

INTRODUÇÃO

A motivação do indivíduo está dentro de cada pessoa, ou seja, aquilo que o impulsiona a conquistar o objetivo que deseja obter. Pelo fato de a motivação vir de dentro para fora na pessoa, ela é chamada de energia intrínseca.

O professor tem que se sentir integrante da escola e não apenas um seguidor de regras; por isso, a motivação vem como forma de valorizar o profissional. Pessoas motivadas trabalham mais alegres e satisfeitas, fazendo a diferença na .

- qual o nível de motivação dos professores da E.E. Senador Levindo Coelho?

- O objetivo do estudo é analisar os fatores motivacionais da E. E. Senador Levindo Coelho, de forma a medir a motivação dos docentes do horário integral.

METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada na E. E. Senador Levindo Coelho, no período de junho e julho de 2019. A escola oferece o ensino em tempo integral, e os alunos têm disciplinas técnicas que abrangem diversas áreas de conhecimento. Possui 94 funcionários, dos quais 60 são profissionais docentes.

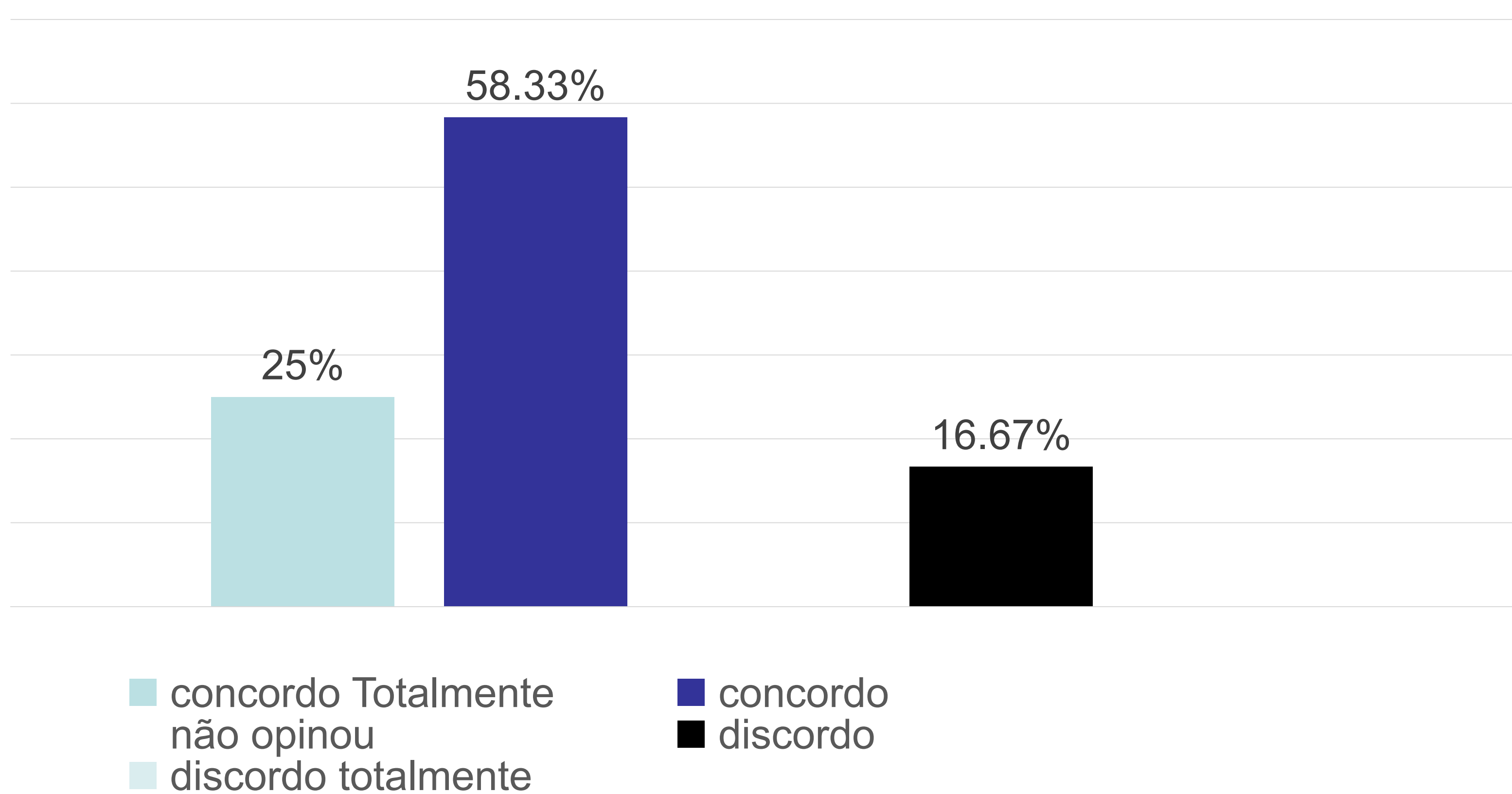
O trabalho consiste em uma pesquisa descritiva, quantitativa, bibliográfica e um estudo de caso, pois foi aplicada com foco em uma organização específica, com aplicação de questionário aos docentes. Foi utilizada a escala de Likert nos questionários, com as alternativas discordo/ concordo para a medição das respostas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa demonstrou que 33,33% dos docentes possuem idade entre 41 a 50 anos, o que caracteriza um perfil de profissional relativamente experiente, dos quais 66,67% possuem a pós-graduação e 16,67% são doutores ou mestres.

