

FATORES MOTIVACIONAIS DOS PROFESSORES DO IFMT CAMPUS BARRA DO GARÇAS À LUZ DA TEORIA DE HERZBERG

Vitor Felipe Coelho de Aguiar¹

Prof. Me. Deise Palaver Garcia²

Resumo:

A motivação dos professores é um fator-chave que influencia diretamente a qualidade da educação oferecida aos alunos. Ela pode ser tanto intrínseca, relacionada ao desejo pessoal de ensinar e fazer a diferença na vida dos estudantes, quanto extrínseca, ligada a fatores externos como reconhecimento, salários e condições de trabalho. A falta de reconhecimento, salários inadequados, condições precárias de trabalho, carga horária excessiva e falta de recursos adequados são alguns dos desafios que podem afetar a motivação dos docentes. Investir em valorização profissional, salários justos, melhores condições de trabalho e reconhecimento são estratégias essenciais para promover e manter a motivação dos professores, garantindo assim uma educação de qualidade para os alunos.

Palavras-chaves: motivação, docentes, qualidade na educação.

Abstract:

Teacher motivation is a key factor that directly influences the quality of education offered to students. It can be both intrinsic, related to the personal desire to teach and make a difference in students' lives, and extrinsic, linked to external factors such as recognition, salaries and working conditions. Lack of recognition, inadequate salaries, precarious working conditions, excessive workload and lack of adequate resources are some of the challenges that can affect teachers' motivation. Investing in professional development, fair salaries, better working conditions and recognition are essential strategies to promote and maintain teacher motivation, thus ensuring quality education for students.

Keywords: motivation, teachers, quality in education.

¹ Aluno do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

² Professor a do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

1. Introdução

Chiavenato (2010) explica que “a motivação, por ser um fator extrínseco e intrínseco ao ser humano, influencia seu comportamento. Essa influência se dá através de forças externas ou pelo desejo de alcançar algum objetivo”.

A motivação humana é complexa e abrange vários processos subjetivos e que estão em constante mudança, e envolve fatores como a satisfação e desejos. Assim a motivação deve ser vista como um processo interno do ser humano e requer ações que estimulem o indivíduo. A motivação dos professores é um tema complexo e multifacetado, que envolve fatores intrínsecos e extrínsecos que impulsionam e sustentam o engajamento e o entusiasmo dos educadores em sua prática pedagógica (PATTI et AL., 2017).

De acordo com Oliveira (2008) a motivação dos professores do setor público é um tema cada vez mais relevante, uma vez que a qualidade da educação oferecida aos alunos depende, em grande parte, da motivação e do engajamento dos educadores. O autor confirma a ideia acima quando se refere à motivação como uma força que impulsiona alguém a alcançar um determinado objetivo. Em poucas palavras, o autor explica que “[...] a motivação é o que coloca um sujeito em movimento em direção a esse fim proposto (OLIVEIRA, 2008, P.37)

No entanto, a motivação dos docentes pode ser afetada por diversos fatores, como a falta de reconhecimento, salários baixos, condições de trabalho precárias, excesso de carga horária e falta de recursos adequados. A falta de reconhecimento pode levar a uma sensação de desvalorização e desmotivação dos servidores do setor público. A educação é uma das profissões mais importantes para a sociedade, uma vez que os professores têm a responsabilidade de formar os cidadãos do futuro.

“...a função da escola era simplesmente suplementar e preparatória à educação. Hoje a necessidade de a escola tomar em grande parte para si, as funções da família e do meio social, corresponde a uma verdadeira premência dos nossos tempos” (apud CARDOSO E LARA, 2001, p.1322)

É essencial que profissionais sejam reconhecidos por seu trabalho árduo e dedicado, e que sejam valorizados como profissionais essenciais para o desenvolvimento do país. Em virtude disso, o objetivo deste trabalho é compreender a motivação dos professores do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT).

MOTIVAÇÃO

No final do século XIX, a questão da motivação passou a ser analisada na psicologia. Argumentaram que a motivação por instintos era importante para o comportamento humano. Um desses instintos era a sociabilidade. Mais tarde, outros substituíram as teorias do instinto pelo conceito de aprender com o passado no comportamento motivado (CHIAVENATO, 2010).

