



## Satisfação no trabalho dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN, Câmpus Nova Cruz<sup>1</sup>

Letícia Rosa de Carvalho<sup>2</sup>, Thiago José de Azevêdo Loureiro<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Artigo produzido para submissão ao VII CONNEPI

<sup>2</sup>Aluna do curso Técnico Subsequente em Administração - IFRN. e-mail: leticiarosa94@hotmail.com

<sup>3</sup>Mestre em Engenharia da produção - UFRN. Coordenador de Pesquisa e Extensão. e-mail: Thiago.loureiro@ifrn.edu.br

**Resumo:** A satisfação das pessoas no ambiente de trabalho, nas últimas décadas, tem sido alvo de diversas pesquisas em virtude da sua importância para o alcance da competitividade das organizações e busca do bem-estar das pessoas. O objetivo desse estudo é identificar o grau de satisfação dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Câmpus Nova Cruz a luz da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg. O estudo foi elaborado mediante pesquisas em livros, artigos científicos e aplicação de questionários. Os dados são apresentados em gráficos do tipo pizza e deram subsídios para as conclusões. Conforme dados obtidos pode-se afirmar que os docentes estão satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** docentes, IFRN, satisfação no trabalho

### 1. INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho ao longo das últimas décadas vem sendo discutida por diversos pesquisadores das instituições de ensino do país. A importância dada a essa temática deve-se a busca de tentar entender quais são os aspectos que interferem na satisfação dos trabalhadores e conseqüentemente na sua motivação e lucratividade das organizações. As principais teorias desenvolvidas para estudar a satisfação das pessoas em seu ambiente de trabalho são a Teoria da hierarquia de Maslow, Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, Teoria ERC de Clayton P. Alderfer, a Teoria das necessidades aprendidas de David McClelland,

Para Chiavenato (2010, p. 478) “a teoria de Maslow é a mais conhecida em relação a motivação dos seres humanos no ambiente de trabalho”, essa teoria abrange fatores primordiais na vida do profissional e define que a motivação das pessoas está baseada hierarquicamente em cinco necessidades fundamentais. Corroborando como referido autor, Lussier, Reis e Ferreira afirmam que “A Teoria da hierarquia das necessidades propõe que os funcionários são motivados por cinco níveis de necessidades: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização.” (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010, p. 381). Para Griffin (2007, p. 335) “a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow reconhece que os indivíduos têm necessidades distintas cuja importância pode ser organizada em uma escala de prioridades”.

A teoria de Frederick Herzberg estabelece que a motivação das pessoas está relacionada a dois grupos de fatores: os fatores motivacionais ou satisfactores) e os fatores higiênicos ou insatisfactores. Para essa teoria “para motivar os empregados e produzir altos níveis de satisfação, os administradores devem proporcionar também fatores motivacionais, como responsabilidade, oportunidade de crescimento na empresa.” (GRIFFIN, 2007, p. 338) Segundo (Chiavenato 2010, p. 480) Herzberg afirma que “a satisfação no trabalho não é um conceito unidimensional que varia do sim ao não. Suas conclusões indicam que satisfação e insatisfação são conceitos bidimensionais representados por dois contínuos independentes”. Assim pode-se perceber que há um grupo de fatores que interferem diretamente na satisfação das pessoas e outro grupo que apenas não geram insatisfação e que estes não estão dependentes.

Em virtude da importância do tema na área de gestão de pessoas esse estudo tem por objetivo verificar o grau de satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, a luz dos fatores motivacionais ou satisfactores da teoria dos dois fatores de Herzberg para subsidiar as futuras ações dos gestores do Câmpus relacionadas à satisfação dos docentes em seu ambiente de trabalho o que



provavelmente implica no bom desempenho de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo assim para o desenvolvimento do IFRN, especialmente do Câmpus Nova Cruz.

