



ARTIGOS

Análise da satisfação dos docentes da UESPI à luz da Teoria de Herzberg

David Stanhy de Carvalho Silva¹

RESUMO

O nível de satisfação dos colaboradores pode ser verificado através de fatores motivacionais e higiênicos abordados pela Teoria dos dois Fatores de Herzberg que leva em consideração questões intrínsecas e extrínsecas. Entende-se que motivação e satisfação se relacionam no contexto organizacional, mas não são temáticas que se confundem. O objetivo geral desta pesquisa é investigar a satisfação no trabalho de docentes da Universidade Estadual do Piauí – Campus Rio Marataoan, situada no município de Barras através da análise dos fatores motivacionais e higiênicos apresentados na teoria de Herzberg, e complementarmente o levantamento do perfil dos docentes pesquisados. A amostra do estudo foi de 16 docentes e a metodologia utilizada foi bibliográfica, descritiva e quantitativa, com análise dos dados obtidos através de estatística descritiva. Utilizou-se questionário autoexplicativo como instrumento de coleta de dados do perfil e opinião dos respondentes sobre a satisfação no trabalho. Os resultados demonstraram que os fatores de motivação que mais trazem satisfação aos servidores são responsabilidade, autonomia e conteúdo do trabalho e trabalho em si, assim como, os fatores higiênicos que mais trazem insatisfação são condições de trabalho e remuneração, diferente das observações feitas pelos estudos de Herzberg. Entretanto, em relação ao sentimento de satisfação com sua ocupação docente, 69% dos professores se declararam satisfeitos com sua atividade profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Fatores motivacionais. Fatores higiênicos. Herzberg. Motivação. Satisfação.

¹ Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Especialista em Gestão Pública Municipal pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Professor Assistente 40h da Universidade Estadual do Piauí (UESPI). *E-mail:* davidstanhy@gmail.com.

Analysis of the satisfaction of faculty members from UESPI in the light of the Herzberg Theory

ABSTRACT

Employee satisfaction levels could be verified through motivational and hygiene factors approached by the Two-factor Theory of Herzberg which takes into consideration intrinsic and extrinsic matters. It is understood that motivation and satisfaction are related in the organizational context; however, both themes should not be confused. The main objective of this research is to investigate satisfaction levels of faculty members from State University of Piauí - Rio Marataoan Campus, located in the city of Barras through the analysis of the motivational and hygienic factors presented in the Herzberg theory, and in addition the survey of the profile of the faculty members studied. The sample of the study was of 16 faculty members and the methodology used was bibliographic, descriptive and quantitative, with analysis of the data obtained through descriptive statistics. A self-explanatory questionnaire was utilized to collect data in this quantitative-descriptive paper. Results show that the motivation factors that bring satisfaction to the servers are responsibility, autonomy and content of the work and work itself, as well as the hygienic factors that bring the most dissatisfaction are working conditions and remuneration, different from the observations made by the studies of Herzberg. However, in relation to the feeling of satisfaction with their occupation, 69% of faculty members declared themselves satisfied with their professional activity.

KEYWORDS: Motivational factors. Hygienic factors. Herzberg. Motivation. Satisfaction.

INTRODUÇÃO

As organizações públicas ou privadas estão cada vez mais preocupadas com o nível de satisfação dos seus funcionários (KLEIN; MASCARENHAS, 2016). Moro et al. (2013, p. 612) enfatiza que “a satisfação no trabalho é condição necessária para que o indivíduo faça bem seu trabalho”. Esta satisfação com as atividades laborais tornam-se evidentes através de sentimentos, atitudes e preferências dos profissionais em relação aos seus respectivos trabalhos, além de demonstrar o nível de contentamento destes.

Para Pinto e Silva (2015) existe certa influência nas questões conceituais e práticas da administração privada na administração pública, no qual, é destacado por Bergue (2014, p. 66) que “a comunicação, a motivação e os processos de mudança em suas distintas perspectivas de interpretação são também inerentes e constitutivos do pensar sistêmico da gestão de pessoas nas organizações do setor público”.

Os docentes de Instituições de Ensino Superior são considerados de relevância para a educação das pessoas na sociedade contemporânea, pois suas atividades contribuem para produção e disseminação do conhecimento, formando profissionais capacitados de forma a

impulsionar o desenvolvimento do país, ou seja, a importante função dos docentes universitários está na educação e formação do capital humano (ASSUNÇÃO et al., 2014).

Porém, um professor insatisfeito, desencantado, ou frustrado com a instituição ou com sua carreira tem dificuldade em dar continuidade nas suas atividades laborais, se comparado a um professor que está satisfeito. Afinal, ensinar é um serviço estressante e exigente, que requer horas de trabalho e investimento emocional que afeta alguns elementos da vida pessoal e do bem-estar mental (MOREIRA, 2005).

Diante de dificuldades oriundas das condições nas relações de trabalho no ambiente da Administração Pública, da análise das particularidades deste setor e das diversas Teorias Motivacionais, Vieira et al. (2011) afirmam que é possível e plausível motivar servidores públicos, e deve ser levado em consideração por todos que trabalham nesta área. Contrariamente, Moro et al. (2013) enfatiza que a tarefa da gestão não é motivar as pessoas para o trabalho porque motivar não é possível, e justifica sua opinião considerando que a motivação é um processo intrínseco do ser humano.