O grau de motivação demonstrada em um grupo de pessoas diversificado é em muitos aspectos imprevisível. Essa diversidade produz diferentes padrões de comportamento que, de alguma forma, estão relacionados às necessidades e as metas (GIBSON et.al., 2006, p.133).

De acordo com Kast e Rosenzweig (apud CHIAVENATO, 2003, p.89), a motivação constitui um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano. Para compreender-se o comportamento das pessoas torna-se necessário conhecer sua motivação. É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, o motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico.

O processo motivacional, do ponto de vista da maioria dos teóricos, é orientado para as metas. As metas, ou seja, os resultados buscados pelo empregado são vistos como forças que o atraem. A realização das metas provoca redução significativa das carências. O indivíduo escolhe um curso de ação e apresenta um comportamento direcionado a meta (GIBSON et.al., 2006, p.133)

Frederick Herzberg, um renomado psicólogo industrial, desenvolveu duas teorias amplamente reconhecidas na área de gestão de recursos humanos e motivação no trabalho: a Teoria dos Fatores Higiênicos (também conhecida como Teoria dos Dois Fatores) e a Teoria dos Fatores Motivacionais. Ambas são fundamentais para entender a dinâmica da motivação no ambiente profissional (PILATI, 2012).

A Teoria dos Fatores Higiênicos postula que existem fatores no ambiente de trabalho que, se ausentes ou inadequados, podem causar insatisfação nos colaboradores, mas quando presentes em níveis aceitáveis, não necessariamente geram satisfação ou motivação. Esses fatores incluem condições de trabalho, salário, políticas organizacionais, relacionamento com colegas e

supervisores, segurança no emprego e qualidade da supervisão. A melhoria desses fatores pode prevenir a insatisfação no trabalho, mas por si só não leva à verdadeira motivação.

Por outro lado, a Teoria dos Fatores Motivacionais, também chamada de Teoria dos Fatores Intrínsecos, destaca elementos que realmente impulsionam a satisfação e a motivação no ambiente de trabalho. Herzberg identificou esses fatores como conquistas, reconhecimento, natureza do trabalho em si, responsabilidade, avanço crescimento pessoal. São elementos mais ligados ao conteúdo do trabalho e à realização pessoal. Quando os colaboradores se envolvem em tarefas desafiadoras, têm a oportunidade de crescer profissionalmente e recebem reconhecimento por seu desempenho, tendem a estar mais satisfeitos e motivados.

Figura 1 – Fatores motivacionais e fatores higiênicos de Herzberg.



Fonte: Chiavenato (2010)

Os dois fatores propostos por Frederick Herzberg na sua Teoria dos Dois Fatores são essenciais para compreender a dinâmica da motivação no ambiente de trabalho. Os fatores higiênicos, ou de manutenção, referem-se às condições externas do ambiente de trabalho, como salário, ambiente físico, relações interpessoais e políticas organizacionais. Embora sua presença seja fundamental para evitar a insatisfação dos funcionários, sua melhoria não resulta necessariamente em maior motivação. Em contrapartida, os fatores motivacionais estão relacionados ao conteúdo intrínseco do trabalho, como reconhecimento, realização pessoal,

responsabilidade e oportunidades de crescimento. São esses fatores que verdadeiramente impulsionam a motivação e a satisfação no trabalho, estimulando os funcionários a alcançarem seu máximo potencial e a se engajarem de forma mais significativa nas suas atividades laborais (Chiavenato, 2010).

2. Método

Essa pesquisa adotará uma abordagem qualitativa, combinando métodos de pesquisa bibliográfica e de campo para obter uma compreensão aprofundada da motivação docente.

A pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes (MINAYO, 2014).

De acordo com Gil (2002) a pesquisa bibliográfica diz respeito a busca por materiais já publicados. Essa revisão busca consolidar uma base teórica robusta para orientar nossa compreensão dos fatores motivacionais.