## 2. MATERIAL E MÉTODOS

Inicialmente foi realizada pesquisa bibliográfica (livros, artigos publicados em periódicos e eventos científicos disponíveis na internet) para dar suporte teórico a discussão dos resultados e conclusões do estudo. Os dados da pesquisa foram coletados de forma direta pelos pesquisadores, mediante aplicação de questionário composto por cinco perguntas fechadas utilizando a escala de Likert. A aplicação do questionário permitiu obter dados quantitativos para elaborar a apresentação dos resultados e discussões. O universo da pesquisa é formado por vinte e cinco elementos (docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz), dos quais 18 responderam ao questionário, caracterizando assim uma amostra representativa, 72% do universo, escolhida de forma aleatória devido à disponibilidade dos elementos. Os dados foram tabulados com o uso do software Microsoft Excel 2010 e representados em forma de gráficos do tipo pizza. Quanto aos objetivos a pesquisa é do tipo descritiva.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esse item apresenta em forma de gráficos do tipo pizza os resultados obtidos mediante a coleta de dados e suas respectivas discussões.

Conforme o gráfico 01 observa-se que 95% dos docentes estão satisfeitos, sendo 39% parcialmente e 56% totalmente no que diz respeito à realização profissional do seu trabalho e que apenas 5% deles estão totalmente insatisfeitos. É importante ressaltar que não há docentes totalmente insatisfeitos no seu ambiente de trabalho.

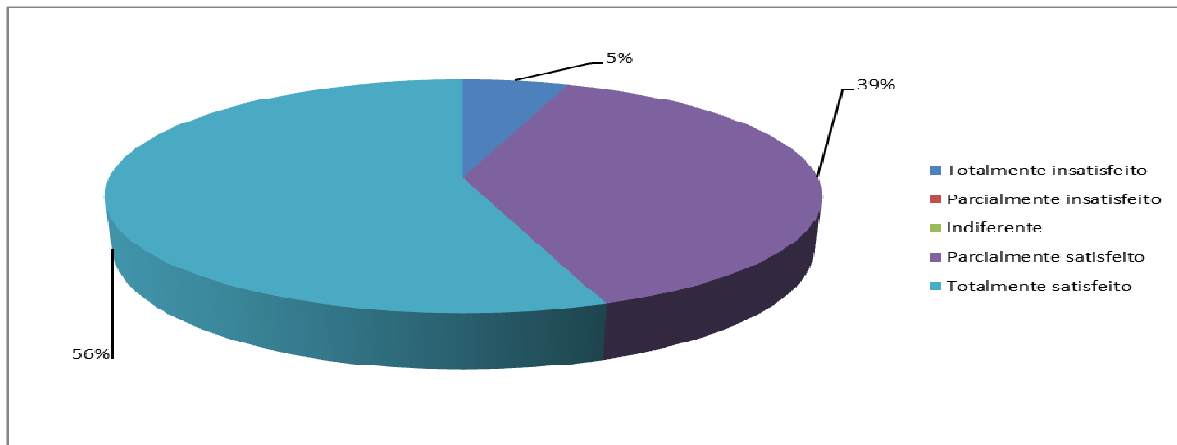


Gráfico 01: Satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, quanto à realização profissional do seu trabalho.

De acordo com o gráfico 02 observa-se que 78% dos docentes estão satisfeitos, sendo 56% parcialmente e 22% totalmente no que diz respeito à realização profissional do seu trabalho e que apenas 22% deles estão insatisfeitos na seguinte proporção: 5% totalmente e 17% parcialmente

