

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

LEVANTAMENTO DOS FATORES MOTIVACIONAIS
DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NA CIDADE DE
ANÁPOLIS-GO

DANIELLE NADJA FÉLIX DE CARVALHO
JULIANA MEDEIROS PEIXOTO NUNES
KATIÚSCIA SARDINHA DA COSTA

ANÁPOLIS
2012

**DANIELLE NADJA FÉLIX DE CARVALHO
JULIANA MEDEIROS PEIXOTO NUNES
KATIÚSCIA SARDINHA DA COSTA**

**LEVANTAMENTO DOS FATORES MOTIVACIONAIS
DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NA CIDADE DE
ANÁPOLIS-GO**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao
Curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas, na
Faculdade Católica de Anápolis, sob a orientação do
Prof^ª. Ms. Marcia S. Kurogi.

**ANÁPOLIS
2012**

DANIELLE NADJA FÉLIX DE CARVALHO
JULIANA MEDEIROS PEIXOTO NUNES
KATIÚSCIA SARDINHA DA COSTA

**LEVANTAMENTO DOS FATORES MOTIVACIONAIS DE PROFESSORES DO
ENSINO SUPERIOR NA CIDADE DE ANÁPOLIS-GO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis como requisito parcial à aprovação no curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

BANCA EXAMINADORA

.....
Prof.^a. Ms. Marcia Sumire Kurogi
Orientadora

.....
Prof. Esp. Aracelly Rodrigues L. Rangel
Convidado

.....
Prof. Ms. Elaine Abrahão Amaral
Convidado

Nota:.....

Anápolis, 03 de abril de 2012.

Depois de algum tempo você aprende a diferença, a sutil diferença entre dar a mão e acorrentar uma alma.

Começa a aceitar suas derrotas com a cabeça erguida e olhos adiante, com a graça de um adulto e não com a tristeza de uma criança.

Depois de um tempo você aprende que o sol queima se ficar exposto por muito tempo.

Aprende que verdadeiras amizades continuam a crescer mesmo a longas distâncias.

E o que importa não é o que você tem na vida, mas quem você tem na vida.

Descobre que as pessoas com quem você mais se importa na vida são tomadas de você muito depressa... por isso sempre devemos deixar as pessoas que amamos com palavras amorosas; pode ser a última vez que as vejamos.

Aprende que as circunstâncias e os ambientes têm influência sobre nós, mas nós somos responsáveis por nós mesmos.

Começa a aprender que não se deve comparar com os outros, mas com o melhor que pode ser.

Descobre que se leva muito tempo para se tornar a pessoa que quer ser, e que o tempo é curto.

Aprende que heróis são pessoas que fizeram o que era necessário fazer, enfrentando as conseqüências. Aprende que paciência requer muita prática.

Aprende que maturidade tem mais a ver com os tipos de experiência que se teve e o que você aprendeu com elas do que com quantos aniversários você celebrou.

Aprende que quando está com raiva tem o direito de estar com raiva, mas isso não te dá o direito de ser cruel.

Aprende que com a mesma severidade com que julga, você será em algum momento condenado.

Aprende que o tempo não é algo que possa voltar.

Portanto, plante seu jardim e decore sua alma, em vez de esperar que alguém lhe traga flores.

E você aprende que realmente pode suportar... que realmente é forte, e que pode ir muito mais longe depois de pensar que não se pode mais.

E que realmente a vida tem valor e que você tem valor diante da vida!

Nossas dúvidas são traidoras e nos fazem perder o bem que poderíamos conquistar se não fosse o medo de tentar.

(William Shakespeare)

RESUMO

O presente trabalho procurou investigar os fatores motivacionais no trabalho docente e avaliar o ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a motivação dos professores. Além disso, buscou-se propor estratégias de melhoria relativas à motivação destes profissionais. O estudo foi baseado no referencial teórico da área, apresentando dados necessários e capazes de fornecer informações que expliquem os resultados da pesquisa, na finalidade de proporcionar uma melhor compreensão do tema. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, com recorrência à abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário composto por treze questões fechadas, aplicado a vários docentes de algumas Instituições de Ensino da cidade de Anápolis. Do resultado obtido, constatou-se que, para a maioria dos docentes pesquisados, existe prazer e motivação no exercício da atividade, e que grande parte busca reconhecimento profissional.

Palavras-chave: Docente. Ensino Superior. Motivação.

ABSTRACT

This paper investigates the motivating factors in teaching and assessing the work environment and their effects on the motivation of teachers. Moreover, attempts to propose strategies for improving the motivation of these professionals. The study was based on the theoretical framework of the area, providing necessary data and able to provide information explaining the survey results, in order to provide a better understanding of the topic. The research is characterized as quantitative, qualitative approach with recurrence. The data was collected through a questionnaire composed of thirteen closed questions, applied to various teachers a few educational institutions in the city of Annapolis. From the results obtained, it was found that for the majority of teachers surveyed, there is pleasure and motivation in the exercise of the activity, and that largely seeks professional recognition.

Keywords: Teaching. Higher Education. Motivation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Hierarquia das necessidades de Maslow.....	15
Figura 2: Teoria dos dois fatores de Herzberg	17
Figura 3: Diferentes pressupostos da Teoria X, Y.	18

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo dos entrevistados	33
Gráfico 2: Faixa etária	34
Gráfico 3: Nível de escolaridade	35
Gráfico 4: Tempo de docência.....	36
Gráfico 5: Horas aulas por semana.....	37
Gráfico 6: Estrutura física do ambiente de trabalho	38
Gráfico 7: Oferecimento de recursos para realização das atividades	39
Gráfico 8: Relacionamento com os colegas de trabalho.....	40
Gráfico 9: Remuneração	41
Gráfico 10: Oportunidades de treinamento, instrução e crescimento.....	42
Gráfico 11: Realização profissional.....	43
Gráfico 12: Reconhecimento profissional	44
Gráfico 13: Necessário para estar motivado	45

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 REFERENCIAL TEÓRICO	12
1.1 DEFINIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	12
1.1.2 Importância da Gestão de Pessoas	12
1.2. MOTIVAÇÃO.....	13
1.2.1 Teorias sobre Motivação	14
1.2.1.1 Motivação segundo Maslow	14
1.2.1.2 Motivação segundo Herzberg.....	16
1.2.1.3 Motivação segundo McGregor	18
1.2.1.4 Teoria da Equidade.....	19
1.2.1.5 Teoria da Avaliação Cognitiva.....	20
1.2.1.6 Teoria da Auto-Eficácia.....	20
1.2.1.7 Teoria do Reforço.....	21
1.2.1.8 Teoria ERG.....	21
1.2.1.9 Teoria das necessidades de McClelland	22
1.2.1.10 Teoria da expectativa de Vroom.....	23
1.2.1.11 Teoria da autodeterminação de Deci e Ryan.....	24
1.2.1.12 Teoria de fixação de metas de Locke e Latham	25
1.3 O PROFESSOR DO ENSINO SUPERIOR.....	26
2 METODOLOGIA.....	28
2.1 TIPO DE PESQUISA.....	28
2.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	28
2.3 SELEÇÃO DOS SUJEITOS	29
2.4 COLETA DE DADOS	29
2.5 TRATAMENTO DE DADOS	30
3 CAMPO DE PESQUISA	31
3.1 HISTÓRICO DAS INSTITUIÇÕES.....	31
3.1.1 Faculdade Metropolitana de Anápolis - FAMA.....	31
3.1.2 Universidade Estadual de Goiás - UEG.....	31
3.1.3 Faculdade Católica de Anápolis.....	32
3.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	33

CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES	46
REFERÊNCIAS.....	48
APÊNDICE.....	50

INTRODUÇÃO

A motivação é extremamente importante, pois é ela que faz com que as pessoas trabalhem de forma entusiasmada, com vontade de vencer e de alcançar resultados e objetivos, tanto pessoais como profissionais, buscando aperfeiçoamento, inovação, melhoria contínua do processo de trabalho. Sem motivação dificilmente uma pessoa chegará onde deseja.

Por isso a motivação é tão estudada e buscada dentro das organizações, pois no nível de competitividade em que o mercado se encontra, empresas que conseguem motivar seus colaboradores possuem um diferencial competitivo e sobressaem sobre seus concorrentes.

A motivação depende da força de seus motivos, os motivos impulsionam e mantêm o comportamento dos indivíduos.

Professores motivados trabalham com mais afinco e competência, buscam inovar no ensino, procuram materiais mais interessantes e atuais, conseguem envolver seus alunos motivando-os também. Dessa forma a qualidade do ensino é melhorada e as faculdades e universidades poderão “formar” profissionais com mais conhecimento e motivação.

O objetivo geral deste trabalho foi identificar quais são os fatores que motivam os professores do ensino superior de algumas instituições da cidade de Anápolis. E os objetivos específicos foram: referenciar teoricamente o assunto abordado no trabalho, analisar a satisfação motivacional dos profissionais da área de docência do ensino superior em relação às funções exercidas e propor estratégias de melhoria relativas à motivação destes profissionais.

O presente trabalho se justificou na medida em que a motivação é essencial no conhecimento da natureza humana, além de ser necessária para que o indivíduo realize suas atividades de trabalho, para que possa obter produtividade e alcançar os resultados esperados frente às instituições e ter reconhecimento para seu próprio sustento emocional e profissional. A motivação faz com as pessoas se sintam capazes de desenvolver grandes papéis dentro de uma empresa e desempenhar tarefas em busca de objetivos tanto individuais quanto organizacionais.

Portanto a motivação influencia diretamente na qualidade do ensino oferecido nas instituições, pois um professor motivado tende a trabalhar com mais dedicação e competência, buscando a melhoria contínua das didáticas para transmitir o conhecimento, atualizações profissionais e conseqüentemente transmitindo motivação aos alunos.

Assim, esta pesquisa é muito importante para as instituições de ensino, que poderão saber quais são os fatores que mais motivam seus docentes. Através dessa análise foi possível apresentar informações para que estas instituições analisassem como seria possível melhorar a motivação de seus colaboradores e com isso a qualidade do ensino prestado à sociedade.

Este trabalho foi estruturado em três partes, a primeira trata-se do Referencial Teórico, que aborda os seguintes temas: Gestão de Pessoas, Motivação, Teorias Motivacionais e o professor do ensino superior.