Porém, diante destas considerações, a criação de um ambiente desafiador e motivador contribuem para que os indivíduos possam buscar satisfazer suas necessidades próprias (BERGUE, 2014). Com base nas informações apresentadas e com a pretensão de contribuir para estudos na área de Gestão de Pessoas na Administração Pública, questiona-se: qual o nível de satisfação no trabalho de docentes da Universidade Estadual do Piauí – Campus Rio Marataoan, situada no município de Barras?

Portanto, esta pesquisa tem como objetivo geral investigar a satisfação no trabalho de docentes da Universidade Estadual do Piauí – Campus Rio Marataoan, situada no município de Barras, que será alcançado através dos objetivos específicos que considera a análise dos fatores motivacionais e higiênicos relacionados à satisfação dos docentes desta Instituição de Ensino Superior Pública situada no município de Barras-PI, e complementarmente o levantamento do perfil dos docentes pesquisados.

A metodologia utilizada neste estudo consta de tipologia bibliográfica, descritiva e quantitativa com uma amostra de 16 docentes que atuam nos cursos de Bacharelado em Ciências Contábeis, Licenciatura Plena em Geografia e Licenciatura Plena em História, ofertados pela Instituição de Ensino Superior (IES) alvo da pesquisa.

Os estudos seminais de Herzberg (1959; 1997) mostraram que as pessoas sofrem influência de fatores motivacionais e higiênicos que contribuem para o sentimento de satisfação ou insatisfação. Estudos recentes se propuseram analisar o grau de satisfação de trabalhadores, como por exemplo, Alves, Azevedo e Gonçalves (2014); Assunção et al. *V.11, nº1, p.146-163, nov./fev. 2018.*

(2014); Brandão et al. (2014), Cruz, Queiroz e Lima (2014); Maciel e Sá (2007); Moreira (2005); Moro et al. (2013). Tais estudos verificaram que os trabalhadores são influenciados por fatores motivacionais e higiênicos que impactam na satisfação da realização de suas atividades profissionais de forma intrínseca e extrínseca.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, SATISFAÇÃO E A TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Comportamento é algo que leva uma pessoa a agir, ou seja, modos de agir que se expressam em situações de estímulo (MINICUCCI, 1995). Bergamini (2005) explica que o comportamento humano sofre influência de fatos marcantes pertencentes à história de vida de cada um nas diversas fases (infância, adolescência e vida adulta) havendo interação de diversos fatores externos; como antropológicos, culturais, socioeconômicos e ambientais; e fatores internos, a exemplo de biológicos, fisiológicos e psicológicos. Neste contexto, motivação leva as pessoas a agirem em direção a alcançar um objetivo e a persistência irá manter este comportamento (CRISPIM; CABRAL; LIBONATI, 2011). Portanto, a motivação trata-se de um elemento comportamental que sofre influência de diversos fatores culturais, objetivos individuais, métodos de diagnóstico e intervenções (BERGUE, 2014).

A motivação é considerada como um dinamismo interior, no qual, a motivação para o trabalho depende do significado que cada um atribui às suas atividades laborais (BERGAMINI, 2008). O profissional motivado mostra-se comprometido com a organização, conseqüentemente, os gestores que tem uma visão da dinâmica motivacional no ambiente de trabalho, influenciam objetivamente no processo de gestão de pessoas buscando tornar compatível a produtividade dos colaboradores aos objetivos da organização, logo, compreender os fatores que causam o processo de motivação nas pessoas leva à eficácia das instituições surgindo oportunidades de alinhar os desempenhos individuais aos objetivos organizacionais (BEDRAN JUNIOR; OLIVEIRA, 2009).

Entretanto, uma pessoa não é motivada por outra. Diferente de motivar, é possível satisfazer ou contra-satisfazer as necessidades de uma pessoa, através da oportunização de fatores satisfacionais, portanto, satisfação não é motivação. A satisfação pode ser descrita pelos sentimentos, atitudes e preferências das pessoas em relação às suas atividades desempenhadas. Numerosos fatores afetam sentimentos dos colaboradores acerca de

satisfação no trabalho e devido às diferenças individuais, os fatores que afetam a satisfação variam entre os diferentes funcionários. Conseqüentemente, o trabalho e a natureza do trabalho em si são considerados como dois fatores importantes que afetam esta satisfação (CHEN, 2008; MACIEL; SÁ, 2007).

Na concepção de Brandão et al. (2014) e Maciel e Sá (2007), um dos estudos que se destaca sobre motivação e satisfação é a Teoria dos dois Fatores proposta pelo psicólogo americano Frederick Herzberg, em 1968, que enfatiza a motivação e o ambiente de trabalho. Embora alguns autores considerem este estudo pertencente ao grupo das antigas teorias da motivação, as ideias de Herzberg, em determinadas conjunturas, apresenta-se tão contemporânea e suficiente que embasa pesquisas acerca da satisfação ou insatisfação no ambiente organizacional (BEDRAN JUNIOR; OLIVEIRA, 2009). Deste modo, esta teoria foi constituída a fim de analisar a satisfação e insatisfação dos empregados e sua relação com a motivação, no qual, os fatores motivacionais estariam relacionados à satisfação no trabalho, quando existentes; e os fatores higiênicos, à insatisfação no trabalho, quando ausentes (HERZBERG, 1997).

