ao escalar profissionais, sem capacidade para exercer a função. Os professores por serem coniventes com situações de perda para o aprendizado do

aluno. O pai deveria sempre ser parceiro da escola auxiliando os filhos nos deveres de casa e no surgimento de dúvidas procurar o professor para juntos criarem uma parceria que melhore o aprendizado do aluno.

Os alunos também são culpados. Muitas das vezes os alunos simplesmente vão à escola por obrigação ou apenas para conversar e reencontrar os amigos. Isso nos leva a pensar que se houvesse um consenso entre poder público, professores, pais e alunos, talvez isto fosse em parte a solução para tantos problemas sociais que atingem nosso País, não há dúvidas de que a educação é o caminho mais curto para que uma nação caminhe a passos largos rumo ao desenvolvimento de seu povo.

Figura 9: Realidade na escola



Fonte: próprias autoras

Foi perguntado aos professores: Como você descreveria sua realidade na escola pública hoje?

Os resultados mostram que 41% dos professores descrevem as más condições das escolas como uma realidade vivida por eles, 29% considera que a profissão não é mais valorizada, 24% alegam desinteresse dos alunos nos estudos, enquanto 6% dizem cumprir cargas horárias excessivas para conseguirem um melhor salário.

“O ambiente de trabalho produz satisfação com o próprio ambiente” Maximiano (2000, p. 359), as más condições de trabalho a falta de recursos acaba dando limitações no ensino é um tipo de fator, que quando presente, não necessariamente aumenta o nível de satisfação do colaborador, mas se ausente, ou mesmo com qualidade ruim, com certeza o torna mais insatisfeito.

As opções “não valorização dos professores” e “desinteresse dos alunos” nos leva a crer que são fatores que causam grande insatisfação e que envolvem os sentimentos de

reconhecimento profissional trabalho em si, responsabilidade, realização, crescimento e estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Pois se estiverem presentes na vida desses profissionais de maneira positiva, ou seja, se fossem valorizados e suas aulas causassem interesse aos alunos os mesmos sentiriam motivados e realizariam seus trabalhos de maneira mais satisfatória e produtiva.

Segundo a teoria de dois fatores de Frederick Herzberg os fatores intrínsecos, produzem a satisfação com o trabalho e estão diretamente ligados, podendo fazer o indivíduo se sentir satisfeito.

CONCLUSÃO

Sabe-se que a motivação se apresenta como um dos grandes responsáveis por dar impulso no comportamento do ser humano, é ter motivo para realizar suas tarefas com algum propósito ou razão de forma que o resultado esperado seja alcançado de maneira satisfatória. O objetivo desta pesquisa foi enfatizar a importância da motivação como fator mudança dentro das escolas públicas e adicionadas às ferramentas adequadas, manter os níveis de qualidade e produtividade elevados. Um professor motivado poderá desempenhar suas funções de maneira produtiva podendo assim motivar seus alunos no processo de ensino e aprendizagem.

A realidade vivida dentro das escolas estaduais públicas De Anápolis está ligada as más condições de trabalho, ao sentimento de desvalorização, ao desinteresse dos alunos e a carga horária excessiva. Através da abordagem dada ao longo deste trabalho pode-se constatar, que os professores são cobrados pela melhoria da educação, mas devido a vários fatores internos e externos, este trabalho tem sido influenciado de forma negativa. A falta de recursos oferecidos para ministrar aulas atinge diretamente na aprendizagem do aluno, a visão errônea dos pais e responsáveis quanto a responsabilidade total da vida escolar do aluno, quando os mesmos deveriam ser mais participativos e parceiros da escola, o descaso do governo ao não oferecer condições adequadas de trabalho causa um grande déficit no desempenho do profissional ao realizar sua função.

Baseado nas considerações feitas pelos professores foi possível observar que a motivação seria uma condição essencial para a realização de objetivos tanto pessoais quanto profissionais, um ambiente agradável, relações interpessoais, condições de trabalho, reconhecimento profissional, auto-realização e salário são fatores motivacionais. Vale ressaltar que fatores “condições de trabalho” e “relação interpessoal” superam o item salário, isso pode estar relacionado à cultura da empresa ou aos anseios e perspectivas dos funcionários.