A segunda parte demonstra a Metodologia Científica e os caminhos utilizados para chegar aos resultados. Referiu-se ao tipo de pesquisa, universo da pesquisa, seleção dos sujeitos e as formas de coleta e tratamento dos dados.

A terceira parte apresenta os resultados decorrentes da metodologia adotada e a interpretação dos dados pesquisados, assim como a conclusão e as sugestões apresentadas.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 DEFINIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Dutra (2002, p. 17) a gestão de pessoas é "um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo".

Segundo Chiavenato (2010) as pessoas passam boa parte da sua vida trabalhando dentro das organizações, ou seja, quase tudo que a sociedade necessita é produzido pelas organizações. Sem as organizações e sem as pessoas não haveria gestão de pessoas.

Chiavenato denomina a gestão de pessoas como

uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes (CHIAVENATTO, 2010, p.08).

Chiavenato (2010) afirma que gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de gestores - como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas - no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização.

Chiavenato (2010) esclarece que as pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas dentro de uma organização, dependendo do modo com que são tratadas, podendo ser a fonte de sucesso ou de problemas na empresa.

Partindo dessas informações, verifica-se que a gestão de pessoas possui vários objetivos, os quais contribuem com a eficácia organizacional, como por exemplo, ajudar a organização a alcançar sua missão, proporcionar competitividade à organização, proporcionar motivação às pessoas, aumentar a satisfação no trabalho, aprimorar a qualidade de vida no emprego, impulsionar às inovações e manter comportamento ético e responsável (CHIAVENATO, 2010).

1.1.2 Importância da Gestão de Pessoas

Segundo Araújo e Garcia (2009) a gestão de pessoas surgiu como solução para as demandas de excelência organizacional e é de extrema importância por estar diante da explosão da informação, exigindo habilidades adicionais e uma nova visão de poder e

liderança. Este cenário demonstra a gestão de pessoas é de caráter extremamente relevante, pois busca conciliar tanto a expectativa da empresa, quanto a das pessoas.

Para Chiavenato (2010) as pessoas são o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional. E se as pessoas são o elemento básico do sucesso empresarial, cada vez mais se investe no capital intelectual. Em vez de investir somente nos clientes, produtos ou serviços, investe-se cada vez mais nas pessoas que atendem e servem, ou seja, nos colaboradores; pois são eles que fazem a diferença e trazem lucros e conquistas para as empresas.

Para Chiavenato (2004) a moderna gestão de pessoas procura tratar as pessoas como pessoas e não apenas como importantes recursos organizacionais, rompendo a maneira tradicional de tratá-las meramente como meios de produção. Pessoas como pessoas e não simplesmente pessoas como recursos ou insumos.

É possível perceber então, que a gestão de pessoas é de grande importância no mercado atual, já que investir nas pessoas é o melhor meio para alcançar de forma eficaz, objetivos e metas propostas por uma organização.

1.2 MOTIVAÇÃO

A motivação segundo Chiavenato (2004) funciona como resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve. Cada pessoa tem seu impulso motivacional. A mesma pessoa pode ter diferentes níveis de motivação que se modificam com o tempo. Dessa forma, o nível de motivação varia de pessoa para pessoa e também em uma mesma pessoa, através do tempo.

Bergamini (1997) explica que partindo da origem etimológica do termo, motivação deriva da palavra latina *movere*, que significa mover. Nesse sentido, o autor se refere à movimentação em busca da satisfação pessoal, percebendo que a motivação de cada um está ligada a um aspecto que é muito precioso, aquele que diz respeito à própria felicidade pessoal.

"Motivação são os fatores que provocam, canalizam e sustentam o comportamento de um indivíduo" (STONNER; FREEMAN, 1999, p.322).

A motivação corresponde ao

processo psicológico responsável pelo desencadeamento, pela manutenção e pela cessação de um comportamento, assim como pelo valor apetitivo ou aversivo conferido aos elementos do meio no qual exerce esse comportamento (BLOCH et al., 2002, p.790, *apud* MORIN; AUBÉ, 2009, p.96).

Segundo Minicucci (1995) a motivação é a força impulsionadora do indivíduo para um objetivo, e essa força pode ser positiva ou negativa, onde a força positiva aproxima o indivíduo do estímulo, e a negativa o afasta.

A motivação, nos últimos tempos passou a ser bastante utilizada no trabalho, pois as empresas perceberam os resultados positivos que seu aprimoramento pode oferecer:

A motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa em disposição favorável para perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Estudar a motivação para o trabalho é procurar entender quais são as razões ou motivos que influenciam o desempenho das pessoas, que são a mola propulsora da produção de bens e da prestação de serviços (MAXIMIANO, 2000, p.318).

Com relação ao estudo de motivação, há diversas teorias que foram se acumulando nas últimas décadas, todas com o intuito de saber como o comportamento humano é iniciado, persiste e termina. Adiante apresentar-se à algumas delas, tendo cada uma suas principais conotações.

1.2.1 Teorias sobre Motivação

1.2.1.1 Motivação segundo Maslow

Segundo Montana e Charnov (1998) Maslow desenvolveu uma teoria da motivação fundamentada numa hierarquia das necessidades que influenciam o comportamento humano. Segundo este autor, a cada momento existe uma necessidade predominante nos indivíduos, que motiva seu comportamento.

A hierarquia das necessidades de Abraham Maslow demonstrava que as pessoas são motivadas a satisfazer cinco tipos de necessidades, que podem ser escalonadas em uma hierarquia (STONNER; FREEMAN, 1999).

Esta hierarquia vai das necessidades fisiológicas mais básicas as necessidades mais elevadas de auto-realização, como segue na figura abaixo:

Figura 1- Hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: (MONTANA; CHARNOV, 1998, p.18)

Segundo Stonner e Freeman (1999) as necessidades da pirâmide de Maslow são:

Necessidades Fisiológicas: Constituem o nível mais baixo das necessidades humanas, mas de vital importância, pois inclui as necessidades do corpo.

Necessidade de Segurança: Inclui a segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.

Necessidades Sociais: Inclui afeição, amizade, afeto, amor, e sensação de pertencer a um grupo.

Necessidades de Estima: Inclui fatores internos de estima, como respeito próprio e realização; e fatores externos como status, reconhecimento e atenção.

Necessidade de Auto-Realização: Inclui crescimento, alcance do próprio potencial e autodesenvolvimento.

Em Minicucci (1995) Maslow afirma que não é preciso satisfazer totalmente determinado nível de necessidade para que o nível seguinte torne-se dominante. Na verdade, grande maioria das pessoas tende a estar em parte satisfeita e em parte insatisfeita em cada nível. O padrão de vida e os níveis de educação são apontados por Maslow como variáveis importantes na caracterização dos níveis de satisfação das necessidades humanas.

Observa-se que Maslow considera que os fatores sócio-culturais influenciam na forma com que os homens buscam satisfazer suas necessidades, mas não modifica a hierarquia proposta.

No que diz respeito à motivação, essa teoria sugere que:

embora jamais uma necessidade pode ser satisfeita completamente, uma necessidade substancialmente satisfeita extingue a motivação . Assim, de acordo com a teoria de Maslow, para motivar alguém é preciso saber em que nível da hierarquia a pessoa se encontra no momento e focar a satisfação naquele nível ou no patamar imediatamente superior (ROBBINS, 2005, p.133).

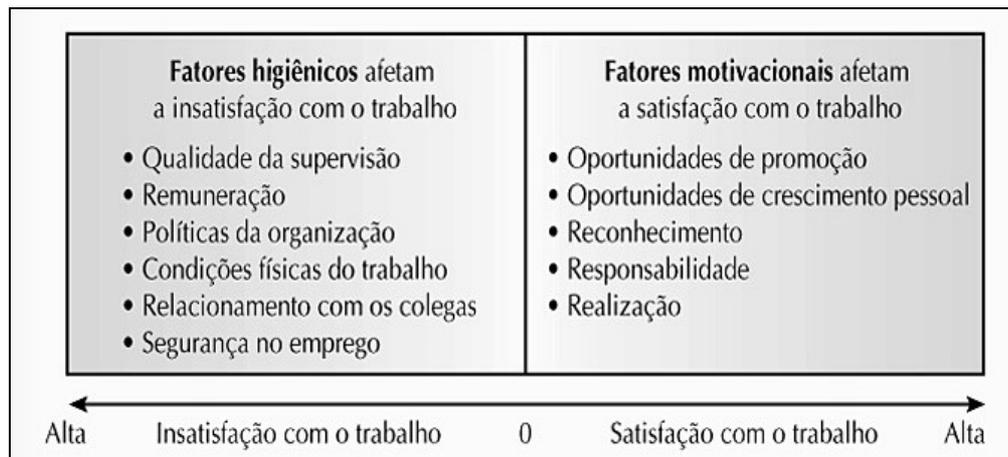
1.2.1.2 Motivação segundo Herzberg

Em sua pesquisa, o psicólogo Frederick Herzberg *apud* Robbins (2005) apresenta a teoria dos dois fatores, também chamada de teoria da higiene-motivação. O autor acreditava que a relação de uma pessoa com seu trabalho é básica, e que essa atitude pode determinar seu sucesso ou fracasso.

Conforme Chiavenato (2004) Herzberg mostrou que à medida que as pessoas amadurecem, algumas necessidades se tornam mais relevantes, como por exemplo, a estima e a auto-realização. Mediante estes estudos, várias entrevistas foram realizadas por ele, onde se constatou que os fatores de insatisfação normalmente estão relacionados ao ambiente de trabalho, e os fatores de satisfação estão relacionados ao trabalho em si. Dois fatores seriam necessários para explicar o comportamento das pessoas no trabalho: os fatores higiênicos e os fatores de motivação.

Os fatores de higiene englobam o salário, as condições de trabalho, as relações com os colegas, o estilo de gestão, a justiça e a equidade das práticas organizacionais, o sentimento de segurança, a percepção de controle e etc. A percepção desses fatores influenciam o grau de não satisfação dos funcionários. Os fatores de higiene permitem, via de regra, suprir as necessidades básicas: as necessidades fisiológicas, as necessidades de segurança e as necessidades de amor. Os fatores de motivação estão vinculados ao próprio trabalho: o interesse pelas tarefas, as ocasiões de aprender e de se realizar no seu trabalho, as responsabilidades e as possibilidades de avanço na organização são exemplo disso. Os fatores de motivação estimulam o interesse dos funcionários ao despertar as necessidades de crescimento, tal como as necessidades de aperfeiçoamento, de poder e de atualização (STONER; FREEMAN, 1999, p.322).