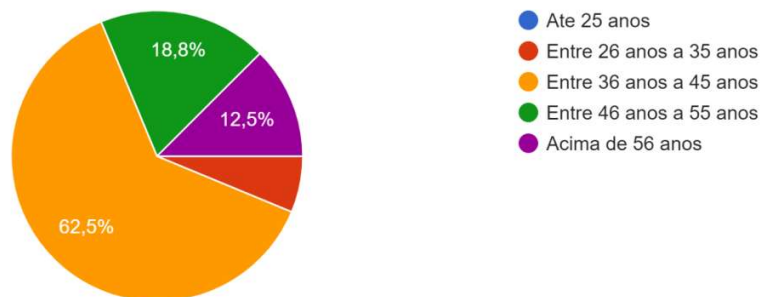
A segunda fase envolverá a pesquisa de campo, na qual interagimos diretamente com os professores para capturar suas experiências reais no desempenho de suas funções. Este método proporcionará uma análise contextualizada da motivação no ambiente educacional. Para coleta de dados, utilizaremos um questionário estruturado, cuidadosamente elaborado com perguntas acerca do tema. O instrumento de pesquisa foi enviado para os emails dos docentes no mês de dezembro de 2023. A população-alvo será composta por professores atuantes na instituição, com a amostra sendo selecionada de maneira representativa, considerando diversidade em áreas de atuação, faixas etárias e tempo de serviço.

Os resultados serão apresentados de maneira clara e interpretativa, destacando a relevância das descobertas no contexto da motivação docente. Essa metodologia visa proporcionar uma compreensão holística e esclarecedora da motivação no ambiente educacional.

3. Resultados e Discussões

No momento da pesquisa, o IFMT campus Barra do Garças, possuía 55 professores, destes, 16 responderam o formulário, o que representa 29% de resposta. A primeira questão buscou saber a idade, como mostra no gráfico 1.

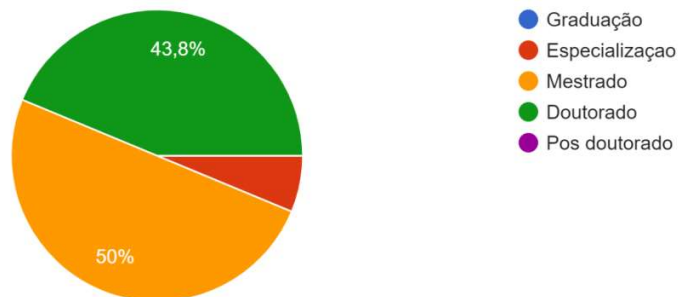
Gráfico 1- Faixa etária dos respondentes



Fonte: o próprio autor

Como pode ser observado no Gráfico 1, a maioria dos respondentes, 62,5%, tem entre 36 anos e 45 anos. Já na segunda questão foi solicitado informações sobre a nível de escolaridade, como demonstra o Gráfico 2.

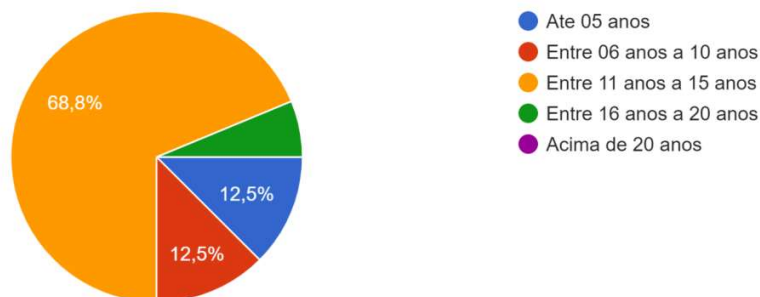
Gráfico 2- Nível de escolaridade



Fonte: o próprio Autor

Como pode ser observado no Gráfico 2, metade dos respondentes, 50%, tem mestrado e 43,8% doutorado. Já na terceira questão foi solicitado informações sobre tempo de atuação, como demonstra o Gráfico 3.

