

As dimensões da satisfação e da insatisfação de professores do ensino médio

The dimensions of satisfaction and dissatisfaction of high school teachers

Herivelto Moreira

Resumo

O objetivo do presente artigo foi identificar os fatores associados aos sentimentos de satisfação e insatisfação de professores do ensino médio de escolas públicas de Curitiba. A satisfação no trabalho é definida como uma reação afetiva de um indivíduo em relação ao seu trabalho. Para as finalidades desse estudo, adotamos três dimensões para analisar a satisfação do professor no trabalho: a) a dimensão intrínseca, b) a dimensão extrínseca e c) a dimensão da organização da escola. A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva do tipo levantamento quantitativo. O estudo foi realizado em 10 escolas públicas da região de Curitiba. A amostra constituiu-se de 163 professores do ensino médio. Os principais resultados mostraram que as maiores fontes de satisfação dos professores são fatores ligados ao sentimento de competência, relacionamento com os alunos e a própria prática pedagógica. Dentre as fontes de insatisfação estão a falta de reconhecimento profissional, a quantidade de trabalho burocrático e a quantidade de alunos na sala de aula.

Palavras-chave: satisfação intrínseca, satisfação extrínseca, organização da escola.

Abstract

The objective of the present article was to identify factors associated to high school teachers' feelings of satisfaction. Job satisfaction is defined as the affective reaction of an individual related to his/her work. For the purposes of this study, we adopted three dimensions of analysis for teachers' satisfaction in the

work: a) the intrinsic dimension, b) the extrinsic dimension and c) the dimension of the organization of the school. A survey was conducted in 10 public high schools in Curitiba. The sample was constituted of 163 high school teachers. The main results showed that the greatest sources of teachers' satisfaction are factors tied to the feeling of competence, relationship with students and the own pedagogical practice. Among the sources of dissatisfaction are the lack professional recognition, the amount of bureaucratic work and the amount of students in the classroom.

Keywords: intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, school organization.

Introdução

Há várias questões que preocupam as pessoas que pensam em si próprias como profissionais. Uma delas diz respeito a como o profissionalismo é percebido, definido e transmitido; outra tem a ver com como as recompensas são percebidas, avaliadas e distribuídas às funções desempenhadas pelos indivíduos em retorno às obrigações contratuais impostas ou negociadas com o empregador.

Essas questões são comuns a todas as profissões, mas têm sido maximizadas na educação pela desvalorização da profissão e pelas mudanças advindas das políticas educacionais que formulam propostas contínuas sobre novas abordagens, novos currículos, métodos de ensino, novas formas de avaliação e novas competências profissionais, o que obriga os professores a reagir a elas e a adaptar suas maneiras de trabalhar

Nesse sentido, é legítimo levantar algumas questões diretamente relacionadas ao trabalho do professor: Quais são os fatores que trazem satisfação no trabalho do professor? Como os professores estão lidando com a falta de motivação e com o desinteresse dos alunos? Será que o relacionamento com os alunos ainda é uma fonte de satisfação? A satisfação no trabalho varia com os estágios na carreira? Essas perguntas preocupam professores, gestores e especialmente os pesquisadores.

Muito embora o trabalho docente ainda ofereça oportunidades para que os professores estruturem a vida profissional de acordo com os seus desejos e situações, ele ainda impõe alguns constrangimentos. A experiência no trabalho é, em boa parte, função dos fatores econômicos e estruturais que têm determinado a distribuição das recompensas aos professores.

Ninguém poderia advogar que as escolas deveriam estar repletas de professores plenamente satisfeitos, pois então o sistema educacional se atrofiaria. Contudo, estamos muito longe dessa situação e há muito ainda a ser feito para eliminar algumas fontes de insatisfação que muitas vezes contribuem para dificultar o trabalho do professor. Dentre essas fontes de

insatisfação é possível destacar, para ilustrar, a associação entre a pesada carga de trabalho imposta pelo excesso de trabalho burocrático, o número excessivo de alunos na sala de aula, os poucos recursos materiais, os baixos salários, etc.

Lidar com as diferenças individuais, usar métodos individualizados de ensino em turmas com média de 45 alunos e assumir uma carga horária de 36 a 40 aulas semanais parecem ser ainda tarefas muito difíceis de serem cumpridas, mesmo por professores experientes. Embora seja verdade que esses problemas freqüentemente surjam das estruturas socioeconômicas nas quais as escolas estão inseridas e que os problemas associados à falta de recursos sejam exacerbados pelas mudanças que estão ocorrendo no sistema, é também verdade que os professores percebem que uma boa gestão em algumas escolas faz a diferença, enquanto em outras, uma má gestão maximiza esses problemas.

No entanto, a sala de aula representa um espaço que oferece altos níveis de satisfação para o professor e talvez o contato com os alunos seja ainda a principal razão de muitas pessoas escolherem e até permanecerem na profissão, mas também está associada à insatisfação e ao estresse. Existem algumas evidências obtidas em outros estudos na área (MOREIRA, 2002; 2005) de que o desafio do ensino e o ato de ensinar são considerados por muitos professores como extremamente agradáveis e que as relações professor/aluno são freqüentemente fontes de satisfação, mas ao mesmo tempo podem se tornar fontes de insatisfação. É um paradoxo que essas características do trabalho docente, que melhor predizem a satisfação no trabalho, estejam geralmente entre as mais resistentes em termos de intervenção direta.

A qualidade do ensino tão propalada por acadêmicos, gestores e políticos será muito difícil de ser conquistada se a maioria dos professores nas escolas continuarem insatisfeitos com as condições de trabalho e continuarem a perceber que a valorização do magistério só acontece no discurso oficial.

É muito importante procurar desvelar quais fatores, especialmente aqueles característicos da profissão como a multiplicidade de funções e responsabilidades, o excesso de trabalho, o excesso de burocracia, os baixos salários, etc. estão associados à satisfação no trabalho e qual o impacto que eles têm na prática pedagógica dos professores.

O objetivo desse artigo foi identificar os fatores associados aos sentimentos de satisfação e insatisfação de professores do ensino médio em escolas públicas de Curitiba.

Revisão da Literatura

Os conceitos de motivação e satisfação no trabalho são frequentemente confundidos. Os dois termos são relacionados, mas não são sinônimos. A satisfação no trabalho é considerada um dos elementos da motivação. Enquanto a motivação está relacionada principalmente com o

comportamento direcionado para uma meta, a satisfação no trabalho se refere à realização ao experimentar várias atividades e recompensas no trabalho.