Ser professor vai além de desempenhar uma profissão, precisa-se de habilidade, uma das mais essenciais tarefas, das quais depende o futuro de nossa nação. O Papel do professor não é somente transmitir informações de maneira que o aluno apenas escute ou memorize sem qualquer reflexão ou indagação e sim ser um gerenciador e mediador do conhecimento, despertando o interesse do aluno em pensar, criticar, gerar dúvidas, assim auxiliando para seu crescimento. É interessante para que se tenha um resultado satisfatório no processo de ensino/aprendizagem o professor dispor; Empatia: reconhecer que cada aluno é único aprende

de uma forma diferente; Cumplicidade: atuar na aprendizagem do aluno juntamente com sua família, formando um elo, onde fortalece vínculos para o aprendizado do jovem; Ser colaborativo: Trabalhar de forma a colaborar com os outros professores das instituições, compartilhando informações, conhecimentos e desafios; Ser humilde: reconhecer que pode errar e aprender enquanto ensina; Ser criativo: elaborar atividades que despertam interesse nos alunos e valorizem potencial de cada um. O professor também deve exercer sua autonomia, mas sem autoritarismo, respeitando as dificuldades do aluno e participando da sua vida.

Enfim, importa salientar que ser professor, exige compromisso, responsabilidade e desafio para contribuir com o desenvolvimento das capacidades dos alunos. Desta forma, observamos a importância no entendimento dos fatores motivacionais para obter mudanças que resultam na realização, no desempenho das atividades realizadas e bem estar pessoal.

4. RECOMENDAÇÕES

O professor possui uma das principais ligações entre o aluno e o conhecimento. Educadores e alunos necessitam de motivação para almejar o principal objetivo desse processo que é o ensinamento e a aprendizagem.

Diante disto, ao longo deste trabalho e entrevista realizada com os professores, enfatizamos a importância de ter profissionais motivados em sua instituição. Neste capítulo apresentaremos algumas sugestões, expostas pelos próprios profissionais questionados, de fatores motivacionais na instituição escolar.

Interação entre pais, alunos e escola: a família do aluno precisa ser parceira da escola, estar atenta em saber sobre a relação dos filhos com os professores, dificuldades nas matérias, comportamento em sala de aula, sobre tudo, relacionado ao rendimento escolar do filho. Com isso, o aluno se dedicará mais, além de se sentir apoiado pelos pais, terá uma maior flexibilidade em aprender, tornando o trabalho dos professores cada vez mais produtivo e valorizado.

Atividades mais atrativas aos alunos: compete aos professores elaborarem aulas que sejam dinâmicas, criativas, interativas e atrativas para os alunos, mas cabe a organização da instituição aprovar esses planos de aulas, e assim deixar que o professor realize-as de acordo com sua capacidade, tornando suas aulas mais ricas.

Valorização dos Professores: Professores que trabalham motivados e acreditam em sua competência de modificar o mundo através da educação transmitem seu saber com maior eficiência. Os educadores sentem falta de uma devida atenção dos pais e da organização em que trabalha, sentindo-se não valorizados e desmotivados pelo mesmo. Incluir os professores em todas as atividades, sempre reconhecendo seu esforço, fazendo-lhes vestir a camisa da organização e sempre dando o feedback rapidamente, mostrando assim o valor que eles possuem.

Cursos para Professores: Não é apenas o aluno que necessita de um bom professor para aprender. O educador também depende de bons orientadores para gerar a diferença na sala de aula. A escola precisa manter seus professores atualizados.

Aumento do Salário: O salário é um item que se destaca quando se refere a fatores motivacionais. Ao ser comparado com a carga horária exercida pelos profissionais, acaba sendo um valor abaixo do esperado, obrigando os mesmos a cumprirem uma escala de

horários excessiva para complementar a renda. É papel da escola, dos educadores e da sociedade levar esses interesses a um superior do governo e impor seus interesses.