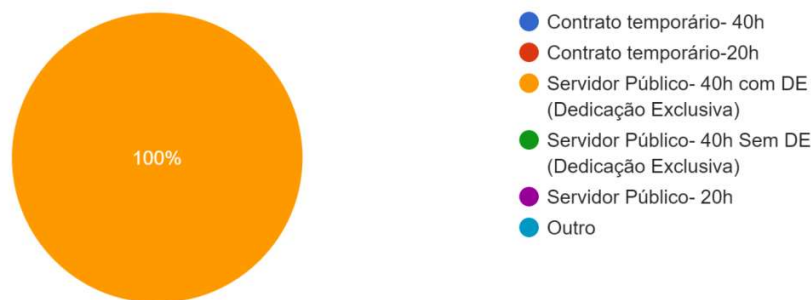
Gráfico 3 - Tempo de atuação.



Fonte: o próprio Autor

Conforme evidenciado no Gráfico 3, 68,8%, construiu uma impressionante jornada profissional, com 11 a 15 anos de atuação. Já na quarta questão foi solicitado informações sobre regime de trabalho, como demonstra o Gráfico 4.

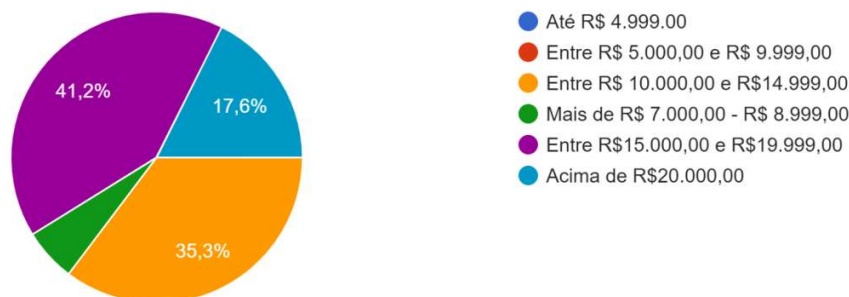
Gráfico 4 - Regime de trabalho



Fonte: o próprio Autor

O Gráfico 4 do regime de trabalho revela um cenário notável, com 100% dos participantes indicando o status de servidor público. Já na quarta questão foi solicitado informações sobre renda bruta, como demonstra o Gráfico 5.

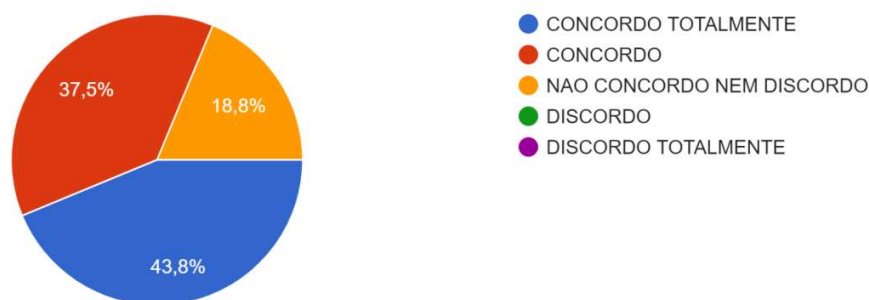
Gráfico 5 - Renda bruta



Fonte: o próprio Autor

A análise do Gráfico 5 revela um panorama diversificado em relação à renda bruta dos participantes. Notavelmente, 41,2% estão situados na faixa de renda de 15 mil a 19,999 mil, destacando uma considerável parcela com rendimentos nessa faixa intermediária. Além disso, 35,3% estão na faixa de 10 mil a 14,999 mil, evidenciando uma distribuição significativa nessa categoria. Ainda, 17,6% apresentam uma renda acima de 20 mil, indicando uma presença substancial de profissionais com rendimentos mais elevados.

Gráfico 6 - Sensação de realização.