Entretanto, a definição de motivação e higiene e a relação destes complexos fatores têm muitas implicações para o comportamento dos homens no trabalho (HERZBERG, 1997). Os fatores motivacionais ou de crescimento que foram observados nos estudos de Herzberg são representados pelas execuções, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade, crescimento e progressão na carreira. Tais fatores, quando presentes, aumentam o sentimento de satisfação, mantém a motivação e tendem a contribuir para um melhor desempenho. Por outro lado, os fatores de higiene ou de contexto abrangem a política e administração da empresa, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, remuneração, *status* e segurança observando-se que a ausência destes fatores contribui para a insatisfação (ALVES; AZEVEDO; GONÇALVES, 2014; HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1959).

Para o entendimento do comportamento das pessoas em seu ambiente de trabalho, é importante ressaltar que satisfação e insatisfação, implicadas na pesquisa de Herzberg, não são sentimentos antagônicos. Os fatores motivadores que são intrínsecos ao trabalho contribuem para a satisfação, logo o oposto, causado pela inexistência destes fatores seria a ausência de satisfação. Da mesma forma, a inexistência de fatores higiênicos, numa percepção de contexto extrínseco, contribui para a insatisfação, no qual de forma contrária, a existência destes fatores leva a ausência de insatisfação. Sendo assim, a ocorrência dos fatores que provocam o crescimento da insatisfação não acarreta, necessariamente, quando ausentes, à satisfação e vice-versa (ASSUNÇÃO et al., 2014; BRANDÃO et al., 2014; HERZBERG, 1997; V.11, nº1, p.146-163, nov./fev. 2018.

MACIEL; SÁ, 2007; MORO et al., 2013).

1.2 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES

Alguns estudos empíricos propuseram analisar a satisfação no trabalho através dos fatores motivacionais e higiênicos. Suas conclusões de forma geral demonstram que a satisfação está intimamente ligada às questões motivacionais dos indivíduos, logo, relaciona-se de forma intrínseca ao ser humano.

Alves, Azevedo e Gonçalves (2014) analisaram o grau de satisfação na profissão, os aspectos mais e menos valorizados no trabalho, bem como a situação profissional um ano e cinco anos após a conclusão da licenciatura, considerando 104 licenciados em educação em comparação com outros 1004 licenciados em áreas diversas das Universidades de Lisboa e Nova de Lisboa que terminaram os respectivos cursos no ano letivo 2004 e 2005. Os pesquisadores concluíram que do ponto de vista da situação profissional, da satisfação com a profissão e dos aspectos mais e menos valorizados no trabalho, os licenciados em educação partilham as mesmas características e opiniões dos licenciados das outras áreas de formação, manifestando-se satisfeitos com a profissão.

Assunção et al. (2014) analisaram a relação entre o grau de satisfação e o nível de comprometimento afetivo no trabalho dos docentes universitários do curso de Ciências Contábeis de duas universidades cearenses, no qual teve uma amostra de 42 docentes. Os estudos revelaram que existe uma correlação positiva e moderada entre satisfação e comprometimento afetivo.

Brandão et al. (2014) analisaram o nível de satisfação dos servidores e estagiários da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no estado do Ceará, identificando os fatores preponderantes para a satisfação e insatisfação no trabalho. A pesquisa levantou ainda as características do perfil dos respondentes associando-as à sua percepção de satisfação no trabalho. A amostra foi composta de seis auditores fiscais, 31 servidores administrativos e 15 estagiários, concluindo-se que os auditores fiscais do trabalho mostraram-se predominantemente satisfeitos com realização, atividades, responsabilidade, supervisão, salário e relacionamentos interpessoais. Os servidores administrativos demonstraram-se satisfeitos com realização, atividades, responsabilidade, supervisão e relacionamentos interpessoais, sendo o estrato que apresentou menor índice geral de satisfação. E, por fim, os estagiários foram os que apresentaram o maior índice, estando predominantemente satisfeitos com realização, reconhecimento, atividades, responsabilidade, política e administração do

órgão, supervisão, relacionamentos interpessoais e condições de trabalho.

Cruz, Queiroz e Lima (2014) demonstraram em seus estudos o que motiva/desmotiva os funcionários de uma Universidade Pública no Estado de Sergipe compreendendo uma amostra de 34 técnico-administrativos e 17 chefes de departamentos da referida Universidade. Os resultados demonstraram que o trabalho do servidor público é executado com certo grau de comprometimento, motivação e ao mesmo tempo sofrimento; embora existam aspectos próprios do serviço público que acabam limitando-o.

Maciel e Sá (2007) analisaram a motivação de professores e funcionários da Universidade Federal da Paraíba (Campus I) em seus trabalhos, contando com uma amostra formada por 410 servidores, sendo 173 professores e 237 funcionários, escolhidos ao acaso. Os autores chegaram à conclusão que as categorias pesquisadas apresentam fatores de motivação diferentes, constatando que os fatores motivacionais e higiênicos de Herzberg estão correlacionados com a motivação no trabalho entre os pesquisados. No entanto, verificaram uma preponderância dos fatores higiênicos (extrínsecos) afetando negativamente o processo motivacional.