Para Herzberg, o oposto da satisfação é a ausência de satisfação e não a insatisfação como tradicionalmente se acredita. Essa afirmação é possível ser visualizada na Figura 2.

Figura 2 -Teoria dos dois fatores de Herzberg

Fonte: (ROBBINS, 2004, p.49)

Spector (2006) relata que Herzberg resume que os aspectos do trabalho mais relevantes às necessidades de natureza animal são os fatores de higiene e os aspectos de trabalho importantes para as necessidades de crescimento são os fatores de motivação.

Para Bergamini (1997) o trabalho de Herzberg pode distinguir as pessoas em estilos motivacionais diferentes, pois existem pessoas que buscam realização, responsabilidade, crescimento, promoção do próprio trabalho e reconhecimento, ou seja, procuram motivação. Assim essas pessoas priorizam a tarefa em si e se tornam tolerantes aos fatores ambientais pobres. Por outro, existem pessoas que priorizam os fatores ambientais, centralizando sua atenção em remuneração, vantagens adicionais, qualidade de supervisão, condições de trabalho, segurança, política da organização e colegas de trabalho. Essas pessoas procuram manutenção.

Herzberg *apud* Davis e Newstrom (1992) assegura que os fatores motivacionais tais como realização e responsabilidade estão diretamente relacionados com o trabalho em si. Os fatores de motivação estão centrados no trabalho e ligados ao seu conteúdo. Por outro lado, os fatores de manutenção estão ligados ao ambiente de trabalho, ou seja, estão relacionados ao contexto de trabalho.

Essa diferença mostra que os empregados estão primariamente motivados por aquilo que eles fazem para si mesmos, porém, quando assumem responsabilidade ou ganham reconhecimento por meio de seu próprio comportamento eles se acham fortemente motivados.

De acordo com Herzberg *apud* Spector (2006) a melhor forma de motivar os funcionários é oferecer níveis apropriados de fatores de motivação, pois os fatores de higiene não promovem a motivação, não importa o quanto eles sejam bons.

1.2.1.3 Motivação segundo McGregor

Segundo Robbins (2005), Douglas McGregor menciona duas visões diferentes do ser humano: uma de aspecto positivo, chamada Teoria Y, e outra de aspecto negativo, chamada Teoria X. Depois de estudar a forma como os empresários tratam seus colaboradores, McGregor chegou a conclusão de que a visão que os executivos tem da natureza dos seres humanos se baseia em certas premissas e que eles tendem a moldar seu próprio comportamento em relação aos colaboradores mediante estas premissas.

Spector (2006) afirma que a teoria X e Y, de McGregor, é uma teoria das relações humanas preocupada com a interação entre supervisores e subordinados. Segundo seus conceitos as atitudes dos supervisores sobre seus subordinados determinam o modo de agir da gerência, afetando conseqüentemente o comportamento dos subordinados.

De acordo com Stoner e Freeman (1999, p.322) a teoria X “trata-se de uma visão tradicional da motivação, afirmando que o trabalho é desagradável para os empregados, que devem ser motivados através da força, de dinheiro ou de elogios”.

Já a teoria Y, ainda segundo Stoner e Freeman (1999, p.323) “é a suposição de que as pessoas são inerentemente motivadas a trabalhar e a realizar um bom serviço”.

Figura 3 - Diferentes pressupostos da Teoria X, Y

PRESUPÓSTOS DA TEORIA X Y	
Pressuposições da Teoria X	Pressuposições da Teoria Y
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os seres humanos não gostam do trabalho e o evitarão, sempre que isso esteja ao seu alcance. ▪ O ser humano, em geral, prefere ser dirigido a dirigir. ▪ O ser humano médio tem relativamente pouca ambição. ▪ As pessoas preocupam-se, acima de tudo, com a própria segurança. ▪ As pessoas são ingênuas e sem iniciativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O trabalho pode ser uma fonte de satisfação ou de sofrimento, dependendo de certas condições controláveis. ▪ As pessoas podem aprender a aceitar e assumir responsabilidades e desafios. ▪ As pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas. ▪ A potencialidade intelectual do ser humano médio está longe de ser totalmente utilizada. Uma utilização muito maior pode ser conseguida.

Fonte: (CHIAVENATO, 1995, p.49)

Segundo Spector (2006) McGregor descreve que na teoria X, os gerentes são responsáveis por ordenar os elementos da empresa e devem orientar seus subordinados, pois os funcionários são resistentes às necessidades da empresa, em certas ocasiões são

preguiçosos, não tem ambição, não gostam de responsabilidades, são individualistas, são resistentes às mudanças, são crédulos e pouco inteligentes.

Já na teoria Y, McGregor ressalta que os gerentes são responsáveis por organizar a empresa, e devem tornar possível para os subordinados o reconhecimento e desenvolvimento deles dentro da organização, criar condições para que eles alcancem seus objetivos na busca dos interesses da organização, pois os subordinados são capazes e motivados às necessidades da organização. Consideram algo tão natural quanto se divertir, e é capaz de buscar responsabilidades e tomar decisões inovadoras (SPECTOR, 2006).

Ouchi demonstrou que a teoria X e Y não são as únicas abordagens para o gerenciamento de pessoas. Por isso propôs a teoria Z. Essa teoria afirma que o emprego de longo prazo é a base das organizações que atingem a eficácia. O que demonstra que as pessoas que permanecem na empresa por longo tempo terão uma boa carreira e bons níveis de comprometimento. Elas estarão dispostas a se esforçarem cada vez mais para ajudar as empresas serem bem sucedidas, pois tem interesse pessoal no sucesso de seus empregadores. A teoria Z é uma estratégia de se administrar as pessoas com um objetivo básico e primordial: produtividade com qualidade, observando a avaliação de desempenho dos empregados e proporcionando melhorias contínuas na tomada de decisão consensual (SPECTOR, 2006).

1.2.1.4 Teoria da Equidade

Na ótica de Bergamini (1997) na Teoria da Equidade cada pessoa tende a comparar aquilo que lhe é oferecido como recompensa pelo seu desempenho com aquilo que foi oferecido aos outros colaboradores. Nesta comparação há a busca da equidade, ou seja, a busca por um tratamento justo.

Segundo Stoner e Freeman (1999 p.331) a teoria da equidade é “uma teoria da motivação no trabalho, enfatizando o papel representado pela crença do indivíduo na equidade ou justiça das recompensas e punições na determinação de seu desempenho e sua satisfação”.

Segundo Spector (2006) a teoria supõe que os funcionários fazem comparações psicológicas de razões resultado/contribuição com as de outros funcionários. Ou seja, eles avaliam psicologicamente o quanto recebem do trabalho em relação às suas contribuições.

Para Robbins (2007) os funcionários fazem comparações entre o seu trabalho e os resultados obtidos e as entradas e os resultados dos outros, e quando as pessoas percebem que as relações são desiguais eles experimentam um conflito de equidade.

Robbins (2007) ainda afirma que a Teoria da Equidade, em termos organizacionais, relaciona-se a remuneração e a distribuição de vantagens ou reconhecimentos entre os colaboradores. Esse procedimento se mal administrado pode gerar um clima desagradável e contribuir para a criação de um ambiente de trabalho onde haja percepção de injustiça, conduzindo à desmotivação para o trabalho.

1.2.1.5 Teoria da Avaliação Cognitiva

De acordo com Robbins (2007, p. 140) a teoria da avaliação cognitiva “sustenta que, quando a organização usa recompensas externas para premiar desempenhos superiores, as recompensas internas, que resultam de o indivíduo fazer o que gosta, são reduzidas”.

Conforme Robbins (2007, p. 140):

A teoria tem uma aplicabilidade limitada nas organizações porque a maioria dos cargos de nível mais baixo não suficientemente gratificante para despertar um alto interesse intrínseco e muitas das posições executivas e especializadas oferecem recompensas intrínsecas. A teoria da avaliação cognitiva pode ter relevância para as funções que se encontram na hierarquia intermediária das organizações - nem desagradáveis demais nem extremamente interessantes.

Segundo Robbins (2002, p.160), a introdução de recompensas externas, tais como remuneração pelo esforço, para um trabalho que já havia sido gratificado intrinsecamente pelo prazer do trabalho em si, de maneira geral tende a diminuir a motivação.

1.2.1.6 Teoria da Auto-Eficácia

De acordo Spector (2006) a crença das pessoas sobre o quanto são eficientes tem papel muito importante no desempenho e na motivação. Pessoas que possuem grande auto-eficácia serão capazes de realizar o que é proposto. Assim estarão mais motivadas a se dedicarem o quanto for necessário para o cumprimento de suas tarefas. E pessoas com baixa auto-eficácia não se vêem capacitadas, pois não terão motivação. Pois o conceito de auto-eficácia está ligado à tarefas específicas. Determinadas ações são muito parecidas com a de expectativas. A diferença é que a expectativa está relacionada à atividade específica em certo momento, já a auto-eficácia se preocupa com a sensação de o indivíduo ser capaz ou não de realizar ou fazer algo.

Spector (2006) alega que se uma pessoa acredita ser incapaz de realizar uma tarefa, essa pessoa não tentará fazê-la. Porém, se ela acredita em sua capacidade, isto será um combustível para a sua motivação e desempenho no trabalho.

1.2.1.7 Teoria do Reforço

Segundo Robbins:

Uma contrapartida a teoria da fixação de objetivos é a **teoria do esforço**. A primeira é uma abordagem cognitiva, sugerindo que os propósitos de uma pessoa orientam suas ações. Já a teoria do esforço é uma abordagem comportamentalista, que argumenta que o reforço condiciona o comportamento (ROBBINS, 2007, p.143).

Para Spector (2006) a teoria do reforço apresenta como recompensas ou reforços podem afetar o comportamento. O comportamento é visto como uma resposta ao ambiente, pois a teoria explica o comportamento como função de experiências recompensadoras anteriores ou histórico de reforço.

De acordo com o que afirma Robbins (2007) a teoria do reforço tem uma influência muito grande no comportamento. Ela fornece meios importantes e poderosos para analisar o que controla o comportamento, por esta razão essa função é muito considerada nas abordagens e discussões sobre motivação.