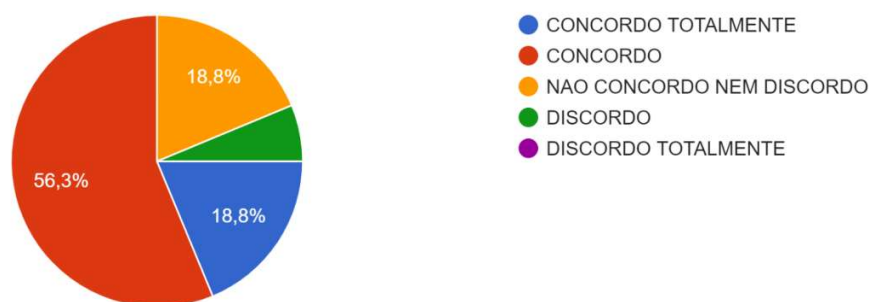


Fonte: o próprio Autor

Com 43,8% concordando plenamente e 37,5% concordando, há uma clara indicação de que a maioria dos respondentes experimenta uma sensação positiva de realização em suas vidas.

Mesmo aqueles que "concordam nem discordam", representando 18,8%, reconhecem em algum grau essa sensação. Esses resultados sugerem um sentimento geral de satisfação e realização entre os participantes, o que é essencial para o bem-estar e a qualidade de vida.

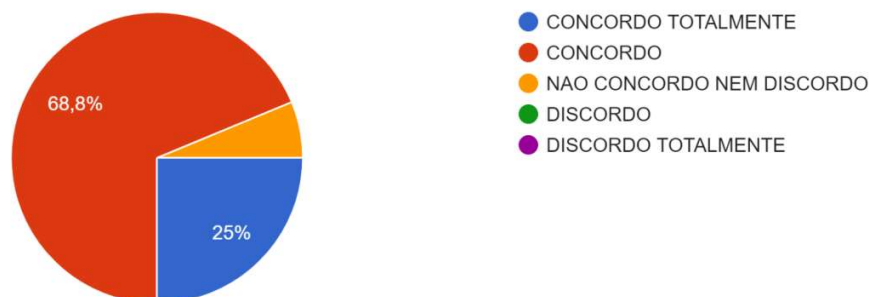
Gráfico 7 - Salário e benefícios..



Fonte: o próprio Autor

Combinando as respostas de "CONCORDO TOTALMENTE" (18,8%) e "CONCORDO" (56,3%), a maioria expressou uma visão favorável, representando um total de 75,1%. Isso sugere que a grande maioria dos respondentes está satisfeita ou pelo menos razoavelmente satisfeita com sua remuneração em relação às suas atribuições e expectativas. Por outro lado, é importante notar que ainda há uma parcela não insignificante de 18,8% que respondeu "NAO CONCORDO NEM DISCORDO". Isso indica uma certa ambivalência ou incerteza em relação à adequação da remuneração em relação às expectativas e atribuições do trabalho. Além disso, uma minoria de 5,9% discordou parcial ou totalmente, o que sugere que uma pequena parte dos respondentes não está satisfeita com sua remuneração atual.

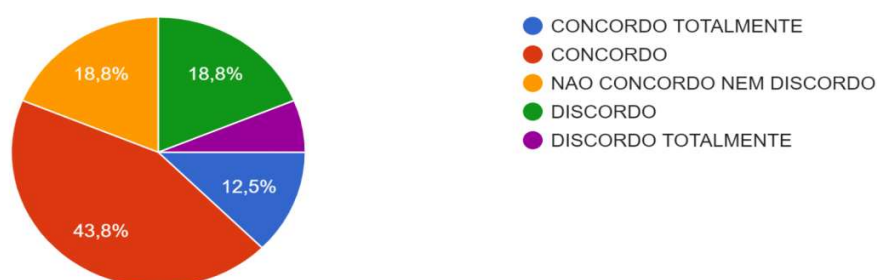
Gráfico 8 - Relacionamento com colegas e chefe.



Fonte: o próprio Autor

Combinando as respostas "CONCORDO TOTALMENTE" (23,5%) e "CONCORDO" (70,6%), observa-se que a grande maioria, representando um total de 94,1%, expressou satisfação em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes. Esses resultados sugerem um ambiente de trabalho geralmente harmonioso e colaborativo, onde os funcionários se sentem confortáveis e apoiados em suas interações diárias com colegas e supervisores.