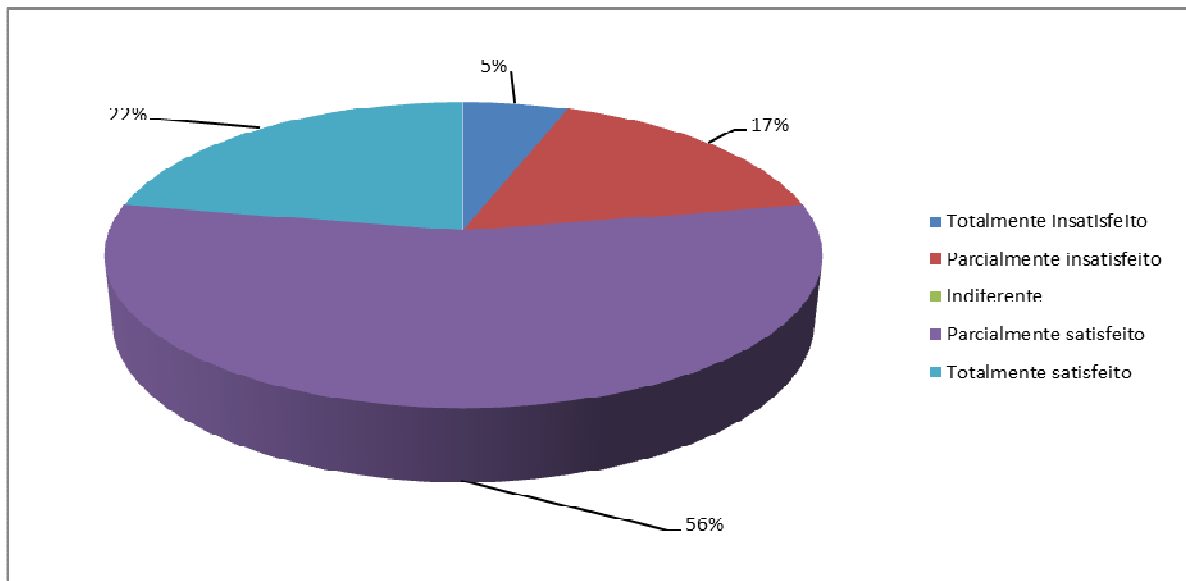


Gráfico 02: Satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, quanto à realização profissional do seu trabalho.

O gráfico 03 trata da satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, no que diz respeito à oportunidades de promoções e crescimento na instituição e percebe-se que há um bom nível de satisfação, uma vez que 73% se dizem satisfeitos (56%, parcialmente e 17% totalmente) e que apenas 22% deles estão insatisfeitos.

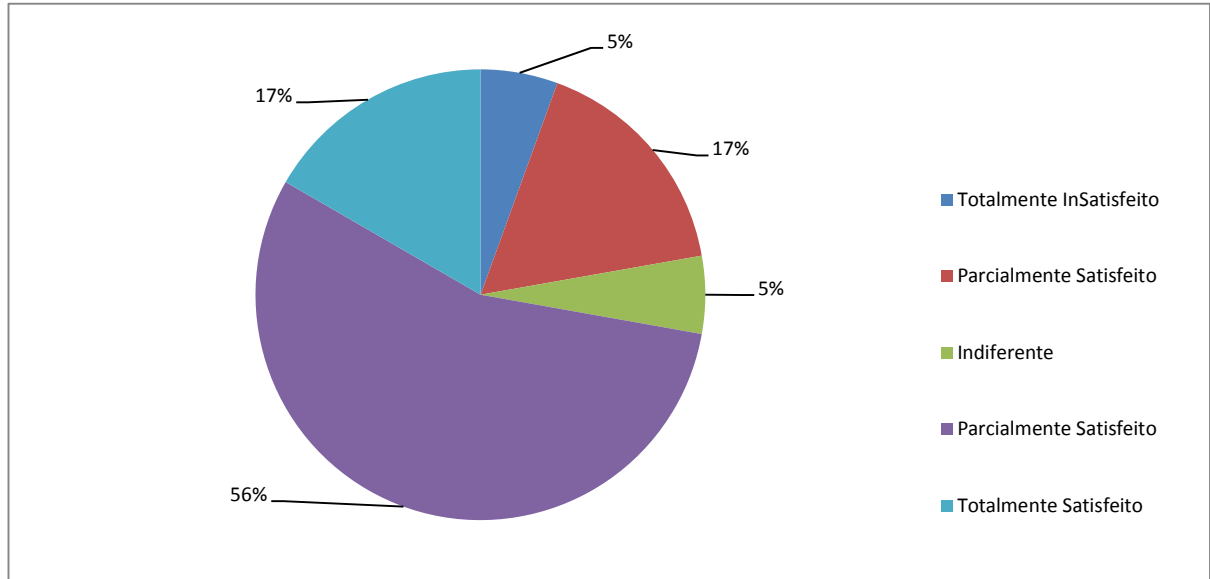


Gráfico 03: Satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, quanto às oportunidades de promoções e crescimento na instituição

Observando o gráfico 04, pode-se afirma que há alto grau de satisfação, 77% (44% totalmente e 33% parcialmente), por parte dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, no que se refere à autonomia e responsabilidades recebidas no ambiente de trabalho. E conforme vem ocorrendo com os aspectos já apresentados o índice de insatisfação é baixo, 23% (17% totalmente e 6% parcialmente).