Para Kelly¹ (1974 citado por OLOLUBE, 2006), a motivação tem a ver com as forças que mantém e alteram a direção, a qualidade e a intensidade do comportamento. Hoy e Miskel (1987, p.176) argumentam que a motivação do trabalhador é composta de forças complexas, impulsos, necessidades, estados de tensão ou outros mecanismos que iniciam e mantêm a atividade voluntária direcionada para a realização de metas pessoais. Dessler (2001) resume a definição da motivação como a intensidade do desejo de uma pessoa para engajar em uma atividade.

Maehr e Braskamp (1986, p.3) sugerem que a motivação tem várias características como: direção, intensidade e persistência. A direção da motivação envolve escolhas comportamentais e a intensidade e a persistência da motivação é expressa pela magnitude e sustentação do esforço dedicado às tarefas que o trabalho exige. Em resumo todas essas definições enfatizam o que inicia e energiza o comportamento humano, como essas forças são direcionadas e mantidas e os resultados que trazem (desempenho).

No caso dos professores, há uma decisão inicial para entrar na profissão, seguida de decisões contínuas sobre a permanência na profissão e o grau de esforço dedicado ao trabalho. Portanto, a motivação dos professores diz respeito à atitude do professor em relação ao trabalho. Isto é, o desejo do professor de participar no processo pedagógico no ambiente da escola, os interesses do professor no aluno, na disciplina que ministra e no controle da sala de aula. Muitos estudos mostram que uma melhora na motivação do professor tanto traz benefícios para os alunos quanto para os próprios professores.

A motivação consiste de necessidades intrínsecas e extrínsecas. A motivação intrínseca diz respeito à motivação que vem de dentro da pessoa ao invés de recompensas externas, como dinheiro, prêmios e elogios. A motivação vem do prazer que a pessoa obtém da realização da tarefa em si ou do sentimento de satisfação ao completar ou mesmo trabalhar na tarefa. Contudo, a motivação intrínseca não significa que a pessoa não procure recompensas externas, simplesmente significa que a recompensa externa não é suficiente para mantê-la motivada.

A motivação extrínseca diz respeito à motivação que vem de fora da pessoa. Os fatores motivadores são as recompensas externas tais como dinheiro, prêmios ou elogios. Essas recompensas proporcionam a satisfação e o prazer que a tarefa em si pode não proporcionar. Uma pessoa extrinsecamente motivada trabalhará em uma tarefa mesmo quando tiver pouco interesse nela devido à satisfação antecipada que obterá com alguma recompensa. As

¹ KELLY, John. **Organizational Behavior**. Homewood: Richard D. Irwin, 1974.

recompensas podem variar de coisas pequenas como um sorriso a coisas maiores como fama e fortuna.

Contudo, a motivação extrínseca não significa que a pessoa não terá nenhum prazer de trabalhar ou de completar uma tarefa, apenas significa que o prazer que antecipa alguma recompensa externa, continuará a ser o motivador mesmo que a tarefa a ser realizada tenha pouco ou nenhum interesse.

Um professor que é extrinsecamente motivado pode desempenhar a atividade para obter alguma recompensa (ex., salário). Essa motivação desempenha uma parte importante na vida das pessoas. Portanto, o objetivo de um professor deveria ser aumentar e manter a motivação intrínseca, porque ela é mais efetiva e mais persistente. Os fatores extrínsecos são prontamente observáveis e podem ser considerados inadequados em termos de importância em oposição aos fatores intrínsecos que são mais difíceis de mensurar ou obter.

Não obstante, os motivadores extrínsecos podem ter um efeito imediato e poderoso, mas necessariamente não serão duradouros. Os motivadores intrínsecos, que dizem respeito à qualidade da vida no trabalho, têm provavelmente um efeito mais profundo e duradouro porque eles são inerentes ao indivíduo e não impostos sobre ele.

Também é interessante observar como os professores percebem a motivação. Muitas vezes, eles vinculam a motivação ao cumprimento do seu dever/tempo na escola, desempenhar tarefas oficiais, independente se isso se traduz em aprendizagem para os alunos.

A motivação do professor pode ser vista na perspectiva da tomada de decisões. Como em outra ocupação qualquer, os professores têm em última instância certa liberdade de escolha em termos de investimento de tempo e esforço no trabalho, suas decisões de buscar promoções, ou buscar alternativas à carreira.

No entanto, não é possível afirmar que o desempenho do professor seja função apenas da motivação e nem afirmar que quanto maior for a satisfação do professor maior será o seu comprometimento com o trabalho. No entanto, a motivação é um aspecto que pode desempenhar um papel importante no que os professores pensam sobre o trabalho, seus papéis e status profissional.

Segundo Boreham et al. (2006, p.3), o conceito de satisfação no trabalho entrou na arena acadêmica nos anos 1960 e desde então muitos estudos foram realizados com professores. Na literatura de pesquisa, a satisfação no trabalho é um conceito operacional, ou seja, é definido pela maneira que é mensurado. Para esse artigo a satisfação no trabalho é definida como uma reação afetiva de um indivíduo em relação ao seu trabalho (Robbins, 1998, p.98). As duas abordagens mais usadas para mensurar o conceito de satisfação são: a classificação global única e a contagem somatório feita de um número de facetas do trabalho, fatores do trabalho, dimensões do trabalho ou características do trabalho.

O método da classificação global única nada mais é do que pedir aos indivíduos que respondam a uma questão como: “Levando tudo em consideração, quão satisfeito você está com o seu emprego?”. A outra abordagem – o somatório de facetas do trabalho – é mais sofisticada, em que o trabalho é decomposto em vários elementos conhecidos por facetas, fatores ou características do trabalho. Após identificar os elementos-chave num trabalho, pergunta-se pelos sentimentos do empregado em relação a cada um desses elementos.

Os fatores ou facetas gerais incluídas podem ser: a natureza do trabalho, a supervisão, o salário atual, as oportunidades de promoções e as relações com colegas. Esses fatores são classificados em uma escala padronizada e então somados para criar uma pontuação total de satisfação no trabalho.

Para Boreham et al. (2006, p. 4), a satisfação no trabalho, quando convencionalmente mensurada, nada mais é do que um auto-relato dos sentimentos positivos e negativos das pessoas sobre o trabalho. No entanto, a mensuração em si não explica porque os indivíduos se sentem dessa maneira. Então, o que está por trás dessa mensuração? Provavelmente a melhor explicação teórica da satisfação no trabalho é o grau de necessidade de realização experimentado por um indivíduo no trabalho. (DINHAM e SCOTT, 1998). Isso atesta que o grau de satisfação que um indivíduo sente em relação ao seu trabalho é o produto da adaptação entre dois fatores: as necessidades do indivíduo e as condições de trabalho.