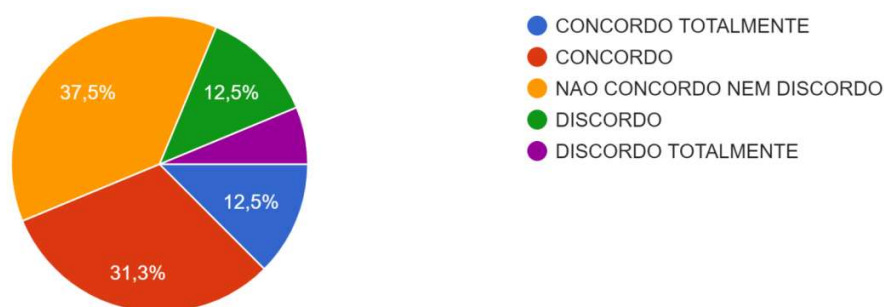
Gráfico 9 - Estrutura física escolar.



Fonte: o próprio Autor

A maioria dos respondentes, combinando as categorias "CONCORDO TOTALMENTE" (11,8%) e "CONCORDO" (47,1%), expressou uma visão predominantemente positiva, representando um total de 58,9%. Isso sugere que uma parte significativa dos funcionários está satisfeita com as condições gerais de trabalho, incluindo a qualidade da estrutura física, a disponibilidade de equipamentos e materiais necessários, bem como as medidas de proteção à saúde. No entanto, é importante observar que uma proporção considerável de 23,5% respondeu "DISCORDO" ou "DISCORDO TOTALMENTE", indicando uma insatisfação percebida com as condições de trabalho. Isso sugere que há áreas de melhoria a serem abordadas pela organização para garantir que todas as necessidades dos funcionários sejam atendidas adequadamente.

Gráfico 10 - Valorização e reconhecimento.



Fonte: o próprio Autor

A maioria dos participantes, representando 47,1% das respostas, indicou uma falta de clareza ou ambivalência em relação à valorização e reconhecimento por seu desempenho profissional, respondendo "NAO CONCORDO NEM DISCORDO". Além disso, um percentual significativo de 17,6% discordou parcial ou totalmente, indicando uma insatisfação percebida em relação à valorização e reconhecimento por parte da organização. Por outro lado, é encorajador notar que uma parcela menor, porém ainda considerável, de 41,2% respondeu "CONCORDO" ou

"CONCORDO TOTALMENTE". Isso sugere que uma parte dos funcionários se sente valorizada e reconhecida pelo seu desempenho profissional.

Gráfico 11 - Satisfação de trabalhar no IFMT



Fonte: o próprio Autor

A análise do gráfico indica que a maioria dos funcionários do IFMT considera sua experiência de trabalho como parcialmente satisfatória, com oportunidades de melhoria (58,8%). Uma parcela significativa também acha o trabalho altamente satisfatório e gratificante (29,4%). Uma minoria descreve sua experiência como variável, dependendo das circunstâncias e do ambiente de trabalho (11,8%). Felizmente, ninguém relatou insatisfação devido a certas condições e desafios presentes. Isso sugere uma base sólida de satisfação, mas também destaca áreas potenciais para aprimoramento para garantir um ambiente de trabalho ainda mais positivo e produtivo.

8- Qual foi o momento mais gratificante da sua carreira como professor até agora ?

Ter concluído o doutorado

O reconhecimento dos alunos

Quando vejo o sucesso dos alunos, ao final de nossos eventos bem organizados, a liberdade de cátedra (que na rede particular é engessada). O mais marcante foi trabalhar na organização dos jogos do IFMT e tudo ter sido brilhante! A amizade que fazemos com alguns alunos e colegas!

Alunos formam e viram profissionais.

Ver alunos que conseguiram alcançar seus objetivos;

nada em específico, ver as turmas colando grau ou alunos conseguindo se alocar bem no mercado/universidades são momentos gratificantes

Ver as(os) estudantes saindo de nossa instituição dando continuidade às suas carreiras e obtendo sucesso.

Ver um ex aluno do ensino médio graduar!

Ver meus alunos se formando.

A formatura dos estudantes.