Segundo Stoner e Freeman a teoria do reforço é

uma abordagem à motivação baseada na lei do efeito – a idéia de que o comportamento com conseqüências positivas tende a ser repetido, enquanto o comportamento com conseqüências negativas tende a não ser repetido (STONNER; FREEMAN, 1999, p.332).

Percebe-se que o comportamento é uma função do histórico de reforço de uma pessoa, pois ela descreve a motivação como o resultado de influências ambientais, em vez de motivos gerados interiormente.

1.2.1.8 Teoria ERG

Segundo Robbins (2005) Clayton Alderfer criou a teoria *Existence, Relatedness and Growth* (ERG) trabalhando em cima da hierarquia das necessidades de Maslow, na tentativa de corrigir algumas de suas deficiências.

Para Alderfer *apud* Robbins (2005 p.136) existem três grupos de necessidades essenciais:

O grupo da existência se refere aos nossos requisitos materiais básicos. Ele inclui aqueles itens que Maslow chamou de necessidades fisiológicas e de segurança. O segundo grupo se refere às nossas necessidades de relacionamento – o desejo de manter importantes relações interpessoais. Este desejo de status e sociabilidade precisa da interação com outras pessoas para ser atendido e pode ser comparado às necessidades sociais de Maslow e aos componentes externos de sua classificação de estima. Finalmente, Alderfer identifica as necessidades de crescimento – um desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal. Isto inclui os componentes intrínsecos da categoria estima de Maslow, bem como as características da necessidade de auto-realização.

De acordo com Robbins (2005) estas necessidades não estão organizadas em hierarquia, ou seja, não seguem uma hierarquia rígida conforme a teoria das necessidades de Maslow, em que para subir para um nível de satisfação mais alto era necessário satisfazer substancialmente as necessidades do nível inferior. Assim a teoria ERG demonstra que pode estar ativa mais de uma necessidade ao mesmo tempo.

Spector (2006, p.202) diz que “ao contrário de Maslow, Alderfer permite o fluxo de intensidade das necessidades por meio de um *continuum*”.

A teoria ERG também demonstra que se uma necessidade de nível superior for reprimida, o desejo de satisfazer uma de nível inferior aumentará. É a chamada dimensão de frustração-regressão. Segundo Spector (2006, p.202) “quando as pessoas vêm frustradas as suas tentativas de satisfazer suas necessidades em um nível, elas regridem essas necessidades em um nível mais concreto”. Para ele as necessidades mais concretas são as de existência, seguida pelas de relacionamento, e por fim as necessidades de crescimento, que considera a menos concreta.

Para Robbins (2005) a teoria ERG é mais coerente com o conhecimento das diferenças individuais e está embasada por diversos estudos.

1.2.1.9 Teoria das necessidades de McClelland

Esta teoria foi desenvolvida por David MCClelland e sua equipe. Segundo Robbins (2005, p.139) ela enfoca três necessidades:

- a) Necessidade de realização: busca da excelência, de se realizar em relação a determinados padrões, de lutar pelo sucesso.
- b) Necessidades de poder: necessidade de fazer com que os outros se comportem de um modo que não fariam naturalmente.

- c) Necessidades de associação: desejo de relacionamentos interpessoais próximos amigáveis.

McClelland *apud* Robbins (2005) descobriu em sua pesquisa que as pessoas com necessidades de realização (os grandes realizadores) possuem desejo de fazer algo melhor ou de modo mais eficiente do que já está sendo feito, querem assumir responsabilidades para resolução de problemas, estão abertos para críticas e sugestões, querem receber feedback e buscam situações desafiadoras.

Já as pessoas que tem necessidade de poder (de influência e controle sobre outras pessoas) gostam de estar no comando, preferem situações competitivas, valorizam o status e se preocupam mais com o prestígio do que com o desempenho eficaz McClelland *apud* Robbins (2005). Pessoas orientadas pela necessidade de associação buscam situações de cooperação, valorizam a amizade e desejam relacionamentos com alto grau de compreensão.

1.2.1.10 Teoria da expectativa de Vroom

Segundo Chiavenato (1999) no ano de 1964, Victor Vroom propôs um estudo voltado especificamente para o ambiente de trabalho, cujo objetivo era estudar e explicar o comportamento das pessoas no trabalho e suas expectativas.

De acordo com Vroom *apud* Chiavenato (1999, p.100) o nível de produtividade individual depende de três forças básicas que atuam dentro do indivíduo:

- a) Os objetivos individuais, ou seja, a força do desejo de atingir objetivos;
- b) A relação que o indivíduo percebe entre produtividade e alcance dos seus objetivos individuais; e
- c) A capacidade de o indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade, à medida que acredita poder influenciá-lo.

Segundo Morin e Aubé (2009) a teoria de Vroom considera três conceitos na explicação dos comportamentos motivados no ambiente de trabalho: expectativa, instrumentalidade e valia. A expectativa corresponde à probabilidade de que certo nível de desempenho possa ser atingido caso o indivíduo faça esforços suficientes. A instrumentalidade corresponde à probabilidade de que certo nível de desempenho possa trazer um resultado esperado. Já a valia se relaciona com o valor do alvo que se pretende atingir.

Para Chiavenato (1999, p. 101) o modelo de motivação de Vroom “é baseado na hipótese de que a motivação é um processo que governa escolhas entre comportamentos”. As pessoas vêem as conseqüências de cada alternativa de ação como um conjunto de possíveis

resultados provenientes de seu comportamento particular. Assim “quando o indivíduo procura um resultado de primeiro nível (produtividade elevada, por exemplo), está buscando meios para alcançar resultados de nível final (dinheiro, aceitação do grupo, promoção)”.

Segundo Robbins (2007) a teoria reconhece que não há um princípio universal que explique a motivação de todas as pessoas, mas a teoria funciona muito bem para as decisões mais importantes que não sejam resolvidas precipitadamente e uma teoria que não tem muita eficácia para explicar o comportamento no trabalho. A teoria da expectativa nos auxilia a explicar por que tantos trabalhadores não se vêm nem sentem estar motivados em seu trabalho e assim faz a menos questão de continuarem naquele cargo, função, empresa do momento.

Para Spector (2006) a teoria da expectativa é uma continuação da teoria do reforço e mostra o que leva a um comportamento específico. O tema abordado explica quando e por que isso acontece e nos permite analisar como as recompensas nos levam a determinados comportamentos focalizando estados cognitivos interiores que provocam a nossa motivação.

1.2.1.11 Teoria da autodeterminação de Deci e Ryan

Segundo a teoria de autodeterminação de Deci e Ryan *apud* Morin e Aubé (2009) existem três grandes famílias de motivação: a desmotivação, a motivação extrínseca e a motivação intrínseca.

A desmotivação segundo Morin e Aubé (2009) corresponde aos comportamentos adotados de maneira automática, ou seja, as pessoas fazem alguma coisa simplesmente por fazer, sem sentir necessidade de refletir sobre este comportamento, exemplo: um reflexo ou um hábito.

A motivação intrínseca segundo Morin e Aubé (2009, p. 105) “corresponde ao grau em que um trabalhador decide, voluntariamente, realizar uma atividade pela simples satisfação que esta lhe proporciona”.

Vallerand et al. *apud* Morin e Aubé (2009 p. 105) propuseram uma concepção tridimensional da motivação intrínseca que abrange três partes – estimulações, conhecimento e realização:

No caso da motivação intrínseca ligada a estimulações, o indivíduo realiza uma atividade porque ela produz nele estimulações agradáveis. Quanto à motivação intrínseca ligada ao conhecimento, ela é observada quando o indivíduo se dedica a um trabalho porque este lhe permite aprender novas coisas e desenvolver suas competências. Para finalizar, um indivíduo apresenta motivação intrínseca ligada a

realização quando efetua uma atividade porque ela o leva a enfrentar desafios interessantes, a criar e se realizar nesta atividade.

Para Morin e Aubé (2009) nem todas as atividades que as pessoas se dispõem a realizar parecem-lhes intrinsecamente motivadoras. Assim as pessoas aceitam cumprir certas atividades devido às motivações extrínsecas, ou seja, em resposta aos estímulos vindos do meio ambiente.

De acordo com Deci e Ryan *apud* Morin e Aubé (2009) a motivação extrínseca pode ser regulada de maneira externa, introjetada, identificada e integrada. Os comportamentos extrinsecamente motivados de maneira externa são adotados, unicamente, como o objetivo de responder a uma demanda que vem do ambiente externo, ou para obter uma recompensa verbal ou tangível. Os comportamentos são regulados de modo introjetado quando a forma de motivação se torna mais interiorizada, mas ainda continua externa. Os regulados por autodeterminação é quando o indivíduo estima que não é obrigado a adotar certo comportamento, mas é seu dever fazê-lo. O último tipo de motivação extrínseca corresponde à regulação integrada, neste nível de autodeterminação o indivíduo se sente pessoalmente comprometido com seu trabalho, que ele considera coerente com seus valores e necessidades.

1.2.1.12 Teoria de fixação de metas de Locke e Latham

Locke em 1968 apresentou sua teoria, que se baseou na necessidade que as pessoas têm de vislumbrar objetivos, ele dizia que “a intenção de lutar por um objetivo é a maior fonte de motivação no trabalho” (ROBBINS, 2005 p. 141).

Locke e Latham *apud* Spector (2006) desenvolveram uma teoria de fixação de metas segundo o qual o comportamento é intencional e a vontade de agir deriva da existência de objetivos a perseguir.

Locke e Latham *apud* Spector (2006) definem meta como aquilo que uma pessoa deseja obter de forma consciente, elas podem ser específicas ou genéricas.

Locke e Henne *apud* Spector (2006, p. 213) perceberam quatro formas pelas quais as metas afetam o comportamento:

Na primeira forma, as metas geram comportamentos específicos. Na segunda forma, as metas fazem com que a pessoa mobilize maiores esforços. Na terceira, as metas aumentam a persistência, resultando em mais tempo gasto com os tipos de comportamentos necessários para a consecução do objetivo. Finalmente, as metas podem motivar a busca por estratégias efetivas para sua obtenção.