Moreira (2005) examinou na sua pesquisa a relevância das variáveis do modelo do investimento desenvolvido por Rusbult e Farrell identificando as percepções dos professores em termos de satisfação, insatisfação, investimentos, alternativas a carreira e comprometimento no trabalho. A amostra foi selecionada intencionalmente constituindo-se de dez professores e nove professoras (sete no estágio inicial da carreira, cinco em estágio intermediário e sete em estágio avançado). Suas conclusões foram que todos os professores entrevistados mencionaram que “ver o aluno aprender”, “relacionar-se com jovens”, “ajudá-los a tomar decisões na vida” e “a qualificação profissional” são as principais fontes de satisfação no trabalho. Entretanto, as fontes de insatisfação que os professores mais mencionaram foram: “a falta de união da classe”, “a falta de reconhecimento ao trabalho desenvolvido”, “a indisciplina dos alunos” e “o aumento da carga administrativa” e até certo ponto “o salário”.

Moro et al. (2013) identificaram os fatores higiênicos (extrínsecos) e motivacionais (intrínsecos) considerados relevantes na visão dos alunos e professores de quatro PPGs da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). A amostra contou com 200 estudantes e 52 docentes no qual os pesquisadores constataram que os fatores intrínsecos, os responsáveis pela satisfação do indivíduo no trabalho e pelo aumento significativo de sua produtividade, exercem maior influência que os extrínsecos.

Portanto, considerando-se a problemática apresentada, os objetivos desta pesquisa e a

discussão teórica reforçada pelos estudos dos fatores motivacionais e higiênicos de Herzberg (1997), além dos estudos empíricos anteriores, levanta-se as seguintes hipóteses:

H₁: Os fatores de motivação que mais trazem satisfação aos servidores são reconhecimento, conteúdo do trabalho e trabalho em si.

H₂: Os fatores higiênicos que mais trazem insatisfação são políticas organizacionais e relacionamento interpessoal.

Após a construção das hipóteses da pesquisa, devidamente fundamentadas nos resultados encontrados por Herzberg (1997), seguem os procedimentos metodológicos utilizados para alcance dos objetivos deste estudo.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia usada neste estudo consta de tipologia descritiva, bibliográfica e quantitativa. Destaca-se que esta pesquisa investiga a satisfação no trabalho de docentes de uma IES identificando os fatores motivacionais e higiênicos relacionados à satisfação destes profissionais pesquisados.

Uma das particularidades da pesquisa quantitativa é a utilização de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como na análise dos dados e sua importância pode ser caracterizada pela garantia da precisão dos resultados de forma a evitar distorções de análise e interpretação de dados (BEUREN, 2004). Desta maneira, os dados obtidos pela coleta de dados são apresentados por meio de tabelas contendo percentuais, médias e desvios padrões.

A população da pesquisa é constituída de 22 professores que lecionam na Universidade Estadual do Piauí – Campus Rio Marataoan, situada no município de Barras, sendo oito docentes do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, sete do curso de Licenciatura Plena em Geografia e sete do curso de Licenciatura Plena em História. Beuren (2004, p. 118) afirma que a população é proposta pelo “conjunto de elementos que possuem determinadas características [...] a todos os habitantes de determinado lugar”.

A pesquisa foi realizada através da aplicação de questionário autoexplicativo por meio da internet utilizando a ferramenta Google Forms, no qual foi enviada a solicitação por e-mail aos respondentes. O questionário esteve disponível entre os dias 20 de junho e 11 de julho de 2015 obtendo resposta de 16 professores.

De acordo com Silva (2010, p. 60), o questionário “é um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever”.

O questionário utilizado nesta pesquisa como instrumento de coleta de dados foi estruturado em duas partes. A primeira parte objetivava levantar o perfil dos professores através das informações sobre gênero, faixa etária, formação acadêmica, curso em que leciona, categoria, vínculo de trabalho, tempo de atuação e renda.

A segunda parte coletou a opinião dos respondentes com relação a sua satisfação no trabalho através de 14 questões utilizando a escala intervalar de Likert de cinco pontos na seguinte ordem; 1 – muito insatisfeito, 2 – insatisfeito, 3 – indiferente, 4 – satisfeito e 5 – muito satisfeito. Os fatores motivacionais reconhecimento, responsabilidade, criatividade e inovação, conteúdo do trabalho/trabalho em si, autonomia, participação nas decisões, realização pessoal/profissional e desenvolvimento profissional/progresso foram abordados nas questões de 1 a 8; enquanto que os fatores higiênicos condições de trabalho, remuneração, relações interpessoais, status, segurança e políticas organizacionais foram abordados nas questões de 9 a 14. E por fim, um questionamento quanto ao sentimento de satisfação (satisfeito ou insatisfeito) em relação ao trabalho docente que cada um desempenha.

Para análise dos dados obtidos, utilizou-se a mesma classificação estabelecida nos estudos de Brandão *et al.* (2014) para satisfação dos respondentes em insatisfeitos, indiferentes e satisfeitos, conforme a média apresentada nas respostas. Portanto, o procedimento para verificar a satisfação dos docentes foi através da média aritmética simples para encontrar o nível de satisfação de cada um dos fatores motivacionais e higiênicos apresentadas no questionário através da utilização da escala de insatisfeito, para os resultados cuja média foi de 1,0 até 2,5; indiferente, quando os resultados da média se apresentaram entre 2,5 e 3,5; e satisfeito, quando a média ficou de 3,5 até 5,0.