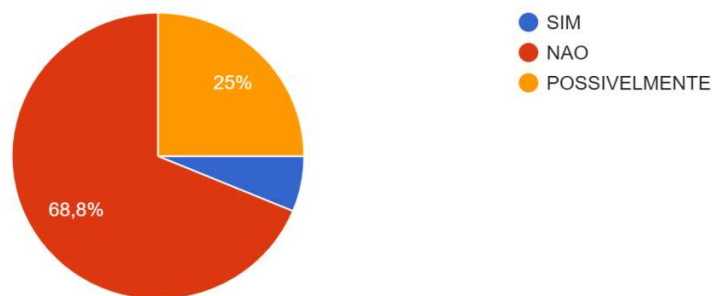
Ver o sucesso dos egressos

O momento mais gratificante da minha carreira como professora é, sem dúvida, ver aqueles que ensinei prosperarem em suas carreiras, contribuindo para a sociedade de maneira significativa e, ao mesmo tempo, carregando consigo os valores e conhecimentos que compartilhamos durante o tempo em que passamos juntos na sala de aula.

Homenagem

Perceber a transformação que podemos realizar nas vidas de nossos alunos.

Gráfico 12 - Escolheria outra profissão.

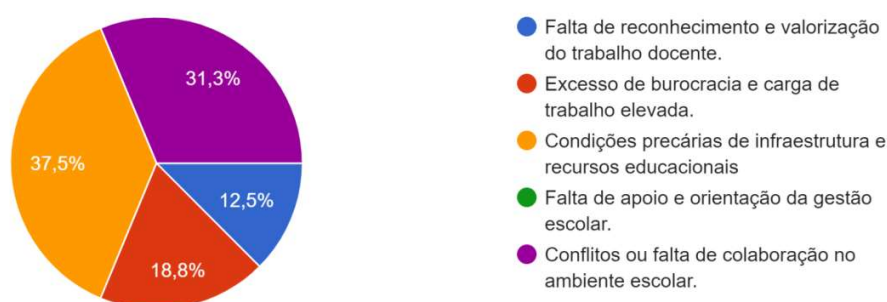


Fonte: o próprio Autor.

A análise do gráfico revela que a maioria esmagadora dos participantes, 70,6%, não escolheria outra profissão se pudesse voltar atrás. Isso indica uma forte satisfação e confiança na

escolha profissional atual. Por outro lado, 23,5% indicaram que possivelmente considerariam outra profissão, sugerindo alguma ambivalência ou incerteza em relação à escolha atual. Uma minoria de 5,9% afirmou que escolheria outra profissão, indicando um nível de insatisfação com a profissão atual. Esses resultados destacam a importância da satisfação profissional e da reflexão sobre as escolhas de carreira para o bem-estar e a realização pessoal dos indivíduos.

Gráfico 13 - O que mais desmotiva um professor



Fonte: o próprio Autor

A análise mostra que as condições precárias de infraestrutura e recursos educacionais, juntamente com conflitos ou falta de colaboração no ambiente escolar, são os fatores mais desmotivadores para os professores, cada um com 35,3% das respostas. Isso destaca a importância de melhorar tanto o ambiente físico quanto o social dentro da instituição de ensino. A falta de reconhecimento e valorização do trabalho docente segue como uma preocupação significativa para 11,85% dos professores, enquanto o excesso de burocracia e carga de trabalho elevada afeta 17,6% dos profissionais. Esses resultados ressaltam a necessidade de promover um ambiente de trabalho mais colaborativo, oferecer suporte adequado e investir em infraestrutura para melhorar a satisfação e motivação dos professores.

Análise dos gráficos

A análise do perfil demográfico revela uma amostra composta majoritariamente por servidores públicos dedicados exclusivamente ao trabalho, predominantemente entre as faixas

etárias de 36 a 55 anos e com uma significativa presença de profissionais com mestrado ou doutorado. A diversidade nas faixas salariais, especialmente notável na faixa de R\$15.000,00 a R\$19.999,00, reflete-se em uma satisfação geral positiva, principalmente relacionada à remuneração, embora existam opiniões divididas quanto à infraestrutura educacional, destacando preocupações com possíveis condições precárias.