Segundo Locke e Henne *apud* Spector (2006, p.213) para que a fixação de metas realmente melhore o desempenho no trabalho são necessários alguns fatores:

- a) Os empregados devem estar comprometidos com as metas, devem aceitá-las;
- b) É necessário feedback para que as pessoas saibam se seu comportamento está ou não na direção dos objetivos;
- c) Quanto mais difícil a meta, melhor deve ser o desempenho;
- d) As metas devem ser específicas, pois metas específicas são mais efetivas do que um desafio vago.

Segundo Morin e Aubé (2009, p. 103) os pontos essenciais desta teoria são:

- a) As pessoas que perseguem um objetivo claro, preciso e difícil apresentam um melhor rendimento do que as que tem objetivos explícitos a atingir.
- b) A *performance* aumenta em uma relação proporcional ao nível de dificuldade do objetivo até que o indivíduo tenha atingido o limite de suas competências, ou tenha abandonado seu objetivo.
- c) Os objetivos precisos e difíceis geram melhores resultados do que os objetivos difíceis, porém pouco nítidos.
- d) Para que os objetivos sejam eficazes eles devem provocar o comprometimento das pessoas para com eles.

Dessa forma, percebe-se que quando a pessoa tem uma meta a cumprir, ela se esforça e automotiva para alcançá-la.

1.3 O PROFESSOR DO ENSINO SUPERIOR

Os professores de ensino superior ou 3º grau são àqueles que lecionam em universidades, centros universitários, faculdades e institutos ou escolas superiores.

De acordo com a LDB 9.394/96 *apud* Pimenta e Anastasiou (2002, p.161) tem-se uma variedade de tipos de instituições de ensino superior:

- a) Universidade: se caracteriza por autonomia didática, administrativa e financeira, por desenvolver ensino, extensão e pesquisa e, portanto, contar com número expressivo de mestres e doutores.
- b) Centro universitário: se caracteriza por atuar em uma ou mais áreas, com autonomia para abrir e fechar cursos e vagas de graduação e ensino de excelência.
- c) Faculdades integradas: reúnem instituições de diferentes áreas do conhecimento e oferecem ensino e, às vezes, extensão e pesquisa.
- d) Institutos ou Escolas superiores: atuam em área específica do conhecimento e podem ou não fazer pesquisa, além do ensino, mas dependem do Conselho Nacional de Educação para criação de novos cursos.

Segundo Pimenta e Anastasiou (2002) a profissão docente é uma prática educativa que busca mediante a educação intervir na realidade social.

Assim este profissional passa conhecimento do conteúdo da disciplina, de suas experiências e também auxilia na formação social do aluno, ensinando-o a atuar em sociedade, a ser um bom profissional e ter um pensamento crítico-reflexivo.

Segundo Gil (2008) para ser um professor eficaz é necessário possuir algumas características pessoais e intelectuais como por exemplo: ser apaixonado e dirigido para missão, ser positivo e real, apresentar características de liderança, ter estilo, ser motivador, apresentar eficácia instrucional, possuir conhecimento teórico, ter capacidade intelectual e conhecimentos sociais derivados do conhecimento do dia-a-dia.

Dentre estas características desejadas do bom professor a motivação se destaca como primordial, pois a motivação do professor persuade os discentes a manter o comportamento e as expectativas do nível mais alto possível, facilitando o processo de ensino-aprendizagem.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

Para a classificação da pesquisa, tomou-se como base a distinção apresentada por Vergara (2007), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi descritiva porque descreveu através de dados coletados nos questionários, expectativas, percepções, nível de satisfação e fatores determinantes acerca da motivação dos professores. Segundo Gil (2009) a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e pesquisa de campo. Segundo Gil (2009) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Gil (2009) também define a pesquisa de campo como sendo pesquisas caracterizadas pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.

Partindo-se dos conceitos de Gil (2009) a pesquisa em questão se define como bibliográfica, porque para fundamentação teórico-metodológica do trabalho foi realizado um estudo referente à motivação, identificando as teorias existentes e suas contribuições para compreensão do objetivo pesquisado. O referencial foi coletado em livros da área de Administração de Empresas, Teoria Geral da Administração e Administração de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional. O trabalho foi realizado através de uma pesquisa de campo, pois se concentrou na aplicação de questionário e análises dos dados. Além disso, representou necessidade de uma maior profundidade e detalhamento.

2.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Segundo os estudos realizados por Vergara (2007, p. 50), o universo e a amostra da pesquisa:

Trata-se de definir toda a população e a população amostral. Entenda-se aqui por população não o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o temo, mas um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão o objeto de estudo. População amostral ou amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.

A amostra dessa pesquisa contou com 30 (trinta) professores, que foram selecionados de modo aleatório, porém mantendo a mesma quantidade de professores pesquisados por instituição, na cidade de Anápolis, nas seguintes Instituições de ensino: Faculdade Metropolitana de Anápolis (FAMA), Universidade Estadual de Goiás (UEG) e Faculdade Católica de Anápolis, para responder aos questionários com relação à motivação e satisfação quanto ao desenvolvimento de suas atividades como docente no meio universitário.

2.3 SELEÇÃO DOS SUJEITOS

Vergara (2007, p. 53) define sujeitos como “as pessoas que fornecerão os dados que você precisa e necessita”.

Os sujeitos da pesquisa foram professores de algumas Instituições de Ensino na cidade de Anápolis, devidamente vinculados à empresa.

2.4 COLETA DE DADOS

Os dados serão coletados em livros, com dados pertinentes ao assunto. E também através de um questionário composto de 13 (treze) questões fechadas, aplicadas aos professores universitários da cidade de Anápolis. Segundo Gil (2009, p. 121):

Questionário é a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc.

Antes de se aplicar o questionário, serão expostos aos entrevistados, o objetivo e a relevância da pesquisa. Buscar-se-á conhecer o universo vivido pelos professores e conseqüentemente, uma compreensão maior dos vários tipos de fatores motivacionais que podem ser descritos na área de docência.

Para Boteff (1984, *apud* VERGARA, 2007, p. 58) considera-se que

(...) é importante compreender (...) qual é o ponto de vista dos indivíduos ou grupos sociais estudados acerca das situações que vivem. Qual a percepção destes sobre tais situações? Como eles a interpretam? Qual seu sistema de valores? Quais seus problemas? Quais suas preocupações? É preciso aprender qual é a lógica dos pesquisados (...).

O questionário foi elaborado de acordo com a Teoria de motivação de Herzberg.

2.5 TRATAMENTO DE DADOS

Os dados serão tabulados no Software Microsoft Excel, e ilustrados por meio de gráficos, onde serão analisados de maneira quantitativa baseando-se na tabulação estatística das respostas do questionário, na finalidade de responder ao problema proposto. Além disso, será feita uma análise das respostas com a bibliografia pesquisada e também com as observações coletadas no estudo campo, por meio da entrevista.

Vergara (2007, p. 59) enfatiza que “tratamento de dados refere-se àquela seção na qual se explicita para o leitor como se pretende tratar os dados a coletar, justificando por que tal tratamento é adequado aos propósitos do projeto”. Portanto verificou-se que a interpretação adequada dos dados leva a aquisição de maiores informações para atingir a resolução do problema proposto.

3 CAMPO DE PESQUISA

3.1 HISTÓRICO DAS INSTITUIÇÕES

3.1.1 Faculdade Metropolitana de Anápolis - FAMA

A Faculdade Metropolitana de Anápolis (FAMA) foi inaugurada no dia 16 de agosto de 2010 e é a mais nova instituição de ensino da cidade de Anápolis. A faculdade objetiva oferecer educação para todos e almeja implantar projetos de curso de línguas, informática e oferecer qualidade de ensino humanístico. Está localizada na Av. Fernando Costa, nº 49 Vila Jaiara e o fundador da Instituição foi o Sr José Odilon.

3.1.2 Universidade Estadual de Goiás - UEG

Com sede na cidade de Anápolis-GO, a Universidade Estadual de Goiás foi criada pela Lei 13.456, de 16/04/1999 a partir da antiga UNIANA.

A UEG garante a educação superior pública, com base nos princípios éticos e humanistas, de modo a estimular a justiça social e o pleno exercício da cidadania, comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A instituição é vinculada a Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia de Goiás e incorporou a Escola Superior de Educação Física do Estado de Goiás e a Faculdade de Ciências Econômicas de Anápolis.

Sua missão é produzir e socializar o conhecimento científico e o saber, desenvolver a cultura e a formação integral de profissionais e indivíduos capazes de se inserirem criticamente na sociedade e promoverem a transformação da realidade socioeconômica do Estado de Goiás e do Brasil.

A instituição tem como princípios o respeito à liberdade de pensamento e de expressão, sem discriminação de qualquer natureza; universidade do conhecimento; igualdade de oportunidade no acesso, na participação e na permanência nas atividades de pesquisa, ensino e extensão; pluralidade ideológica e acadêmica; democracia e transparência na gestão; obediência à legislação vigente; integração sistêmica entre educação, trabalho e atuação social; valorização e reconhecimento das experiências práticas; indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

3.1.3 Faculdade Católica de Anápolis

A Faculdade Católica de Anápolis, até pouco tempo chamada de FAFISMA - Faculdade de Filosofia São Miguel Arcanjo, nasceu do empenho de S. Excia. Revma. Dom Manoel Pestana Filho, pela Portaria nº. 220 de 17 de março de 2008.

A Instituição mantém excluído qualquer intuito lucrativo, jornais, rádio e emissoras, serviços de televisão, agências noticiosas e similares.

