

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS

JERRIANE DA CONCEIÇÃO MAGALHÃES
MIWA HELOISA DE MOURA

Motivação para Atuação Docente: Um Estudo da gestão de cursos de uma
IES de Anápolis.

Anápolis
2018

JERRIANE DA CONCEIÇÃO MAGALHÃES
MIWA HELOISA DE MOURA

Motivação para atuação docente: um estudo da percepção da Gestão de
cursos de uma IES de Anápolis

Relatório Final apresentado à
Faculdade Católica de Anápolis como
requisito parcial para aprovação no Projeto
Integrador IV sob a orientação do Prof. Esp.
Rodrigo Messias de Sousa.

Anápolis
2018

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 OBJETIVO GERAL	5
1.1.1 OBJETIVO ESPECIFICO	5
1.2 JUSTIFICATIVA	5
2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	6
3.REFERENCIAL TEÓRICO	7
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO E CONCEITO DE MOTIVAÇÃO NAS EMPRESAS	7
3.2 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES	8
3.3 TEORIA DOS DOIS FATORES	9
3.4 TEORIA DO IMPULSO	9
3.5 TEORIA DAS NECESSIDADES	10
4. METODOLOGIA	11
5. RESULTADOS E DISCURSÕES	12
5.1 ANÁLISE DOS DADOS	12
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
7. REFERÊNCIAS	16
ANEXO	19

1. INTRODUÇÃO

Administrar a motivação humana é até os dias atuais um grande desafio vivido por gestores, visto que desde os primórdios das civilizações o homem precisa de motivação para atividades mais básicas. No início da humanidade a principal motivação ao trabalho era a alimentação, com isso eles caçavam, para sua sobrevivência, posterior a isso temos os recursos financeiros como sua motivação atual.

Dessa forma, as empresas vêm cada vez mais buscando pessoas motivadas que venham a atuar diretamente, promovendo a geração de lucros, visando conseqüentemente uma boa imagem da instituição. Dessa forma a busca por novas técnicas de motivação tem sido objeto de estudo por vários pesquisadores a exemplo de, (ROBBINS, 2008.) que afirma:

Motivação se define como um processo de intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. Embora a motivação, de uma maneira geral, se relacione aos esforços.

Quando nos referimos a esforços do indivíduo mediante aos resultados obtidos através da motivação, percebe-se que a pessoa se torna capacitada para atingir seu sucesso de acordo com seu desempenho e necessidades.

Onde fica caracterizado como sendo a motivação o alcance do bom funcionamento de uma organização.

Hoje em dia observamos os desafios das organizações, trata-se em manter o profissional motivado de alguma forma. Isso consiste em gerar qualidade para manter o ambiente organizado para promover o bem estar e a motivação de todos.

Para garantir eficiência e competitividade dos funcionários as empresas buscam fatores motivacionais, que são utilizados como grande aliado os objetivos

da organização e ao colaborador. Conforme o comportamento humano o desejo de atingir metas estar acima de qualquer impulso, porém isso torna necessário utilizar métodos que possa atingir e desenvolver seus objetivos mais aprimorados.

Os indivíduos são movidos pela necessidade de satisfazer seu maior objetivo, para alcançar seus resultados dentro da organização, isto resulta em comportamentos positivos. Porém a motivação se desenvolve após ter um objetivo que torne ele um fator de impulso.

1.1 OBJETIVO GERAL

Este estudo tem por objetivo analisar a percepção da gestão de uma IES de Anápolis referente à motivação no seu ambiente de trabalho.

1.1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Promover pesquisa bibliográfica sobre os temas abordados
- Aplicar questionário aos colaboradores da empresa estudada
- Descrever relatório da pesquisa aplicada
- Verificar qual plano motivacional a instituição oferece aos seus colaboradores.

1.2 JUSTIFICATIVA

Na atualidade, o tema motivação tem sido bastante abordado e estudado, visto o grande interesse que cada vez mais administradores têm sobre o mesmo.