A visão clássica da psicologia organizacional é que diferentes tipos de personalidade encontram realização em diferentes tipos de trabalho e que a satisfação no trabalho reflete o ajuste entre a pessoa e o trabalho.

A pesquisa prévia na satisfação no trabalho de professores sugere que a maior realização vem de ajudar os alunos a atingir e superar seus problemas e também do desenvolvimento pessoal que a profissão pode propiciar. As maiores fontes de satisfação são usualmente a liderança na escola, o comportamento dos alunos e a infra-estrutura (DINHAM e SCOTT, 1998; FRASER et al., 1998; MOREIRA, 2002; 2005; NIAS, 1981). No caso dos professores, a satisfação com o trabalho pode ter fortes implicações na aprendizagem do aluno.

Vários estudos foram realizados na tentativa de encontrar os fatores que promovem a motivação do professor e como eles estão relacionados com a satisfação. Esses fatores também giram em torno da satisfação intrínseca e extrínseca. Um exemplo dessa posição é o estudo internacional sobre a satisfação do professor, motivação e saúde, conduzido pelos pesquisadores do Projeto Professor Internacional 2000 (*Researchers of the International Teacher 2000 Project*), com 3000 professores do ensino médio em quatro países (Austrália, Nova Zelândia, Inglaterra e Estados Unidos) com o objetivo de investigar quais os fatores de satisfação e insatisfação para professores em virtude das mudanças realizadas nos sistemas educacionais desses países.

O estudo mostrou que, enquanto os antigos modelos de satisfação no trabalho advogam dois domínios para discutir a satisfação e a insatisfação – o atual trabalho do professor e as condições sob as quais o trabalho precisa ser realizado – as novas teorias propõem um modelo de três domínios. O terceiro domínio incluiu fatores no nível do sistema, como também forças sociais mais amplas, como o status do professor, mudanças educacionais impostas e essencialmente como o professor é mostrado na mídia (DINHAM e SCOTT, 1998, SCOTT, STONE e DINHAM, 2001).

De acordo com esses autores, um resultado chave do projeto foi o desenvolvimento de um modelo de três domínios da satisfação do professor com a carreira que enfatiza “a crescente e ainda variável influência e a importância de fatores e forças sociais que agem para influenciar a satisfação, a insatisfação e o estresse na carreira do professor e os fatores intrínsecos e extrínsecos percebidos no trabalho” (DINHAM e SCOTT, 1998, p.1).

Os principais resultados do estudo mostraram que as principais fontes de satisfação dos professores estavam relacionadas ao sentimento de realização ao alcançar e afetar os alunos, experimentar o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido e se sentirem responsáveis. Os professores eram motivados também pelo desejo de trabalhar com e para as pessoas e fazer a diferença (SCOTT, STONE e DINHAM, 2001), no sentido de ajudar os alunos a desenvolverem seus potenciais, obterem experiência e sucesso e crescerem como adultos responsáveis.

Outros fatores de satisfação mostrado nos resultados do estudo foram o crescimento profissional e o desafio proporcionado pelo magistério. Os professores dos quatro países participantes desse estudo comentaram sobre os aspectos do trabalho que permitiam utilizar qualidades como a flexibilidade, a criatividade, a habilidade de responder bem aos desafios e a oportunidade de continuar a crescer e se desenvolver como pessoas.

Porém, vários aspectos foram identificados como fontes de insatisfação. Entre eles estão à frustração de ver as chances dos jovens comprometidas pelas circunstâncias sociais, a o baixo status, a falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, simbolizado pelos baixos salários e pelo excesso de trabalho, falta de recursos para ministrar aulas, falta de apoio administrativo e a falta de confiança nos professores. Os resultados do estudo foram consistentes nos quatro países de língua inglesa (Austrália, Inglaterra, Nova Zelândia e Estados Unidos) onde o estudo foi realizado.

Com base nessa revisão e no conceito de satisfação no trabalho apresentado acima, julgamos que o estudo da satisfação dos professores no trabalho é importante por várias razões. Entre elas estão: a) as condições de trabalho do professor são fundamentais para reter os bons professores na profissão, b) professores mais satisfeitos poderão ter um maior envolvimento, mais realização profissional, maior comprometimento e auto-estima, c) a satisfação no trabalho está muito próxima da motivação intrínseca, que na profissão é um elemento essencial do

profissionalismo, portanto, qualquer fator que mine a satisfação no trabalho provavelmente também minará o profissionalismo.

Para as finalidades desse estudo, adotamos três dimensões para analisar a satisfação do professor no trabalho:

- A dimensão intrínseca. Comportamentos no trabalho que são estimulados pelo entusiasmo que o trabalho em si mesmo suscita naquele que o executa. Os fatores intrínsecos podem desempenhar um papel importante na motivação das pessoas para escolherem o magistério como profissão, uma vez que muitos professores entram na profissão porque gostam de trabalhar com jovens. Poucos professores entraram na profissão devido a recompensas extrínsecas tais como: salário, benefícios ou prestígio (CHOY, et al., 1993, p. 126).
- A dimensão extrínseca. Comportamentos executados com a finalidade de obter uma recompensa material ou social, ou para evitar alguma forma de punição. Uma variedade de fatores extrínsecos está associada à satisfação do professor, incluindo salário, a estabilidade no trabalho, as promoções e avanços na carreira e o reconhecimento em relação ao trabalho desenvolvido entre outros (CHOY et al., 1993).
- A dimensão da organização da escola. As maneiras como as escolas estão organizadas podem apoiar a realização de suas missões e objetivos ou podem miná-las. As respostas dos professores a essas questões podem proporcionar informações sobre como eles pensam sobre o apoio da escola para desenvolver o trabalho. As condições de trabalho desempenham um papel fundamental na qualidade do ensino e no desempenho do professor.

Metodologia e Procedimentos

A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva do tipo levantamento quantitativo. O estudo foi realizado em 10 escolas públicas da região de Curitiba. A amostra constituiu-se de 163 professores do ensino médio.

O Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados foi um questionário contendo uma escala do tipo Likert, planejada a partir do conceito de satisfação no trabalho e das três dimensões propostas para este estudo. Os itens para a elaboração da escala do questionário derivaram de três fontes. Essas fontes foram a literatura em satisfação no trabalho, fatores comuns derivados de entrevistas

realizadas com professores nas escolas públicas em uma fase anterior a este estudo (MOREIRA, 2005) e da experiência do pesquisador.

O questionário foi constituído de duas seções: A - Características da amostra e B – Uma escala de satisfação no trabalho com a finalidade e mensurar a satisfação no trabalho contendo três dimensões: A - Dimensão Intrínseca, B – Dimensão Extrínseca e C – Dimensão da Organização da Escola. Os itens da escala foram distribuídos em trinta e três declarações que representavam os fatores que suscitavam o sentimento de afeição e o prazer no trabalho para os professores. Cada declaração era apresentada em uma escala Likert de cinco pontos e o respondente deveria manifestar-se quanto ao grau de satisfação que cada fator estava trazendo nos últimos dois anos (1=nenhuma satisfação a 5 =muita satisfação).

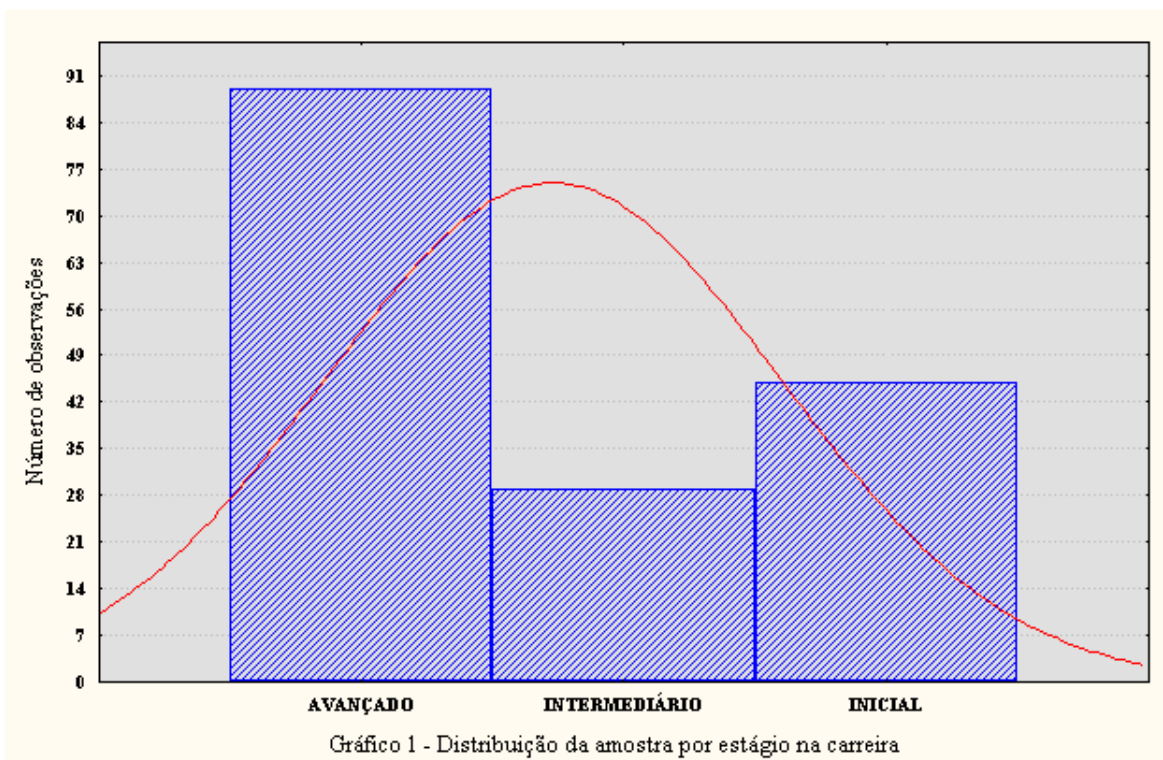
Foram enviados, no período de outubro de 2008 a dezembro de 2009, 200 questionários para dez instituições estaduais de ensino médio em Curitiba. Retornaram 83% dos questionários enviados. A amostra final constituiu-se de 58 professores e 105 professoras num total de 163 professores. Considerando o objetivo do estudo, optou-se por uma amostragem não-probabilística, sabendo-se que devido aos procedimentos adotados nesse tipo de amostragem os tratamentos estatísticos são restritos e a generalização dos resultados deve ser realizada com cautela. Assim, os resultados apresentados são considerados apenas para a amostra.

Resultados

Após a coleta dos dados iniciou-se a etapa de processamento, utilizando-se o software Statistica 6.0 para a digitação e tabulação dos dados. A análise é apresentada em tabelas com percentuais de resposta e gráficos. A seguir serão apresentados os principais resultados do estudo.

Caracterização da amostra

A amostra constituiu-se de 163 professores, sendo 58 (36%) professores e 105 (64%) professoras com idade média de 39 anos. O Gráfico 1 mostra a distribuição da amostra por estágio na carreira. É possível observar que 45 (28%) estão no estágio inicial da carreira (0 a 5 anos de carreira); 29 (18%) no estágio intermediário (6 a 12 anos de carreira) e 89 (54%) no estágio avançado da carreira (13 anos em diante).



Para efeitos de análise de todas as tabelas apresentadas, consideramos como satisfação as opções “satisfação” e “muita satisfação” e como insatisfação as opções “nenhuma satisfação” e “pouca satisfação”.

A Tabela 1 mostra a frequência relativa à satisfação dos respondentes em relação à dimensão intrínseca do trabalho. É possível observar que os aspectos que mais trazem satisfação aos professores estão ao redor da própria prática pedagógica (79%), do sentimento de competência (74%), da autonomia para ensinar (72%), do relacionamento com os alunos (67%) e do desafio intelectual proporcionado pelo magistério (62%). Os fatores que mais trazem insatisfação aos professores são: o interesse do aluno (52%), o domínio do conteúdo pelo aluno (51,5%), os recursos materiais para desenvolver o trabalho a contento (40%). Em relação às perspectivas na carreira é possível observar que houve uma tendência a neutralidade nas manifestações (36%) e um equilíbrio nas respostas em termos de satisfação (36%) e insatisfação (27%).