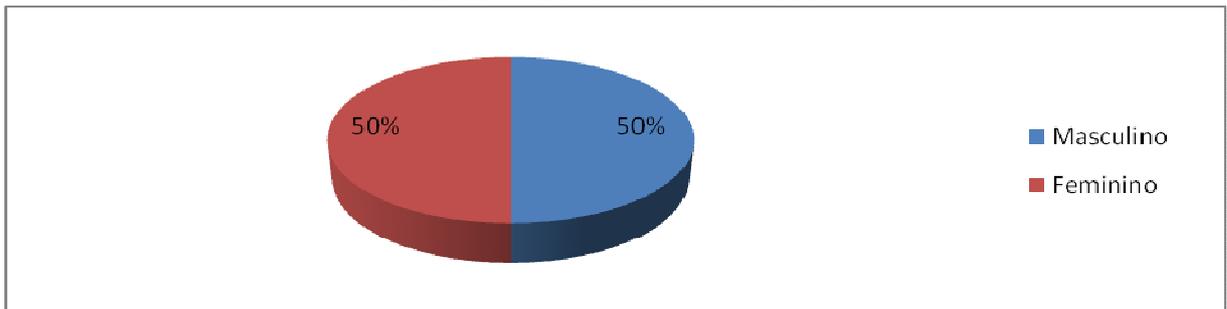
Sua missão se baseia no princípio de fidelidade à verdade, ao bem e à beleza tais como têm sido apreciados ao longo da tradição filosófica do Ocidente, possui a missão de estudar, cultivar e difundir a filosofia perene, enquanto disciplina do pensamento compatível com a fé católica e com os valores humanos que sustentam a civilização sobre as bases do Direito natural e das exigências da Caridade, proporcionando um ensino de excelência na formação de profissionais competentes na compreensão e aplicação dos princípios da filosofia perene.

A Faculdade possui uma sede na Cidade Jardim e uma unidade no setor Jundiáí. Oferece cursos de extensão, cursos seqüenciais, graduação e pós-graduação.

3.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

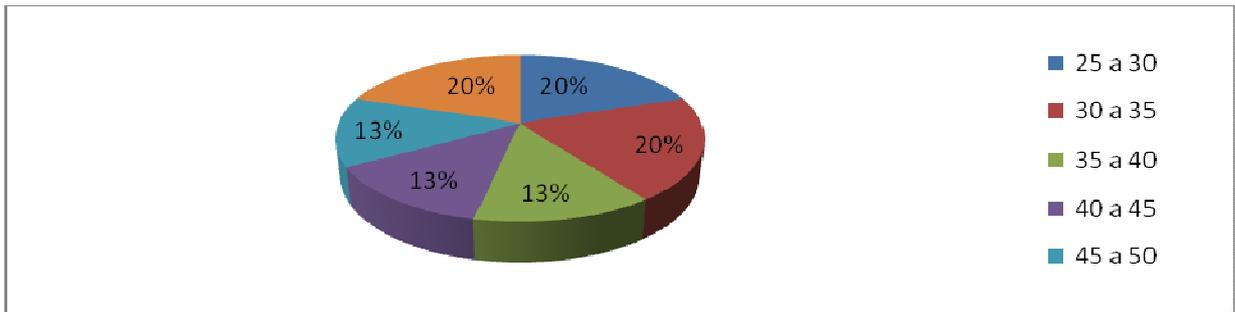
A seguir, serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa junto aos trinta professores.

Gráfico 1: Sexo dos entrevistados



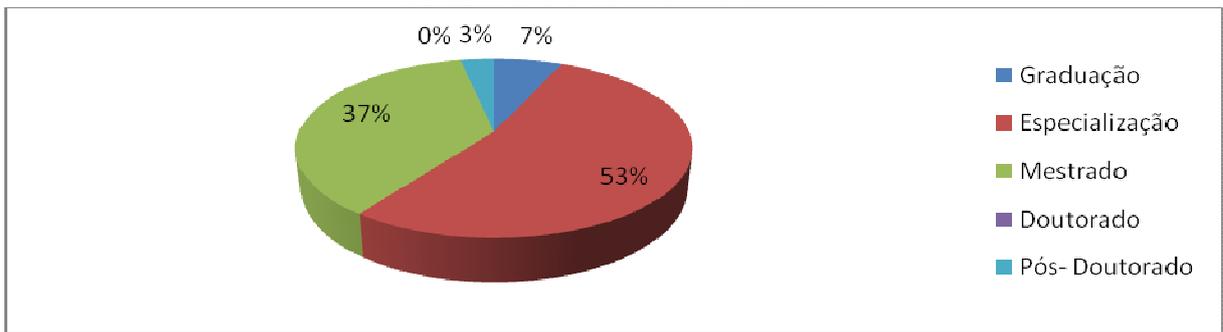
Fonte: Pesquisa de Campo, 2012.

Com relação ao sexo dos professores, verifica-se que 50% (cinquenta por cento) dos entrevistados são do sexo feminino e 50% (cinquenta por cento) são do sexo masculino, ou seja, nas Instituições pesquisadas há um equilíbrio no número de professores e professoras na educação superior.

Gráfico 2: Faixa etária

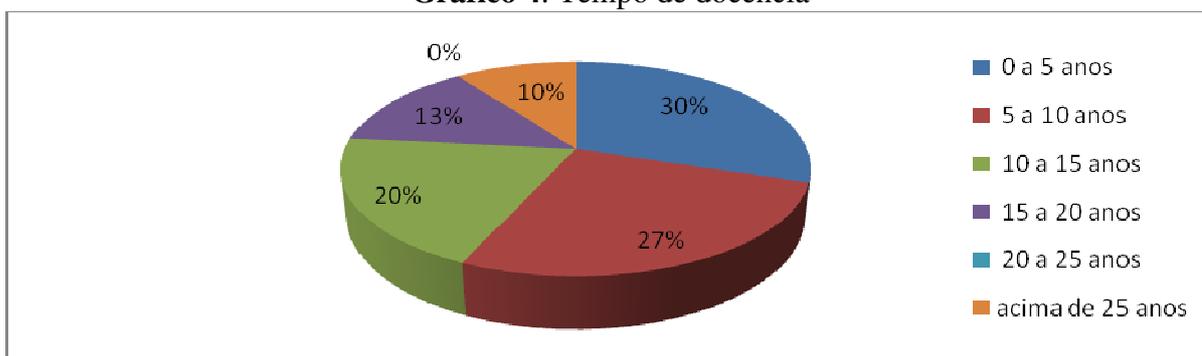
Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Ao serem questionados sobre faixa etária em que se encontram, 20% (vinte por cento) tem entre 25 a 30 anos, 20% (vinte por cento) tem entre 30 a 35 anos, outros 20% (vinte por cento) tem acima de 50 anos. Entre 35 a 40 anos se encontram 13% (treze por cento), outros 13% (treze por cento) entre 40 e 45 anos e outros 13% (treze por cento) se situam com idade entre 45 a 50 anos. Esses dados comprovam que há atuando no ensino superior, professores de distintas idades, as quais se destacam a partir dos 25 anos, havendo também grande parte de professores acima dos 50 anos.

Gráfico 3: Nível de escolaridade

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Nessa questão a maioria dos professores 53% (cinquenta e três por cento) demonstram possuir Especialização, 37% (trinta e sete por cento) possuem Mestrado, 7% (sete por cento) possuem apenas Graduação e 3% (três por cento) possuem o Pós Doutorado. Não há entre os pesquisados, nenhum professor Doutor.

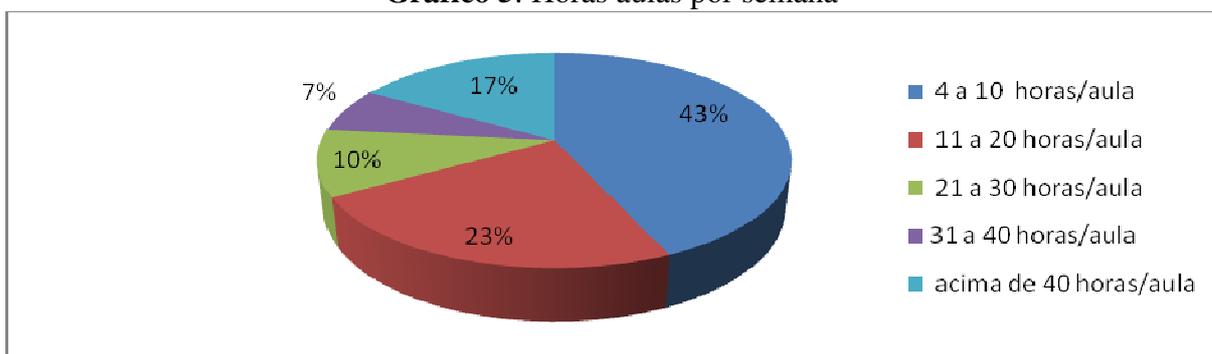
Gráfico 4: Tempo de docência

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Ao serem questionados sobre a quanto tempo desempenham o papel de professores, a maioria 30% (trinta por cento) ministram aula entre 0 a 5 anos, 27% (vinte por cento) ministram aula entre 5 a 10 anos, 20% (vinte por cento) entre 10 a 15 anos, 13% (treze por cento) entre 15 a 20 anos e 10% (dez por cento) dão aula há mais de 25 anos.

Nenhum dos docentes entrevistados ministra aulas entre 20 a 25 anos.

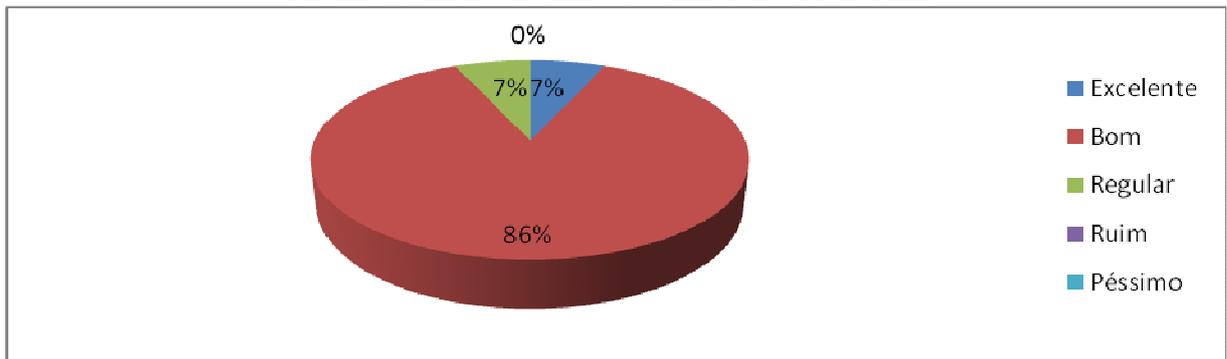
É visível então, que a maioria dos professores entrevistados estão iniciando agora no meio docente, pois o maior número deles são professores a menos de dez anos.