O tratamento dos dados quantitativos foi realizado com o auxílio de planilhas do *software Microsoft Excel* e do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS®)* versão 22 e são apresentados na próxima seção.

3 RESULTADOS DA PESQUISA

3.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

As informações sobre o perfil dos 16 professores foram coletadas na primeira parte do questionário e podem ser verificadas através das Tabelas 1 a 3. A Tabela 1 apresenta as informações sobre gênero, faixa etária e formação em nível de graduação dos respondentes.

Tabela 1 – Gênero, idade e formação dos docentes.

Gênero			Faixa etária			Graduação		
	Qtd.	(%)		Qtd.	(%)	Curso	Qtd.	(%)
Masculino	07	43,75	De 21 a 30 anos	04	25,00	Administração	01	6,25
Feminino	09	56,25	De 31 a 40 anos	05	31,25	Ciênc. Contábeis	03	18,75
			De 41 a 50 anos	06	37,50	Geografia	02	12,50
			Acima de 50 anos	01	6,25	História	04	25,00
						Pedagogia	02	12,50
						Ciênc. Contábeis e Administração	01	6,25
						Ciênc. Contábeis e Matemática	01	6,25
						Letras Português e Inglês	01	6,25
						Pedagogia e Educação Física	01	6,25
Total	16	100	Total	16	100	Total	16	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise dos dados da Tabela 1, pode-se inferir que a maioria dos respondentes é do gênero feminino (56,25%), porém, em relação à idade, 68,75% dos docentes têm entre 31 e 50 anos, mostrando que os professores que atuam na IES pesquisada são experientes. Esses resultados quando comparados aos achados de Moro et al., 2013, divergem quanto ao gênero, o qual encontrou predominância do gênero masculino (56%), porém converge em relação à faixa etária que teve nos seus resultados, a maioria entre 38 e 49 anos (73%).

No tocante à formação acadêmica dos docentes, constante na Tabela 1, observa-se que a maioria tem graduação na área dos cursos ofertados pela IES pesquisada e em áreas afins, a exemplo de Pedagogia, Administração, Matemática e Letras Português e Inglês. São diversas as Pós-graduações dos respondentes, no qual se obteve as informações de Doutorado em História, Mestrado em Antropologia e Arqueologia, Mestrado em História, Especialização em Psicopedagogia, Especialização em Gestão Pública Municipal, Especialização em Geografia e Desenvolvimento Sustentável, Especialização em Controladoria e Auditoria Contábil, Especialização em Docência Superior, Especialização em Gestão Empresarial.

A Tabela 2 mostra as informações de vínculo dos professores respondentes, no qual se constata que 43,75% são vinculados ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, 25% são vinculados ao curso de Licenciatura Plena em Geografia e 21,25% são vinculados ao curso de Licenciatura Plena em História. Entre os professores da amostra, 87,5% são professores temporários e somente 12,5% são professores efetivos.

Tabela 2 – Informações de vínculo dos docentes.

Curso que Leciona	Categoria		Vínculo			Tempo de Atuação					
	Qtd.	(%)	Professor	Qtd.	(%)	Hr	Qtd.	(%)	Anos	Qtd.	(%)
Ciênc. Contábeis	07	43,75	Temporário	14	87,50	20	13	81,25	<1	01	6,25
Geografia	04	25,00	Efetivo	02	12,50	40	02	12,50	1 – 2	09	56,25
História	05	21,25				DE	01	6,25	> 2	06	37,50
Total	16	100	Total	16	100	Total	16	100	Total	16	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Tratando-se do vínculo dos docentes e tempo de atuação na IES, é possível depreender sobre os respondentes que a maioria, representada por 81,25%, é professores do tipo 20 horas e que 56,25% estão lecionando em seus respectivos cursos entre um e dois anos.

Por fim, a Tabela 3 demonstra as faixas de rendimento bruto exclusivo próprio da atividade docente, em que é possível observar a concentração de 87,5% dos professores na faixa de rendimento entre R\$1.000,00 e R\$2.000,00. Ressalta-se que, nenhum dos professores tem rendimento abaixo de R\$1.000,00 e que somente dois professores tem rendimento acima de R\$2.000,00.

Tabela 3 – Renda bruta exclusiva da atividade docente.

Faixa de Renda	Qtd.	(%)
Menor que R\$ 1.000,00	00	00,00
Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00	14	87,50
Entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00	01	6,25
Maior que R\$ 3.000,00	01	6,25
Total	16	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Resumidamente, através dos dados coletados, pode-se depreender que a maioria dos respondentes são mulheres; a maioria tem idade entre 31 e 50 anos; são professores temporários com vínculo de 20 horas; tempo de atuação entre um e dois anos e rendimento entre R\$1.000,00 e R\$2.000,00.

Após traçado o perfil dos professores respondentes, a próxima seção trata da análise da satisfação destes docentes no trabalho.

3.2 ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DOS DOCENTES NO TRABALHO

Para verificar as hipóteses levantadas por este estudo, esta seção analisa os dados levantados sobre a satisfação dos respondentes através de estatística descritiva, no qual foram calculadas as médias de satisfação de cada um dos fatores motivacionais, representadas na Tabela 4, e dos fatores higiênicos, demonstradas na Tabela 5.