Tabela 1- Frequência para satisfação com a dimensão intrínseca (N=163)

ITEMS	Nenhuma Satisfação	Pouca Satisfação	Neutro	Satisfação	Muita satisfação	TOTAL
O interesse do aluno (INTE)	9	6	0	3	5	163
O domínio do conteúdo pelo aluno (DOCO)	2	2	4	2	3	163
O relacionamento com os alunos (RELA)	3	0	0	3	7	163
A autonomia para ensinar (AUTO)	1	7	7	6	2	163
O sentimento de competência profissional (SECO)	1	7	4	5	6	163
O desafio intelectual proporcionado pelo magistério (DESI)	2	2	7	1	1	163
A minha prática pedagógica (MIPRA)	3	3	8	00	9	163
Os recursos materiais para desenvolver o trabalho a contento (RECM)	0	5	9	4	5	163
As perspectivas na carreira (PERCA)	0	5	9	3	6	163

Em relação à dimensão extrínseca do trabalho, é possível observar na Tabela 2 que os fatores que mais trazem satisfação aos professores estão relacionados com: a estabilidade no trabalho (65%) e as promoções e avanços na carreira (39%). Os fatores que mais trazem insatisfação são: a valorização do professor pela sociedade (53%), as políticas de valorização do magistério (53%), o salário (45%), o prestígio social da profissão (40%) e as férias e feriados regulares (39%). No item reconhecimento em relação ao trabalho houve uma tendência a neutralidade de manifestações (37%) e um equilíbrio nas respostas em termos de satisfação (33%) e insatisfação (34%).

Tabela 2 – Frequência para satisfação com a dimensão extrínseca (N=163)

ITEMS	Nenhuma	Pouca Satisfação	Neutro	Satisfação	Muita satisfação	TOTAL
O salário (SALA)	9	4	7	3	0	163
O prestígio social da profissão (PRES)	2	4	9	8	7	163
As férias regulares e feriados (FERFE)	2	2	5	4	0	163
A estabilidade no trabalho (ESTAB)	4	0	2	6	1	163
O reconhecimento em relação ao trabalho (RECO)	2	5	1	1	4	163

A valorização do professor pela sociedade (VAPRO)	7	0	9	7	0	163
As políticas de valorização do magistério (POLIV)	2	5	3	0	3	163
As promoções e avanços na carreira (PROAV)	1	6	2	1	3	163

Na Tabela 3 são apresentados os dados relativos à dimensão da organização da escola. É possível observar que os fatores que mais trazem satisfação aos professores são: o relacionamento com a direção da escola (61%), o contato com outros professores (59%), a amizade com os colegas (56%), o apoio da direção da escola (53%), o ambiente escolar (51%) e o apoio da equipe pedagógica (45%). Os fatores que mais trazem insatisfação aos professores são: a quantidade de trabalho burocrático (68%), a quantidade e alunos na sala de aula (61%), o comportamento dos alunos na sala de aula (52%) e as normas disciplinares da escola (44%). Nos itens relacionados com a liderança na escola, as oportunidades de trabalhar com pessoas comprometidas, as oportunidades de qualificação, o trabalho colaborativo entre os professores e a participação nas tomadas de decisão houve uma maior tendência de manifestações neutras. Em relação à infra-estrutura da escola as manifestações ficaram divididas entre a satisfação (37%), neutralidade (38%) e insatisfação (24%).

Tabela 3 - Frequência para satisfação com a dimensão organização da escola (N=163)

ITEMS	Nenhuma Satisfação	Pouca Satisfação	Neutro	Satisfação	Muita satisfação	
A oportunidade de trabalhar com pessoas comprometidas (OPTR)	3	1	0	8	1	163
As oportunidades para melhorar a qualificação (OPQUA)	8	6	1	5	3	163
A amizade com os colegas de trabalho (AMIC)	0	9	2	3	9	163
O ambiente escolar (AMBE)	2	4	3	8	6	163
A participação nas tomadas de decisão (PARTO)	6	8	6	0	3	163
O apoio da direção da escola (APOD)	0	5	0	2	6	163
O relacionamento com a direção da escola (RELD)	8	5	0	9	1	163
O apoio da equipe pedagógica (APOP)	3	6	6	2	4	163
O trabalho colaborativo entre os professores (TRAC)	3	0	2	5	3	163
O contato com outros professores (CONP)	0	6	1	4	2	163
O comportamento dos alunos na sala de aula (COMA)	2	3	0	2	6	163

A liderança na escola (LIDE)	2	9	5	0	7	163
A infra-estrutura da escola (INFRA)	8	2	2	4	7	163
As normas disciplinares da escola (NORD)	3	9	7	8	6	163
A quantidade de alunos na sala de aula (QUANA)	7	2	6	4	4	163
A quantidade de trabalho burocrático (QUANB)	5	7	2	5	4	163

Embora não haja interesse de fazer comparações estatísticas, os gráficos a seguir mostram algumas tendências que poderão ser explorados em outros estudos.

É possível observar no Gráfico 2, que a manifestação dos professores em relação a determinados itens independe do estágio na carreira. Os professores nos três estágios da carreira estão satisfeitos com o relacionamento com os alunos (RELA), sentimento de competência profissional (SECO), a autonomia para ensinar (AUTO), o desafio intelectual proporcionado pelo magistério (DESI) e com a própria prática pedagógica (MIPRA). No entanto, existem alguns itens que chamam a atenção como: interesse do aluno (INTE) e o domínio do conteúdo pelos alunos (DOCO), pois há uma pequena diferença, ou seja, quanto mais jovem o professor mais insatisfeito com esses itens.