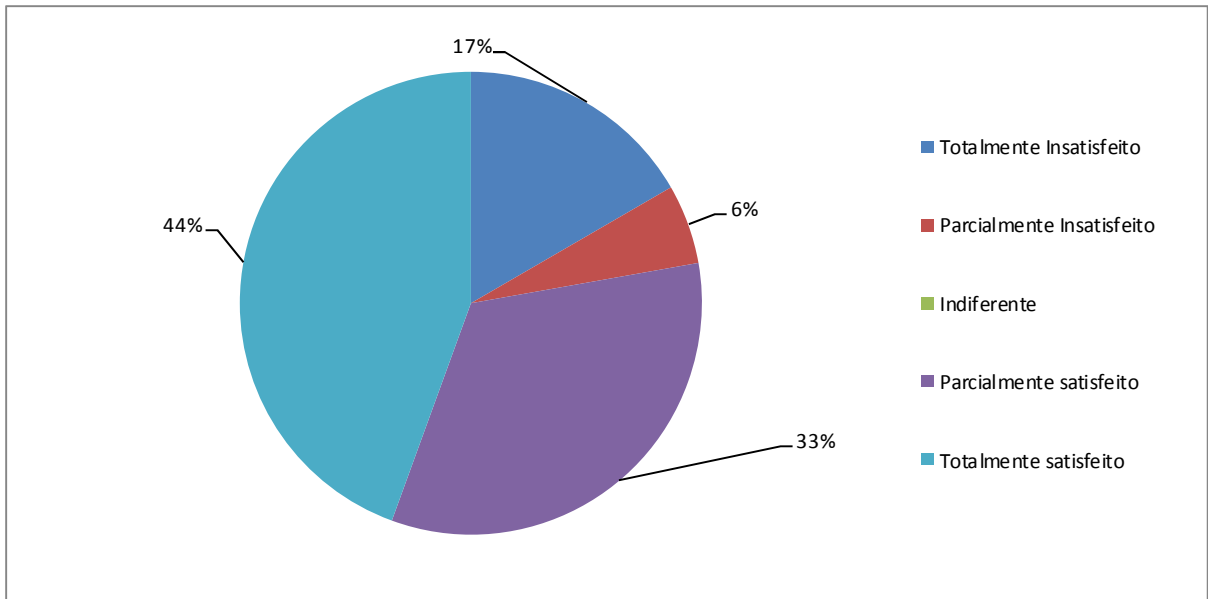


Gráfico 04: Satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, quanto à autonomia e responsabilidade recebidas no seu trabalho.

Por último, o gráfico 05 mostra o grau de satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, quanto ao conteúdo do seu trabalho. De acordo com os dados, observa-se 67% estão totalmente satisfeitos e 28% parcialmente, e apenas 5% estão parcialmente insatisfeitos não havendo nem um docente totalmente insatisfeito.