Sobre os fatores motivacionais, a partir da Tabela 4, os fatores que apresentaram o maior nível de satisfação foram “Responsabilidade” com média 4,0 e “Conteúdo do trabalho/trabalho em si” e “Autonomia”, ambos com média 3,69. Neste sentido, é possível refutar a H_1 que afirmava ser o reconhecimento, conteúdo do trabalho e trabalho em si, os fatores motivacionais que mais trazem satisfação aos servidores na percepção de Herzberg.

De acordo com Vieira et al. (2011), a capacidade de assumir responsabilidades é inerente ao ser humano que busca desenvolver um estilo de administração aberto, dinâmico e

democrático, através do qual administrar torna-se um processo de criar oportunidades, liberar potenciais, remover obstáculos, encorajar o crescimento individual e proporcionar orientação quanto aos objetivos, Maciel e Sá (2007) afirmam ainda que ao assumir responsabilidades, as pessoas se sentem fortemente motivadas. Moro et al. (2013) complementa que a delegação de desafios e responsabilidades aos professores ajudam eles a se sentirem realizados pessoal e profissionalmente.

Tabela 4 – Satisfação dos docentes em relação aos fatores motivacionais.

Categoria	Fatores							
	Reconhecimento	Responsabilidade	Criatividade e inovação	Conteúdo do trabalho/trabalho em si	Autonomia	Participação nas decisões	Realização pessoal/profissional	Desenvolvimento profissional e Progresso
Muito Insatisfeito	6,25%	6,25%	6,25%	12,50%	6,25%	6,25%	6,25%	12,50%
Insatisfeito	50,00%	00,00%	00,00%	00,00%	12,50%	12,50%	25,00%	37,50%
Indiferente	12,50%	12,50%	31,25%	12,50%	6,25%	12,50%	25,00%	12,50%
Satisfeito	25,00%	50,00%	56,25%	56,25%	56,25%	56,25%	31,25%	18,75%
Muito Satisfeito	6,25%	31,25%	6,25%	18,75%	18,75%	12,50%	12,50%	18,75%
Média	2,75	4,00	3,56	3,69	3,69	3,56	3,19	2,94
Desvio Padrão	1,125	1,033	0,892	1,195	1,138	1,094	1,167	1,389
Nível de Satisfação	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente	Indiferente

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação aos estudos anteriores, envolvendo docentes, o resultado aqui encontrado diverge com o primeiro fator, mas converge com o segundo quando comparado aos resultados de Maciel e Sá (2007) e Moro et al. (2013) no qual verificaram que o fator que mais traz satisfação é a “Realização pessoal/profissional” seguido do “Conteúdo do trabalho/trabalho em si”.

Ao referir-se ao Conteúdo do trabalho/trabalho em si, Bedran Júnior e Oliveira (2009) explanam que o crescimento psicológico adquirido pela capacidade de execução do trabalho é fonte de motivação para as atividades laborais, o qual Herzberg (1997) considera que este fator está sob o controle do indivíduo, devido relacionar-se com aquilo que faz e desempenha.

A Tabela 5 demonstra os resultados de satisfação docente para os fatores higiênicos que apresenta as “Condições de Trabalho” e “Remuneração” como fatores insatisfatórios, ambos com médias 1,56 e 2,00, respectivamente.

Tabela 5 – Satisfação dos docentes em relação aos fatores higiênicos.

Categoria	Fatores					
	Condições de trabalho	Remuneração	Relações interpessoais	Status	Segurança	Políticas organizacionais
Muito Insatisfeito	50,00%	31,25%	12,50%	6,25%	12,50%	6,25%
Insatisfeito	43,75%	50,00%	6,25%	18,75%	12,50%	12,50%
Indiferente	6,25%	6,25%	6,25%	31,25%	37,50%	25,00%
Satisfeito	00,00%	12,50%	68,75%	43,75%	37,50%	56,25%
Muito Satisfeito	00,00%	00,00%	6,25%	00,00%	00,00%	00,00%
Média	1,56	2,00	3,50	3,13	3,00	3,31
Desvio Padrão	0,629	0,966	1,155	0,957	1,033	0,946
Nível de Satisfação	<i>Insatisfeito</i>	<i>Insatisfeito</i>	<i>Satisfeito</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Indiferente</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Com os resultados apresentados pela Tabela 5, é possível refutar a H₂ no qual afirmava que os fatores higiênicos que mais trazem insatisfação, na percepção de Herzberg, são políticas organizacionais e relacionamento interpessoal. Entretanto, em relação ao fator “Políticas organizacionais”, este se apresentou na pesquisa, com nível de satisfação indiferente, enquanto que “Relações Interpessoais” é o único fator que apresenta nível satisfatório entre os respondentes.

Os resultados sobre a satisfação com os fatores higiênicos divergem dos resultados encontrados por Maciel e Sá (2007) e Moro *et al.* (2013) que encontraram os fatores “Políticas organizacionais” e “Condições de trabalho”, nesta ordem, como os que mais causam insatisfação nos docentes.

De forma generalizada, a Tabela 6 expõe o nível de satisfação em relação ao conjunto dos oito fatores motivacionais, o conjunto dos seis fatores higiênicos e do conjunto de todos os fatores abordados nesta pesquisa, baseados nos estudos de Herzberg (1959; 1997).