Gráfico 5: Horas aulas por semana

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Sobre a carga horária que cumprem semanalmente, 43% (quarenta e três por cento) lecionam 4 a 10 horas/aula por semana, 23% (vinte e três por cento) lecionam 11 a 20 horas/aula, 17% (dezessete por cento) ministram acima de 40 horas/aula por semana, 10% (dez por cento) lecionam 21 a 30 horas/aula, e 7% (sete por cento) lecionam 31 a 40 horas/aula por semana.

Verificou-se que a maioria dos docentes ministram uma carga horária relativamente pequena, entre 4 e 20 horas/aula por semana nas Instituições pesquisadas, e que há ainda uma representação significativa daqueles que ministram uma carga horária alta, acima de 40 horas/aula por semana nas Instituições pesquisadas.

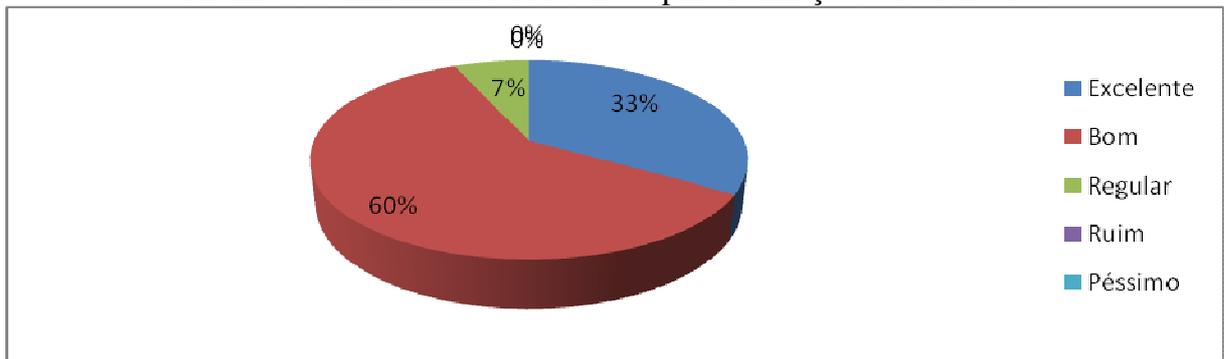
Gráfico 6: Estrutura física do ambiente de trabalho

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Sobre a estrutura física do local de trabalho, 86% (oitenta e seis por cento) a consideram de boa qualidade, 7% (sete por cento) consideram excelente, e outros 7% (sete por cento) a consideram regular.

Araújo e Garcia (2009) afirmam que o ambiente de trabalho devidamente adequado, preocupa-se em controlar, prevenir, reduzir ou eliminar causas que correspondem à saúde, a satisfação e a segurança dos que nele trabalham.

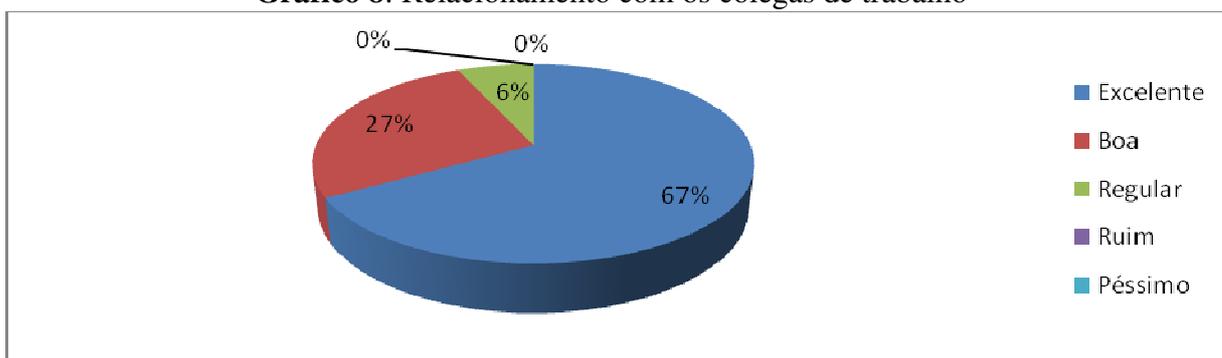
Dessa forma, foi evidenciado que a maioria considera a estrutura física como de boa qualidade, e que nenhum docente a considerou como uma estrutura ruim ou péssima.

Gráfico 7: Oferecimento de recursos para realização das atividades

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Quanto à disponibilidade de recursos necessários para realização das atividades, 60% (sessenta por cento) consideram o oferecimento de recursos bom, 33% (trinta e três por cento) consideram como excelente, e apenas 7% (sete por cento) classifica como regular. Nenhum docente classificou como ruim ou péssimo.

Segundo Herzberg *apud* Stoner e Freeman (1999) o oferecimento de recursos para a realização das atividades se enquadram nas condições físicas de trabalho, que é considerado um fato higiênico. Esses fatores não são determinantes para gerarem motivação, porém quando são precários provocam insatisfação.

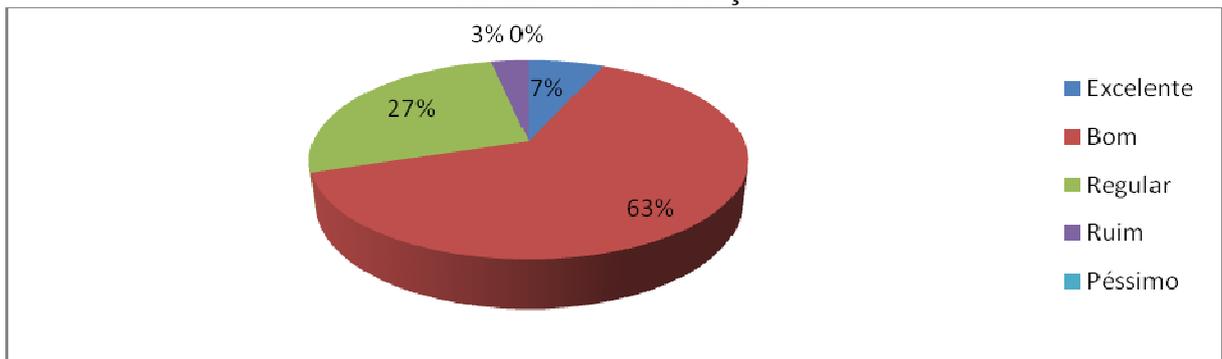
Gráfico 8: Relacionamento com os colegas de trabalho

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Verifica-se que a satisfação dos professores em relação ao convívio dentro das instituições de ensino é muito boa. Nessa questão 67% (sessenta e sete por cento) afirmam ter um relacionamento excelente uns com os outros, 27% (vinte e sete por cento) afirmam que a relação com os colegas de trabalho é boa, 6% (seis por cento) consideram como regular, e nenhum declarou a relação ruim ou péssima.

Conforme explica Marras (2009) no âmbito organizacional deve existir certas premissas, para alavancar o atingimento dos objetivos, como a credibilidade, a sintonia e o respeito.

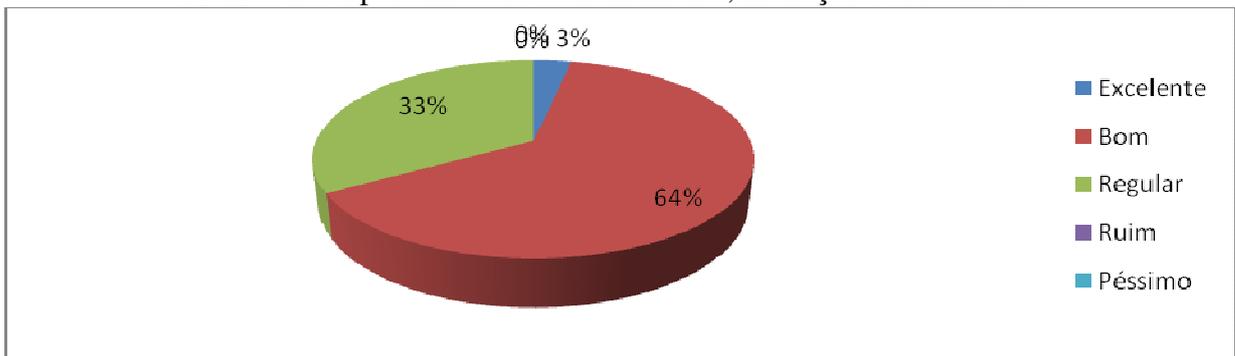
Diante dessa situação percebe-se que o relacionamento e os professores facilita o trabalho em equipe, o que permite o desenvolvimento contínuo de habilidades e de sua motivação.

Gráfico 9: Remuneração

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Quando se falou em remuneração, 63% (sessenta e três por cento) consideraram que a remuneração como docente é boa, 27% (vinte e sete por cento) consideram como regular, 7% (sete por cento) consideram como excelente, 3% (três por cento) consideram como ruim e nenhum dos entrevistados consideram a remuneração péssima.

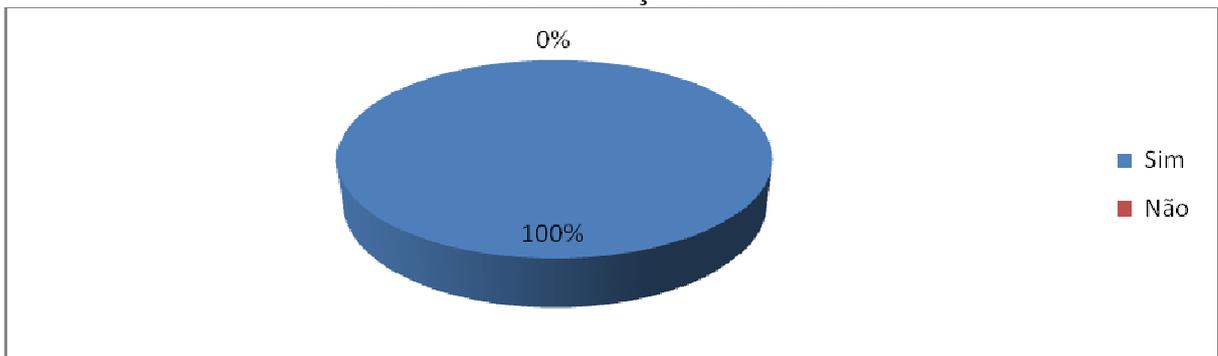
Herzberg apud Chiaventao (2004) afirma que a remuneração pode sim motivar pessoas, mas durante um curto período de tempo. Após um certo tempo (como acontece com os outros fatores chamados higiênicos) o salário é tomado como algo garantido e perde seu poder de motivar. Porém, o salário pode impedir o surgimento de insatisfação.