Por outro lado, a satisfação no trabalho é amplamente impulsionada pelo reconhecimento dos alunos, sucesso acadêmico e momentos gratificantes, como formaturas, embora desafios comuns como a burocracia, carga de trabalho elevada e condições precárias de infraestrutura persistam como áreas de melhoria. A diversidade de opiniões e experiências refletida na amostra indica uma variedade de percepções entre os participantes, enquanto uma tendência geral de satisfação é observada, especialmente entre profissionais com salários mais altos, evidenciando a relação entre a satisfação e o reconhecimento dos alunos, o sucesso acadêmico e os momentos de celebração.

4. Conclusão

A motivação dos professores é um fator crítico para o sucesso do sistema educacional e para a qualidade da aprendizagem dos alunos. Professores motivados não apenas estão mais engajados e satisfeitos com sua profissão, mas também tendem a criar um ambiente de aprendizado mais estimulante, influenciando positivamente o desempenho acadêmico dos alunos.

No entanto, a motivação dos professores em escolas públicas é frequentemente afetada por diversos desafios, que vão desde as condições de trabalho até as políticas educacionais em vigor. Portanto, uma investigação aprofundada sobre os fatores que influenciam a motivação dos professores em escolas públicas é fundamental por várias razões.

5. Agradecimentos

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso. Primeiramente, agradeço ao meu orientador/professor Deise Palaver Garcia, pela orientação e apoio ao longo de todo o processo, assim como aos professores Elizeu Demambro, Deise Palaver Garcia e Patrícia Morais, pela

avaliação criteriosa durante a defesa do TCC. À minha família e amigos, pelo incentivo constante, compreensão e apoio emocional. Agradeço também ao IFMT CAMPUS DE BARRA DO GARÇAS, por proporcionar a estrutura necessária para este trabalho, e aos participantes da pesquisa, cujas contribuições foram essenciais para os resultados apresentados. Muito obrigado a todos que fizeram parte dessa jornada acadêmica e contribuíram para o sucesso deste trabalho.

6. Referências

ALVES, Ironete Barbosa. Motivação no contexto escolar: novos olhares. Trabalho de Conclusão de Curso. 2013. (Licenciatura em Pedagogia) Faculdade Capixaba da Serra. Disponível em: http://serra.multivix.edu.br/wpcontent/uploads/2013/09/ironete_02.pdf Acesso em: 03 de março de 2017.

BRESSAN, Flávio. O método do estudo de caso. Administração on line, v. 1, n. 1, p. 1-13, 2000.

CARDOSO, M. A.; LARA, A. M. de B. Sobre as funções sociais da escola. In: Congresso Nacional de Educação, 9., 2009. Disponível em: http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/1929_1160.pdf Acesso em: 03 de março de 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIBSON, James L.; IVANCEVICH, John M.; DONNELLY, James H., Jr.; KONOPASKE, Robert. Organizações: comportamento, estrutura e processos. São Paulo : McGraw-Hill, 2006.

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas. Como elaborar projetos de pesquisa, v. 4, n. 1, p. 44-45, 2002.

LORCA, Felipe Cintra. ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO E DO COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES. 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & saúde coletiva*, v. 17, p. 621-626, 2012.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14ª ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2014. 408 p.

PATTI, Ygor Alexander et al. Percepção de professores do ensino médio acerca da motivação docente. *Revista Psicopedagogia*, v. 34, n. 103, p. 53-64, 2017.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. *Revista brasileira de qualidade de vida*, v. 4, n. 1, 2012.

RATTNER, Heinrich. Benefícios e motivação no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 6, p. 13-40, 1966.

SCHNEKENBERG, Marisa; ZANLOURENÇO, Margarete Klossowski. Liderança e motivação na gestão escolar: o trabalho articulado dos diretores das escolas municipais. *Revista eletrônica Lato Sensu*, Garapuava, PR. Ano 3. 1. Março. 2008. Disponível em: . Acesso em: 10 de maio de 2016