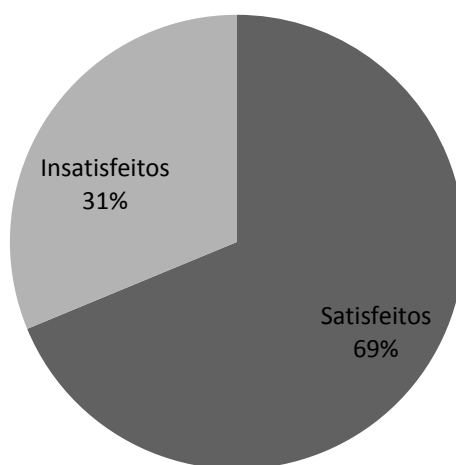
Tabela 6 – Satisfação dos docentes em relação ao trabalho.

Categoria	Fatores Motivacionais	Fatores Higiênicos	Fatores Motivacionais e Higiênicos
Muito Insatisfeito	7,8%	19,8%	12,9%
Insatisfeito	17,2%	24,0%	20,1%
Indiferente	15,6%	18,8%	17,0%
Satisfeito	43,8%	36,4%	40,6%
Muito Satisfeito	15,6%	1,0%	9,4%
Média	3,42	2,75	3,13
Desvio Padrão	1,174	1,178	1,220
Nível de Satisfação	<i>Indiferente</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Indiferente</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Depreende-se que os docentes da pesquisa que atuam nos cursos da IES alvo desta pesquisa estão indiferentes com suas ocupações docentes, sendo que, infere-se este resultado a partir das médias apresentadas na Tabela 6. O resultado apresentado diverge das conclusões apresentadas pela Teoria dos dois Fatores de Herzberg (1959; 1997) que apresenta satisfação para o conjunto de fatores motivacionais e insatisfação para o conjunto de fatores higiênicos.

Entretanto, questionou-se aos respondentes sobre o seu sentimento de satisfação em relação a sua ocupação docente na IES que lecionam, no qual tiveram que optar por estarem satisfeitos ou insatisfeitos, levando em consideração o contexto geral da situação em que se encontram. O resultado pode ser verificado a partir do Gráfico 1, conforme apresentado, no qual a maioria (69%) se declararam satisfeitos com sua atividade profissional na docência.

Figura 1 – Sentimento de satisfação dos docentes

Fonte: Dados da pesquisa.

O nível do sentimento de satisfação resultante deste questionamento pode ser explicado pelas ideias de Maciel e Sá (2007) na afirmação que, em geral, os docentes são responsáveis e comprometidos com suas tarefas propiciando a realização pessoal e profissional, de forma a serem reconhecidos por seus superiores e alunos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar a satisfação no trabalho de docentes da Universidade Estadual do Piauí – Campus Rio Marataoan, situada no município de Barras. Para alcance deste objetivo, foram analisados os fatores motivacionais e higiênicos relacionados à satisfação dos 16 docentes que compuseram a amostra e seus resultados foram confrontados com trabalhos anteriores que pesquisaram essa temática em outros cenários.

A partir do levantamento do perfil dos respondentes, observou-se que maioria são mulheres; idade entre 31 e 50 anos; são professores temporários com vínculo de 20 horas; tempo de atuação entre um e dois anos e rendimento entre R\$1.000,00 e R\$2.000,00.

A literatura abordada enfatiza que motivação e satisfação são distintas. A satisfação é demonstrada pelos sentimentos, atitudes e preferências que as pessoas apresentam em suas atividades, existindo fatores que afetam esse sentimento de satisfação no trabalho. Tais fatores foram descritos por Herzberg como motivacional ou de crescimento e higiênicos ou de contexto. Os motivacionais contemplam os fatores execuções, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade, crescimento e progressão na carreira, enquanto que os higiênicos abrangem a política e administração da empresa, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, remuneração, *status* e segurança.

Os resultados da análise da satisfação desta pesquisa apontaram que os fatores de motivação que mais trazem satisfação aos servidores são “Responsabilidade”, “Conteúdo do trabalho/trabalho em si” e “Autonomia”, assim como, os fatores higiênicos que mais trazem insatisfação são “Condições de Trabalho” e “Remuneração”, divergindo dos resultados encontrados nos estudos de Herzberg (1959; 1997), portanto refutando as hipóteses levantadas para esta pesquisa. Ressalta-se que este resultado reflete características da amostra analisada na presente pesquisa e que em estudo empíricos anteriores, outros pesquisadores tiveram resultados semelhantes ao de Herzberg.

Sugere-se que as características específicas da amostra analisada, conforme observadas pelo perfil dos respondentes tenham sido preponderantes para divergências nos

resultados deste estudo em relação aos estudos de Herzberg.

Os docentes de Instituições de Ensino Superior são profissionais importantes para a educação das pessoas na sociedade contemporânea com a relevante função de educar e formar capital humano. Porém, um professor insatisfeito, desencantado, ou frustrado com a instituição ou com sua carreira tem dificuldade em suas atividades, se comparado a um professor que está satisfeito, cabendo aos gestores, planejamentos e tomada de decisões que mantenham o nível satisfacional elevado dos colaboradores nas organizações.