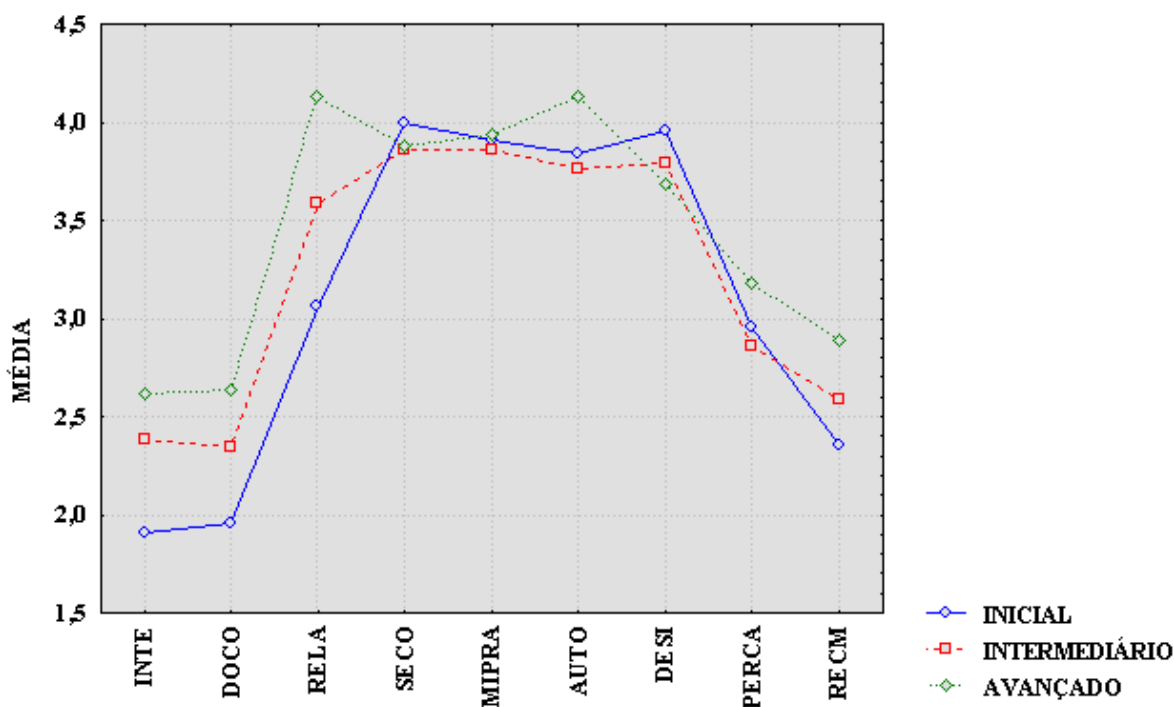


Gráfico 2 - Média aritmética dos itens de satisfação intrínseca com os estágios

Legenda: INTE – Interesse do aluno; DOCO – Domínio do conteúdo pelo aluno; RELA – Relacionamento com o aluno; SECO – Sentimento de competência profissional; MIPRA – Minha prática pedagógica; AUTO – autonomia para ensinar; DESI – desafio intelectual proporcionado pelo magistério; PERCA – perspectivas na carreira; RECM – recursos materiais para desenvolver o trabalho a contento.

O gráfico 3 mostra a mesma tendência que houve na dimensão intrínseca do trabalho do professor. Alguns itens chamam a atenção. Há uma pequena diferença em termos de estágios na carreira, ou seja, professores no estágio intermediário e estágio avançado na carreira estão mais insatisfeitos com o salário (SALA), o prestígio social da profissão (PRES) e a valorização do professor pela sociedade. Professores nos três estágios estão satisfeitos com as férias e feriados regulares (FERFE) e com a estabilidade no trabalho (ESTA), sendo que há uma pequena diferença entre os professores em estágio avançado e intermediário na carreira.

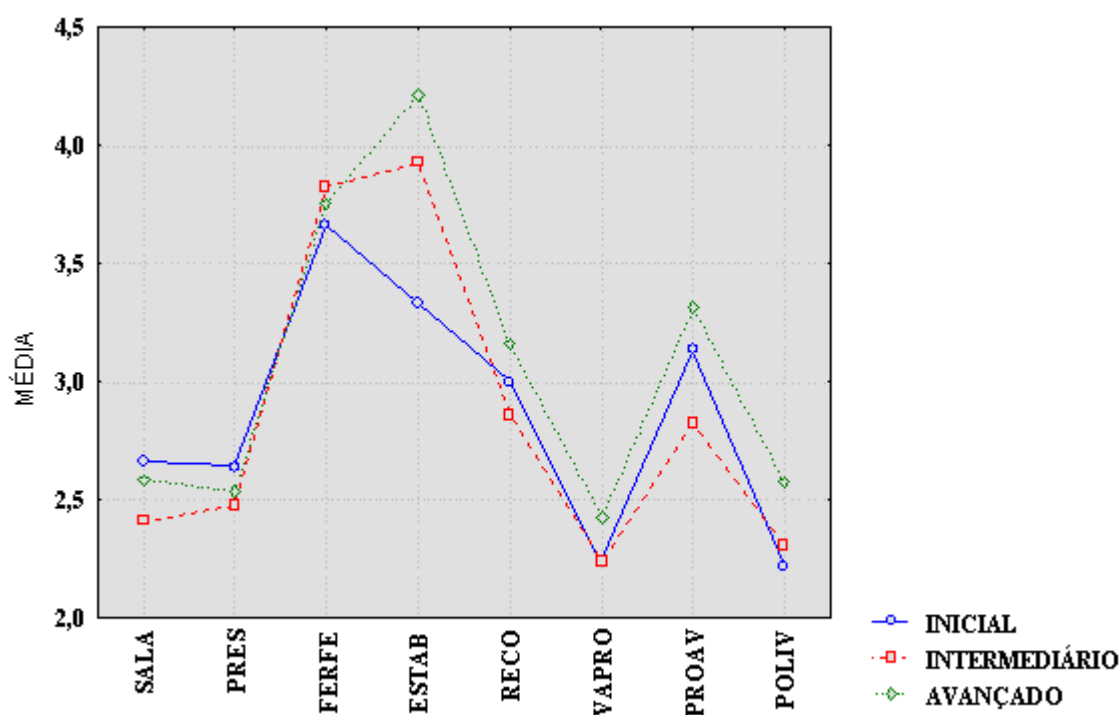
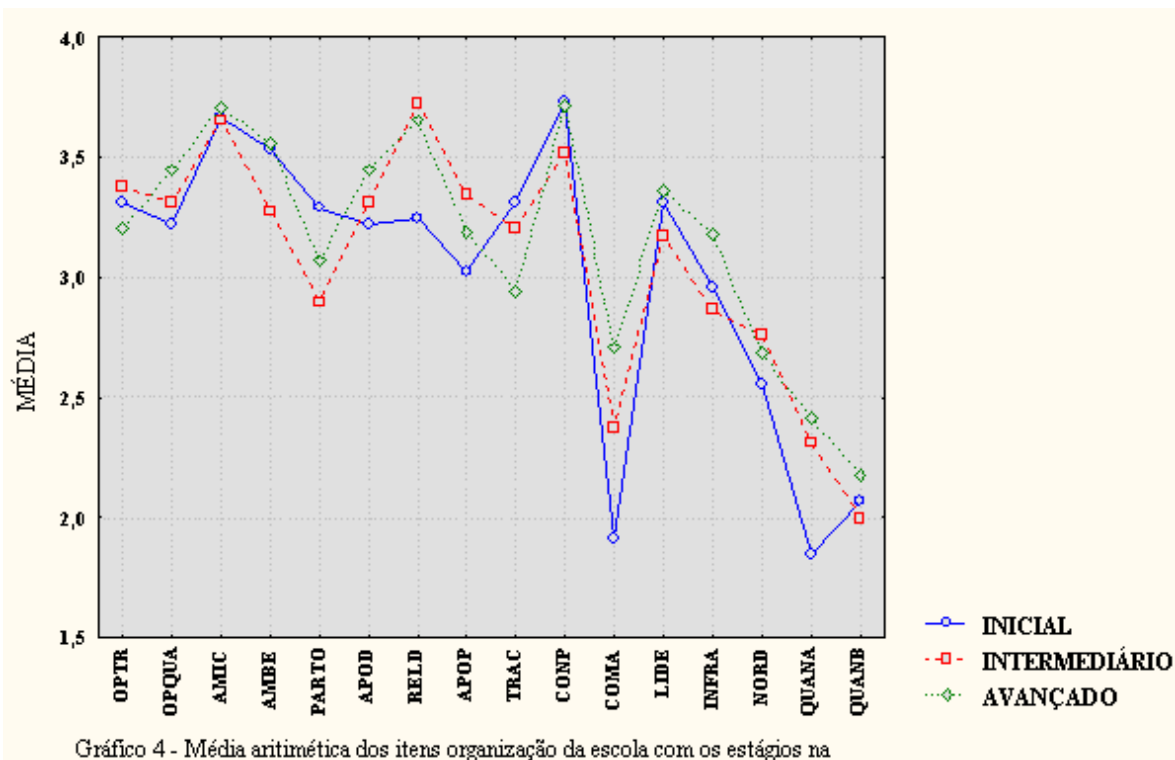