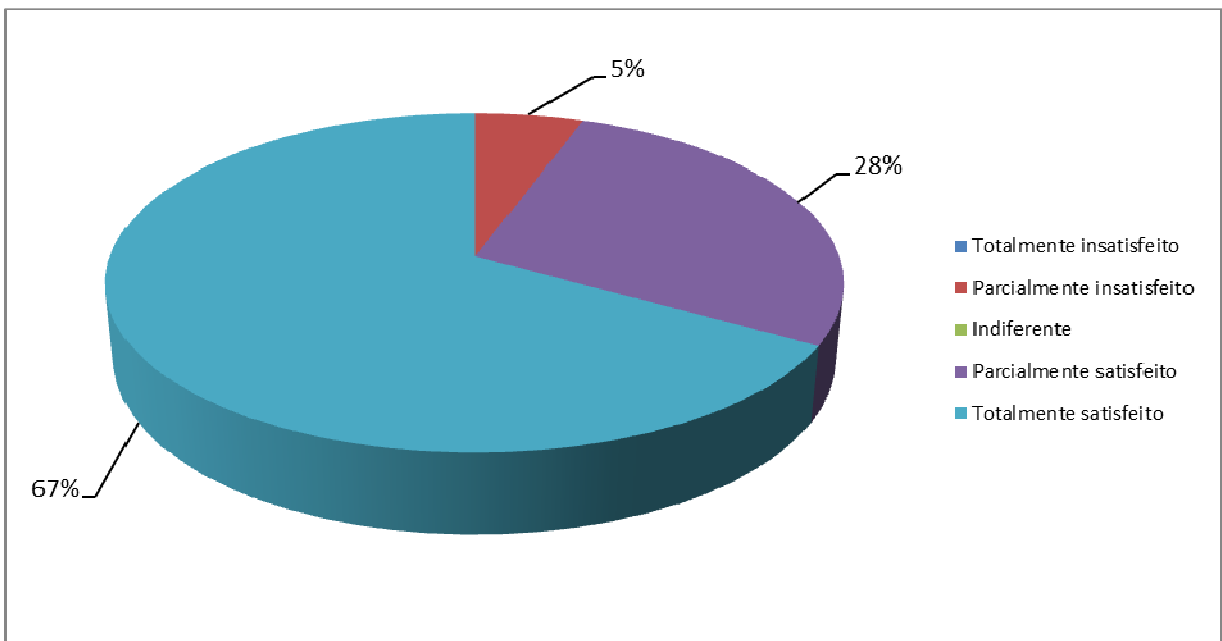


Gráfico 05: Satisfação dos docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz, quanto ao conteúdo (atividades) do seu trabalho



Diante da pesquisa realizada e dos dados fornecidos pelos docentes, percebe-se que há um alto grau de satisfação. A partir dos gráficos percebe-se que os graus de satisfação variam de 77% a 95% e de insatisfação são sempre menores que 23%. Outro aspecto importante é que o grau de total insatisfação é bastante reduzido, geralmente próximo a 5%, exceto no que diz respeito à autonomia e responsabilidade recebida, 17%.

Assim é correto afirmar que os docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz estão satisfeitos a luz dos fatores satisfacientes da teoria dos dois fatores desenvolvida por Frederick Herzberg.

## 6. CONCLUSÕES

A satisfação das pessoas no trabalho nos últimas décadas vem sendo bastante estudada nas mais diversas instituições de pesquisa do país e do mundo. O tema é importante para as pessoas que fazem parte das organizações, pois busca entender e conseqüentemente melhorar seu ambiente de trabalho.

Existem várias teorias que objetivam explicar quais são os fatores que contribuem para a satisfação das pessoas. A teoria de Frederick Herzberg mostra que pessoas para se sentir satisfeitos em seu ambiente de trabalho, necessita de cinco fatores, são eles: Realização profissional no seu trabalho, Reconhecimento do seu trabalho, Oportunidades de promoções e crescimento na instituição, Autonomia e responsabilidade recebidas no seu trabalho, Conteúdo (atividades) do seu trabalho.

Os procedimentos metodológicos permitiram alcançar os objetivos do estudo e contribuíram para a sua realização. A apresentação dos gráficos facilitaram as discussões dos dados coletados.

Esse estudo pode servir como referência para ações dos gestores do Câmpus Nova Cruz, IFRN que almejem elevar à satisfação dos docentes.

Após, análise dos dados é correto afirmar que os docentes do IFRN, Câmpus Nova Cruz estão satisfeitos a luz dos fatores satisfacientes da teoria dos dois fatores desenvolvida por Frederick Herzberg.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

GRIFFIN, Ricky W. **Introdução à administração**. São Paulo: Ática, 2007

(LUSSIER Robert N.; REIS, Ana Carla Fonseca; FERREIRA Ademir Antônio. **Fundamentos de Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.