Contudo, deve-se levar em consideração as limitações da pesquisa, quanto ao número de professores da amostra deste estudo. Recomenda-se uma nova pesquisa que leve em consideração um número maior de docentes, incluindo outros campus desta mesma Instituição, ou até mesmo, um estudo que analise a satisfação de docentes, técnicos e alunos desta Instituição de Ensino Superior pela perspectiva de outras teorias motivacionais.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. G.; AZEVEDO, N. R.; GONÇALVES, T. N. R. Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. **Educação e Pesquisa**, v. 40, n. 2, p. 365-382, 2014. Disponível em <<http://www.redalyc.org/html/298/29830920005/>>. Acesso em 05 mar. 2015.

ASSUNÇÃO, R. R. et al. Satisfação e comprometimento organizacional afetivo: um estudo com docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 3, p. 453-468, 2014. Disponível em <<https://periodicos.ufsm.br/index.php/reaufsm/article/view/7588>>. Acesso em 20 jun. 2015.

BEDRAN JÚNIOR, P. E.; OLIVEIRA, J. Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade, 5., 2009, Niterói. **Anais...** Rio de Janeiro, 2009. Disponível em <http://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/V-CNEG-2009/T8_0191_0811.pdf>. Acesso em 20 jun. 2015.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. São Paulo: Atlas, 2014.

BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. Colaboradores André Andrade Longaray, Fabiano Maury Raupp, Marco Aurélio Batista de Sousa, Romualdo Douglas Colauto, Rosimere Alves de Bona Porton. São Paulo: Atlas, 2004.

BRANDÃO, I. F. et al. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, ed. 77, n. 1, abr. 2014. Disponível em <<http://www.redalyc.org/html/4011/401137009004/>>. Acesso em 25 mar. 2015.

CHEN, Ling-Hsiu. Job satisfaction among information system (IS) personnel. **Computers in Human Behavior**, v. 24, n. 1, p. 105-118, 2008. Disponível em <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563207000167>>. Acesso em 21 jun. 2015.

CRISPIM, G.; CABRAL, L. M. M. A. C.; LIBONATI, J. J. Aspectos comportamentais: a controladoria como fator de influência no comportamento humano. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 4, n. 3, p. 379-405, 2011. Disponível em <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ASAA/article/view/1844>>. Acesso em 21 jun. 2015.

CRUZ, L. J.; QUEIROZ, N. S.; LIMA, G. S. Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público: um estudo de caso em uma Universidade Pública de Sergipe. **Revista Administração em Diálogo (RAD)**, v. 16, n. 2, p. 87-116, 2014. Disponível em <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/12031>>. Acesso em 09 mai. 2015.

HERZBERG, F. Mais uma vez: como motivar seus funcionários? In: VROOM, Victor H. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 1997. p. 55-81.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. B. **The motivation to work**. Transaction Publishers, 1959.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/58592>>. Acesso em 01 jul. 2016.

MACIEL, S. E. V; SÁ, M. A. D. Motivação no trabalho: uma aplicação do modelo dos dois fatores de Herzberg. **Studia Diversa**, CCAE-UFPB, v. 1, n. 1, p. 62-86, out. 2007. Disponível em <http://www.ccae.ufpb.br/public/studia_arquivos/arquivos_01/saulo_01.pdf>. Acesso em 13 abr. 2015.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MOREIRA, H. A motivação e o comprometimento do professor na perspectiva do trabalhador docente. **Revista Série-Estudos**, n. 19. p. 209-232, jan./jun. 2005. Disponível em <<http://www.gpec.ucdb.br/serie-estudos/index.php/serie-estudos/article/view/458>>. Acesso em 20 jun. 2015.

MORO, A. B. et al. Fatores motivacionais e higiênicos considerados relevantes na visão dos docentes e discentes de programas de pós-graduação de uma instituição pública federal. **Revista Sociais e Humanas**, v. 26, n. 3, p. 608-621, 2013. Disponível em

<<https://periodicos.ufsm.br/index.php/sociais humanas/article/view/5345>>. Acesso em 10 mai. 2015.

PINTO, M. C. F.; SILVA, F. M. Gestão de Pessoas na Administração Pública brasileira: uma análise sobre sua evolução histórica e o atual contexto em transformação. **Revista Eletrônica do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul**, v. 1, n. 2, p. 01-16, 2015. Disponível em <<http://revista.tce.rs.gov.br/index.php/revtce/article/view/14>>. Acesso em 20 jun. 2015.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VIEIRA, C. B. et al. Motivação na administração pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista EMPG Gestão Estratégica**, v. 4, n. 1, 2011. Disponível em <https://www.researchgate.net/profile/Ana_Boas/publication/301221062_Motivacao_na_Administracao_Publica_consideracoes_teoricas_sobre_a_aplicabilidade_dos_pressupostos_das_teorias_motivacionais_na_esfera_publica/links/570d2a1008ae3199889bb9ab/Motivacao-na-Administracao-Publica-consideracoes-teoricas-sobre-a-aplicabilidade-dos-pressupostos-das-teorias-motivacionais-na-esfera-publica.pdf>. Acesso em 23 mar. 2015.

Recebido em: 07 de ago. 2017

Aceito em: 06 de out. 2017

DOI: https://doi.org/10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2018.v11i1.491

Como citar:

SILVA, David Stanhy de Carvalho. Análise da satisfação dos docentes da UESPI à luz da Teoria de Herzberg. **Revista FOCO**, v. 11, n. 1, p. 146 – 163, nov./fev. 2018. Disponível em: <<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/491>>

Direito autoral: Este artigo está licenciado com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