Gráfico 3 - Média aritmética dos itens de satisfação extrínseca com os estágios

Legenda: SALA – salário; PRES – prestígio social da profissão; FERFE – férias e feriados regulares; ESTAB – estabilidade no trabalho; RECO – reconhecimento em relação ao trabalho; VAPRO – valorização do professor pela sociedade; POLIV – políticas de valorização do magistério; PROAV – promoções e avanços na carreira.

É possível observar no Gráfico 4, que as manifestações em relação a determinados itens da organização da escola também independe do estágio na carreira tanto em termos de satisfação como de insatisfação. No entanto, o que chama atenção é que os professores nos estágios inicial e intermediário estão mais insatisfeitos com o comportamento dos alunos na sala de aula (COMA), com os recursos materiais para desenvolver o trabalho a contento (RECM), com as normas disciplinares da escola (NORDI), com a quantidade de alunos na sala de aula (QUANA) e com a quantidade e trabalho burocrático (QUANB).



Legenda – OPTR – oportunidade de trabalhar com pessoas comprometidas; OPQUA – oportunidades para melhorar a qualificação; AMIC – amizade com os colegas e trabalho; AMBE – ambiente escolar; PARTO – participação nas tomadas de decisão; APOD – apoio da direção da escola; RELD – relacionamento com a direção da escola; APOP – apoio da equipe pedagógica; TRAC – trabalho cooperativo entre os professores; CONP – contato com outros professores; COMA – comportamento dos alunos na sala de aula; LIDE – a liderança na escola; INFRA – a infraestrutura da escola; NORD – normas disciplinares da escola; QUANA – a quantidade de alunos na sala de aula e QUANB – quantidade e trabalho burocrático.

Discussão dos Resultados e Conclusões

O objetivo desse estudo foi identificar os fatores associados aos sentimentos de satisfação e insatisfação de professores do ensino médio em escolas públicas de Curitiba. Para tanto, explorou as dimensões intrínseca, extrínseca e da organização da escola.

Os principais resultados desse estudo não diferem significativamente de prévios estudos e revisões de literatura sobre a motivação e a satisfação de professores em diferentes culturas, situações e níveis de ensino.

Vários pesquisadores (DINHAM e SCOTT, 1998b; SCOTT, STONE e DINHAM 2001; BOREHAM, et al., 2006; OLOLUBE, 2006) argumentam que os fatores intrínsecos que influenciam as pessoas a comportar-se de uma maneira particular ou mover-se em uma direção particular

incluem a responsabilidade (sentir que o trabalho é importante e ter controle sobre os seus próprios recursos) a liberdade de agir, o espaço para o uso e desenvolvimento de habilidades e destrezas, ter um trabalho interessante e desafiador e ter oportunidades para progredir. Um professor que é intrinsecamente motivado empreende a tarefa pela sua própria causa, pela satisfação e pela auto-realização.

No que diz respeito à dimensão intrínseca, os professores participantes desse estudo também manifestaram satisfação com fatores ligados a própria prática pedagógica, ao sentimento de competência, a autonomia para ensinar, ao relacionamento com os alunos e ao desafio intelectual proporcionado pelo magistério. No entanto, os professores manifestaram insatisfação em relação ao interesse e o domínio do conteúdo pelos alunos. Os resultados de estudos prévios (MOREIRA, 2002; 2005; DINHAM e SCOTT, 1998b) mostram que em geral, as relações professor/aluno representam um dos aspectos da profissão docente que mais traz satisfação aos professores. Os professores estão satisfeitos com o relacionamento com os alunos, mas insatisfeitos com desempenho dos alunos na sala de aula. Isso por si só mostra que se por um lado os alunos são uma fonte de satisfação e, por outro, podem também se constituir em uma das mais importantes fontes de insatisfação.

Quanto à dimensão extrínseca, há uma tendência de satisfação com fatores como a estabilidade no trabalho e as promoções e avanços na carreira. Os demais fatores: o salário, o prestígio social da profissão, as férias e feriados regulares, o reconhecimento em relação ao trabalho e a valorização do professor pela sociedade estão entre os fatores que mais contribuem para a insatisfação dos docentes.

A dimensão da organização da escola é uma dimensão muito importante, pois representa a oportunidade de o professor realizar um bom trabalho com os alunos. Entre os fatores que mais trazem satisfação para os respondentes estão o relacionamento com a direção da escola, o contato com outros professores, a amizade com os colegas e o ambiente escolar. Os fatores que mais trazem insatisfação estão: a quantidade de trabalho burocrático e a quantidade de alunos na sala de aula, o comportamento dos alunos na sala de aula e as normas disciplinares da escola.