Autonomia, Tomada de Decisões: O professor necessita de um espaço para expor suas ideias, tornar as aulas mais atrativas e dinâmicas, a instituição deve apoiá-lo e dar as condições necessárias para a execução das mesmas.

Melhores Condições de Trabalho: Ao finalizarmos esta pesquisa, observamos que o item Condições de Trabalho foi o fator motivacional mais almejado. A falta de estruturas físicas para ministrar as aulas, tais como: biblioteca, laboratório de ciências, laboratório de informática; recursos como: data show, material didático, entre outros, são aspectos decisivos para uma insatisfação na realização de suas atividades. A presença dessas condições não apenas motiva os professores, mas também, transferem conhecimento aos alunos tornando assim satisfatório o resultado de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

- BATISTA, A. C. A. **Revolução da Comunicação Empresarial**, 2007. Disponível em <<http://www.sinprop.org.br/Clipping/2001/CLIPPING2001-035.htm>>. Acesso em 03.05.2016.
- BERGAMINE, C.W. **Motivação nas Organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- CALVIN, S. H., GARDNER, L., JOHN, B. C. **Teorias da personalidade**. 4ª ed. São Paulo. Editora Artmed, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Empresas**. Uma abordagem contingencial. São Paulo: McGraw-Hill, 1982.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo, 6ª ed. Editora Campus, Rio de Janeiro 2003.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Princípios da administração: o essencial em teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro. Editora: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª ed. 12. reimp. São Paulo: Atlas, 2012.
- JOSÉ, E. A.; COELHO, M. T. **Problemas de Aprendizagem**. 9ª ed. São Paulo: Ática, 2008.
- LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2006.
- TONCHIS C. L. **Brasil: A educação básica na escola pública vai mal**, 2015. Disponível em <<http://kaosenlared.net/brasil-a-educacao-basica-na-escola-publica-vai-mal>>. Acesso em 12.05.2016.
- MARQUES, J. R. **Liderança e Motivação**. 2016. Disponível em <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao>>. Acesso em 12.05.2016.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 2000.
- PEREIRA, S. F. **Motivação no trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em 05.05.2016.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

Sexo: () Masculino () Feminino

Há quantos anos você trabalha nesta escola?

() entre 1 e 3 anos () entre 6 e 10 anos () entre 15 e 20 anos

() entre 3 e 5 anos () entre 10 e 15 anos () acima de 20 anos

1. Marque a alternativa que você considera como um fator motivador dentro das escolas
(marque até 03 opções)

() Realização pessoal

() Reconhecimento profissional

() condições de trabalho

() salário

() estilo de vida

() vocação profissional

() plano de carreira

() autoestima

() auto-realização

() outra _____

2. Marque seu nível de satisfação quanto a:

- **Relação às atividades exigidas pelo cargo ocupado dentro da escola**

- Satisfeito Muito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito
 Muito Insatisfeito

- **Autonomia que você tem para proporcionar melhorias na execução de seu trabalho**

- Satisfeito Muito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito
 Muito Insatisfeito

- **Condições no ambiente de trabalho (limpeza, organização, higiene)**

- Satisfeito Muito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito
 Muito Insatisfeito

- **Condições de trabalho oferecidas pela escola (estrutura física, material de apoio)**

- Satisfeito Muito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito
 Muito Insatisfeito

3. A educação básica na escola pública vai mal. O desinteresse dos alunos pelos estudos, aumento dos casos de indisciplina, violência e atos infracionais nas escolas preocupam os educadores. Além dos baixos salários e as más condições de trabalho, são as principais causas geradoras de angústia, insatisfação, medo, desestimulando-os ao exercício da profissão. De quem será a culpa? Da escola? Dos educadores? Do Estado? Dos Jovens? Como você descreveria sua realidade na escola pública hoje?