Gráfico 10: Oportunidades de treinamento, instrução e crescimento

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Sobre oportunidades de treinamento, instrução e crescimento profissional oferecidas no local de trabalho, 64% (sessenta e quatro por cento) consideram que as oportunidades são boas, 33% (trinta e três por cento) consideram como regular e 3% (três por cento) consideram excelente. Nenhum dos entrevistados considerou as oportunidades de treinamento, instrução e crescimento como ruim ou péssimo.

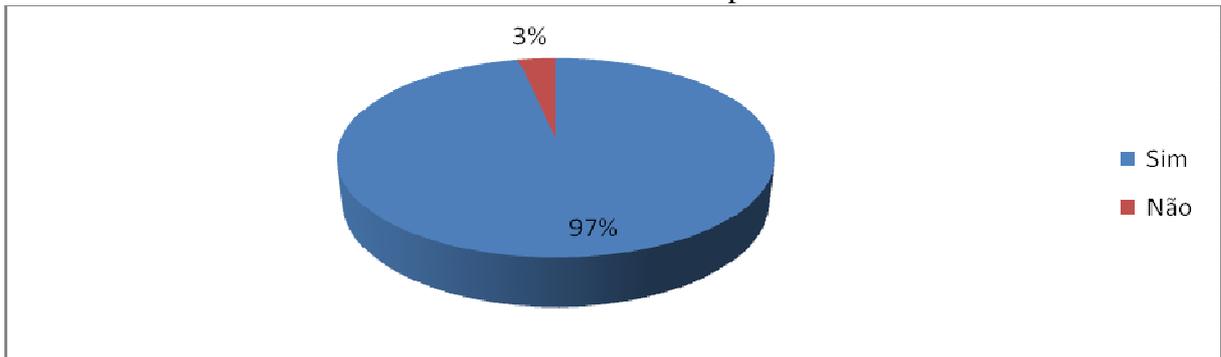
De acordo com Bergamini (1997) as oportunidades de treinamento, instrução e crescimento se enquadram dentro dos fatores motivacionais e afetam a satisfação com o trabalho.

Gráfico 11: Realização Profissional

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Nesta questão, buscou-se identificar o nível de satisfação dos entrevistados em trabalhar como docente no ensino superior, e 100% (cem por cento) declararam que se sentem realizados no trabalho que realizam. Nenhum deles se apresentou como não realizados.

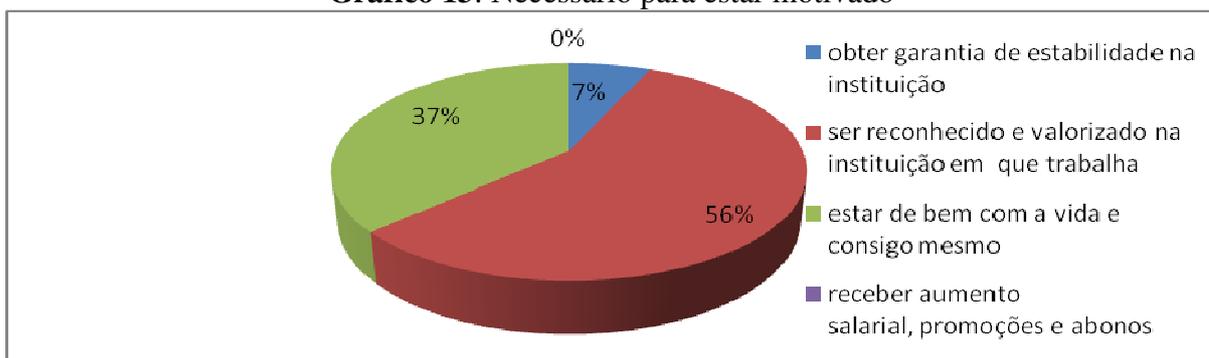
De acordo com Sirota, Mishkind e Mektzeri (2005, *apud* ARAÚJO; GARCIA, 2009) a equidade, uma boa remuneração, a realização e o companheirismo são fatores que as pessoas desejam na organização e que contribuem para um clima positivo e um alto grau de satisfação.

Gráfico 12: Reconhecimento profissional

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

No que diz respeito a reconhecimento pelo trabalho que realizam, 97% (noventa e sete por cento) responderam que sim, e 3% (três por cento) responderam que não.

Para Davis e Newstrom (1992) o termo motivação, para Herzberg, envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestados por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem um suficiente desafio e significado para o colaborador.

Gráfico 13: Necessário para estar motivado

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Foi questionado também aos professores, o que é necessário para estar motivado, e 56% (cinquenta e seis por cento) responderam que precisam ser reconhecidos e valorizados na instituição em que trabalham, 37% (trinta e sete por cento) responderam que precisam estar de bem com a vida e consigo mesmo, 7% (sete por cento) responderam que é preciso obter garantia de estabilidade na instituição, e para surpresa de muitos, nenhum deles responderam que para estar motivados precisam receber aumento salarial, promoções e abonos.

Robbins (2004) afirma que reconhecimento profissional é um fator motivacional importante que afeta a satisfação com o trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

O trabalho de pesquisa alcançou os objetivos propostos, uma vez que demonstrou que os professores do ensino superior de algumas instituições de ensino da cidade de Anápolis estão motivados no exercício de sua prática docente.

A maioria deles afirma possuir boa remuneração, e que trabalham em um ambiente que oferece boa estrutura física e materiais necessários para se ministrar uma aula de qualidade. Além disso, a maioria também assegura que o relacionamento com os colegas de trabalho é muito satisfatório.

Os docentes em geral, possuem na instituição de ensino onde trabalham, chances de treinamento e crescimento profissional, já que as instituições pesquisadas, segundo eles, valorizam o trabalho do docente no ensino superior. Resultado confirmado na última pergunta do questionário, onde a maioria respondeu que para se estar motivado, é muito importante ser reconhecido e valorizado na instituição em que trabalha.

Nenhum professor questionado considerou receber aumento salarial, promoções e abono item necessário para estar motivado.

Mediante estas análises, fica claro que os fatores que mais motivam os professores do ensino superior de algumas instituições de ensino na cidade de Anápolis, é o reconhecimento e a valorização do profissional docente, bem como oportunidades de treinamento e crescimento profissional. Para eles o fator essencial para estar motivado na área docente do ensino superior não é uma excelente remuneração. Esta se faz necessária, mas não é o fator primordial, o que se identifica nos fatores motivacionais de Herzberg.

Observa-se, no entanto, que este trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema, mas de despertar interesse para que novas pesquisas e estudos sejam realizados no âmbito acadêmico, com relação à motivação como elemento essencial ao relacionamento humano e à qualidade de vida das pessoas que trabalham com a educação.

Para aumentar ainda mais a motivação dos professores em questão, seria interessante que as instituições de ensino trabalhassem a motivação de forma mais ampla por meio do reconhecimento, valorização do profissional, aumentando ainda mais as oportunidades de crescimento e de promoção dos docentes. Dessa forma ocorreria um aumento da motivação e conseqüentemente na melhor qualidade do ensino.

A motivação é de suma importância no meio docente, pois como já pronunciava Minicucci (1995), a motivação é a força impulsionadora do indivíduo para um objetivo, e essa força pode ser positiva ou negativa, onde a força positiva aproxima o indivíduo do estímulo, e

a negativa o afasta. Professores motivados conseguem obter maior prazer na hora de ensinar, e demonstram maior envolvimento, fazendo a diferença no ensino-aprendizagem.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Didática do Ensino Superior**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à Administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Brue H. **Administração: História e Conceitos**. São Paulo: Saraiva, 1998.
- MORIN, Estele M.; AUBÉ, Caroline. **Psicologia e Gestão**. Tradução: Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2009.
- PIMENTA, Selma Garrido; ANASTASIOU, Lea das Graças Camargos. **Docência no Ensino Superior**. Volume I. São Paulo: Cortez, 2002.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcondes. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento Organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcondes. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5.ed. Tradução: Alves Calado. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Modelo de questionário de pesquisa

Este questionário visa obter informações sobre os fatores motivacionais dos docentes do ensino superior da cidade de Anápolis, visando reconhecer os fatores que mais se destacam para a sua motivação. As informações resultantes da pesquisa serão utilizadas num trabalho de conclusão de curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da Faculdade Católica de Anápolis. Reiteramos a confidencialidade dos dados a serem coletados neste questionário, não sendo necessária a sua identificação.

Obrigada.

Danielle Nadja Félix
Juliana Medeiros P. Nunes
Katiuscia Sardinha da Costa
Pesquisadoras

Marcia S. Kurogi
Profª Orientadora

Marque somente uma resposta.

1. Sexo:

- Masculino
- Feminino

2. Sua idade está entre qual faixa etária?

- de 25 a 30
- de 30 a 35
- de 35 a 40
- de 40 a 45
- de 45 a 50
- acima de 50

3. Nível de escolaridade:

- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós- Doutorado

4. Tempo de docência:

- de 0 a 5 anos
- de 5 a 10 anos
- de 10 a 15 anos
- de 15 a 20 anos
- de 20 a 25 anos
- acima de 25 anos

5. Horas aulas semanais:

- de 4 a 10 horas/aula
- de 11 a 20 horas/aula
- de 21 a 30 horas/aula
- de 31 a 40 horas/aula
- acima de 40 horas/aula

6. O que você acha da estrutura física do seu ambiente de trabalho?

- Excelente
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

7. A instituição de ensino onde você trabalha oferece os recursos necessários para realização de suas atividades? (giz, data show, laboratórios, etc.)

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

8. Como é sua relação com os colegas de trabalho?

- Excelente
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

9. Você considera sua remuneração:

- Excelente
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

10. Como você considera as oportunidades de treinamento, instrução e crescimento profissional oferecidas pela instituição onde trabalha?

- Excelente
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

11. Você se sente realizado em seu trabalho?

- Sim
- Não

12. Você é reconhecido pelo trabalho que realiza dentro da instituição onde trabalha?

- Sim
- Não

13. Para você estar motivado é preciso:

- obter garantia de estabilidade na instituição
- ser reconhecido e valorizado na instituição em que trabalha
- estar de bem com a vida e consigo mesmo
- receber aumento salarial, promoções e abonos