16% dos docentes não se sentem realizados, havendo predominância de 58,33% que se sentem realizados. Para Maslow (1987), de acordo com a sua pirâmide de motivação, os professores sentem-se reconhecidos profissionalmente, mas ainda não chegaram à autorrealização.

Figura 2: Sentimento de realização profissional

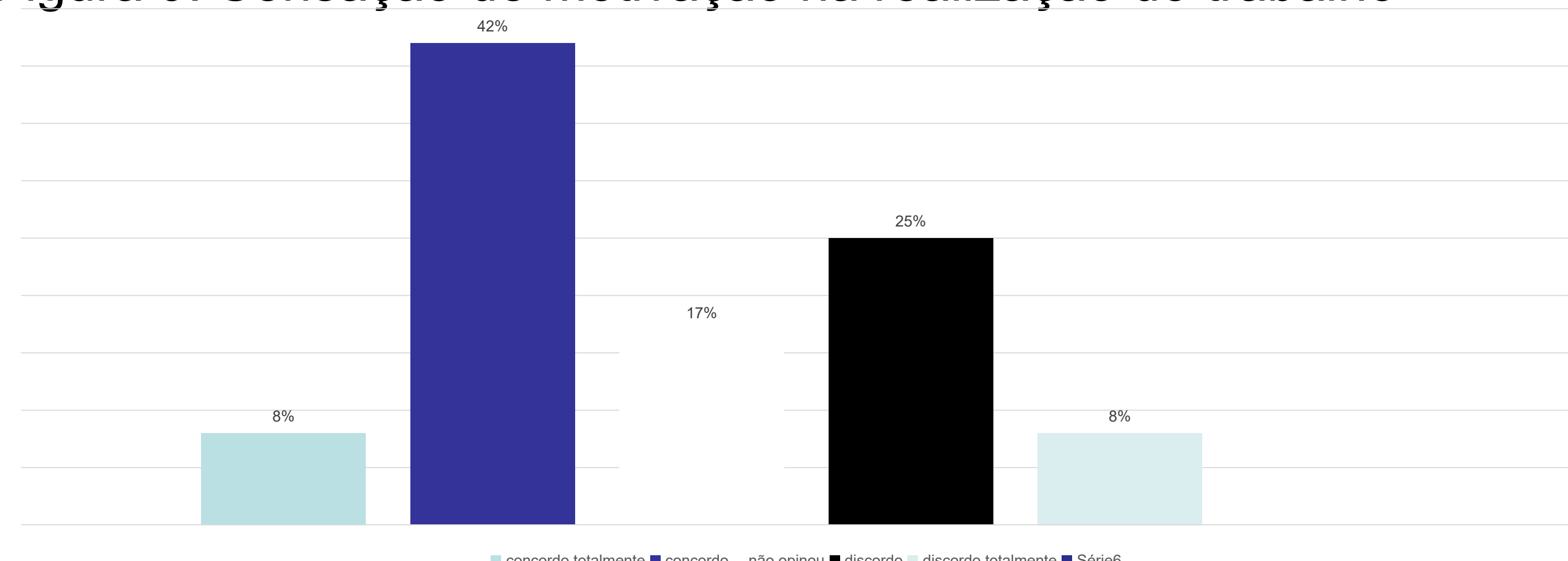


Quando se aborda o assunto de crescimento profissional e desenvolvimento na carreira docente, eles não possuem esse estímulo, o que se evidencia na Figura 3, em que 50% discordam da afirmativa.

A motivação pelo trabalho não é a mesma coisa que satisfação com o ambiente de trabalho. Os docentes dão importância maior para a atividade que realizam comparada com o ambiente em que estão inseridos.

Os docentes dão importância maior para a atividade que realizam comparada com o ambiente em que estão inseridos. Conforme se observa na Figura 2, a seguir, 50% dos docentes admitem estar motivados para a realização do seu trabalho.

Figura 9: Sensação de motivação na realização do trabalho



Fonte: dados da pesquisa, 2019

A pesquisa de campo foi realizada em 2019 com os docentes, procurando os fatores que os afetam em relação à motivação. Com base nos resultados pode-se concluir que possui a existência de pontos positivos, porém, há pontos negativos também.

Caracterizou-se como positivo o fato de os docentes, em sua maioria (58%), se sentirem realizados trabalhando na organização de ensino, serem comprometidos, conseguirem dar aulas produtivas e possuírem a sensação de estarem motivados.

Aspectos considerados negativos são o tempo na empresa, apresentando alta rotatividade. Verificou-se que 41% estão lecionando há menos de um ano na instituição. Tal condição pode ser explicada devido ao horário integral há pouco tempo desde o seu início e os funcionários ainda estarem em adaptação com as novas atividades. O crescimento e desenvolvimento, reconhecimento pelos resultados alcançados e recompensas não adquiridas são outros pontos negativos.

Concluiu-se que, mesmo havendo pontos positivos, percebem-se alguns pontos negativos, revelando que alguns dos docentes não estão motivados com a instituição, pela falta de reconhecimento e pela impossibilidade de crescimento. Dessa forma, é importante que a instituição interaja com os docentes e aplique métodos que tragam não somente a satisfação, mas a motivação em seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- GOMES, E. S.; MICHEL, M. A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. Revista Científica Eletrônica de Administração, Garça, v. 7, n. 13, dez. 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- PEQUENO, Álvaro. Administração de recursos humanos. 1. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.