Os itens relacionados nessas três dimensões representam boa parte do que podemos considerar como fatores que promovem ou não satisfação ou a insatisfação do professor no trabalho. A maioria dos fatores que trazem satisfação aos professores participantes desse estudo está relacionada ao sentimento de pertencimento, ao relacionamento com o aluno/direção/colegas e com o apoio que recebem para desempenhar o trabalho.

Por outro lado, os professores manifestaram insatisfação com os aspectos estruturais da profissão como: a valorização da profissão, os recursos materiais, o excesso de trabalho burocrático, ou seja, com as condições de trabalho como um todo. No entanto, é possível argumentar que os fatores que trazem insatisfação ainda não são suficientes para causar o

abandono da profissão, mas podem trazer frustração, desinteresse e prejuízo a aprendizagem do aluno.

Na verdade, o que mantém os professores na profissão são os fatores intrínsecos do trabalho. Talvez isso explique o porquê de muitos professores permanecerem na profissão, embora insatisfeitos com vários aspectos da profissão.

É interessante observar que os fatores em que a maior tendência elencada pelos professores foi a neutralidade e o equilíbrio de manifestações estão ao redor de questões polêmicas da profissão e que muitas vezes estão fora do controle do professor como, por exemplo, as perspectivas na carreira, o reconhecimento ao trabalho desenvolvido, as oportunidades de qualificação, o trabalho colaborativo entre os colegas e a oportunidade de trabalhar com colegas comprometidos.

Em relação às três dimensões e os estágios na carreira, a maioria dos professores tem atitudes similares diante de determinados fatores, mas também é possível observar algumas diferenças. Em termos da dimensão intrínseca na carreira não há diferenças significativas, mas o nível de insatisfação é maior em alguns fatores para professores em estágio inicial na carreira. Professores mais jovens na carreira (estágio inicial e intermediário) estão mais insatisfeitos com o interesse dos alunos nas aulas e com o domínio do conteúdo pelos alunos do que os professores no estágio avançado da carreira.

A análise dos fatores de satisfação extrínseca em relação aos estágios na carreira mostrou uma pequena diferença entre professores em estágio intermediário na carreira. O que chama a atenção nessa dimensão é que os professores mais jovens na carreira estão mais insatisfeitos com a valorização profissional e com as políticas de valorização do magistério do que professores em estágio avançado.

Na dimensão da organização da escola, professores no estágio intermediário e avançado manifestaram mais insatisfação com o comportamento dos alunos na sala de aula, a quantidade de alunos na sala de aula e a quantidade de trabalho burocrático do que os professores em estágio inicial. Nesta dimensão o que chama atenção, no entanto, é que os professores com mais anos de experiência (estágio intermediário e avançado) manifestaram mais satisfação com o relacionamento com a direção da escola.

As implicações do estudo precisam ser vistos a luz das virtudes e fraquezas de seu delineamento. As diferenças que possam existir entre as percepções dos respondentes podem também influenciar os resultados do estudo, portanto, limitando a sua generalização. Não obstante, algumas questões são generalizáveis, especialmente para os professores da escola pública.

Usar a satisfação e a insatisfação para verificar o que pensam os professores sobre o seu trabalho pode funcionar como orientação para futuras pesquisas em outras escolas, outros níveis

de ensino e em outras regiões com o objetivo de encontrar soluções para algumas atitudes negativas do professor em relação ao trabalho.

Por essas e outras razões, é necessário sempre buscar perspectivas para estudar a satisfação e a insatisfação que não levem em consideração apenas as características únicas das variáveis usadas nesse estudo, mas sua derivação ambiental e cultural. Em nenhum lugar essas questões são mais cruciais do que em nossas escolas, onde o tipo de educação que os alunos recebem é dependente da qualidade do desempenho dos professores – qualidade definida não apenas em termos dos conhecimentos e habilidades dos professores, mas também em termos de sua dedicação ao ensino e motivação para obter altos níveis de desempenho na sala de aula.

Referências

BOREHAM, Nick, et al. Job Satisfaction among newly qualified teachers in Scotland. **Paper presented to the Annual Conference of the British Educational Association, University of Warwick**, September, 2006.

CHOY, Susan, et al. **America's Teachers: Profile of a Profession**. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, 1993. NCES 93-025.

DESSLER, Gary. **Management: leading people and organization in the 21st Century**. Harlow: Prentice Hall, 2001.

DIHAM, Steve, SCOTT, Catherine. **The Teacher 2000 Project: A Study of Teacher Satisfaction, Motivation and Health**, Sydney: University of Western Sydney, 1998b.

DINHAM, Steve. International Teacher 2000 Project: investigation into teacher satisfaction, motivation and health" **Research Matters**, v.4, n.4, Jun. 1998.

FRASER, Helen: DRAPER, Janet e TAYLOR, Warwick. The quality of teachers' professional lives: teachers and job satisfaction. **Evaluation and Research in Education**, 12, p.61-71, 1998.

HOY, Wayne e MISKEL, Cecil. **Educational administration: theory, research and practice**. New York: Random House, 1987.

MAHER, Martin, e BRASKAMP, Larry. **The motivation factor: A theory of personal investment**. Lexington, MA: Lexington Books, 1986.

MOREIRA, Herivelto.; FOX, Kenneth., SPARKES, Andrew. Job motivation profiles o physical educators: theoretical background and instrument development, **British Educational Research Journal**, v.8, n.6, p.845-861, Dec. 2002.

MOREIRA, Herivelto. A motivação e o comprometimento do professor na perspectiva do trabalhador docente. **Série Estudos, UCDB**, Campo Grande, MS, n.19, p.209-232, 2005.

NIAS, Jennifer. Teacher satisfaction and dissatisfaction: Herzberg's 'two factor' hypothesis revisited. **Brit. J. of Sociology of Education**, 2, 198, p. 235-246.

OLOLUBE, Prince. Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: an assessment, **Essays in Education (EIE)**, v. 18, Article 9, Fall 2006.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional**. 8.ed. São Paulo: Prentice Hall, 1998.

SCOTT, Catherine; STONE, Barbara e DINHAN, Steve. "I love teaching but..." International patterns of teacher discontent, **Education Policy Analysis Archives**, v.9, n.8, p.2-19, August, 2001.

Herivelto Moreira. Universidade Federal Tecnológica Federal do Paraná. Professor do Programa de Pós-graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Doutor em Educação - University Of Exeter. heri.moreira@uol.com.br