Visto a tão grande necessidade que os gestores encontram de obter funcionários capacitados e prontos para vestir a roupa da organização, porém, para isso é necessário que este colaborador se sinta motivado a contribuir com a

empresa que o colaborador se sinta motivado a contribuir com a empresa que o contratou.

Para isso se faz necessário que a empresa agregue além da motivação (capital) fatores que levem o funcionário a ter cada vez mais interesse em atingir metas.

Dessa forma este trabalho se faz importante visto a necessidade que a empresa tem de obter profissionais motivados a conquistar cada vez mais alunos, visando não só o lucro mais também qualidade de vida e realização profissional.

2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A IES de Anápolis, recém-criada pela Portaria nº. 220 de 17 de março de 2008, até pouco tempo chamada de FAFISMA - Faculdade de Filosofia São Miguel Arcanjo, nasceu do idealismo cultural, trabalho e empenho de S. Excia. Revma. Dom Manoel Pestana Filho para formar as lideranças cristãs e todos os interessados de Anápolis e do entorno.

A Faculdade foi criada e instalada em 15 de Julho de 1995 pela Fundação São Miguel Arcanjo, esta criada em Anápolis, aos 18 de dezembro de 1984, pela Diocese de Anápolis, com o fim de "propugnar pela formação cívica, moral, cultural, educacional, religiosa, artística, literária e científica". Visava imediatamente o serviço de radiodifusão, escolas para a formação de lideranças nos diversos graus, editora e livraria, e entidades similares, plano que engloba, pois, a existência de uma Instituição de Ensino superior - IES como a que ora historiamos.

Na sede da Cidade Jardim, temos um auditório para seminários, 11 salas de aula, sendo uma equipada para ofertar cursos à distância. Ainda neste prédio temos a secretaria acadêmica, tesouraria, sala para professores, CPA, atendimento ao aluno, a direção geral, acadêmica e administrativa, biblioteca com mais ou menos 15.000 exemplares, banheiros modernos com instalações para portadores de deficiência física, estacionamento amplo e um laboratório de informática. Além de disso, ainda temos uma lanchonete e xérox que são terceirizadas.

3.REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se a seguir os conceitos relativos a motivação e teorias motivacionais.

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO E CONCEITO DE MOTIVAÇÃO NAS EMPRESAS

Chiavenato (2004) afirma: O processo organizacional se desenvolve em termos de influência sobre a organização essa denominação se descreve em qualidades que o indivíduo e membros da organização estabeleçam aspectos motivacionais. Quando se refere a termos que indica satisfação isso provoca vários tipos de motivação entre os participantes, cujo a sociedade em período específico elabora sistemas complexos em um contexto e ações humanas em diferentes setores e locais diversos. Esses sistemas se qualificam com o passar do tempo, as organizações de sistemas, se destacam e alteram os valores humanos tornando diversos, os meios de posição análise.

Segundo Maximiano (2000) A motivação significa processos de ação e motivos que busca incentivar e estimular o comportamento humano. A despeito disso, motivação denomina as atividades ligadas ao processo humano com base em seu comportamento na organização.

Com o decorrer de novas ideias a motivação vem se tornando um divisor de águas nas organizações, porém todo esse tempo adquiriu processos a ser considerado indispensável para o trabalho. Isso significa boas atitudes a ser estimulada para realizar o objetivo da empresa. (Bergamini, 2008, p.42)

Robbins (2002) Faz a seguinte afirmação: A motivação se define como ação de forma intensa, que envolve desejos e necessidades dos indivíduos. Podemos determinar que para alcançar uma meta, é necessário que o impulso seja objetivo a ponto de transformar resultados em habilidades específicas.

De acordo com Sievers (1985, p.106),

“os conceitos de motivo e motivação parecem apoiar-se em aspectos psíquicos ou biológicos. Dessa forma, os motivos não são apenas parte do mundo interior de um ser humano, mas em seu mundo exterior estão somente relacionados com parte da totalidade do indivíduo, ou seja, seu comportamento. Assim sendo, a motivação pode ser colocada como a tentativa científica de se estabelecer uma relação causal entre motivos e comportamento, na medida em que este último é determinado pelos primeiros.”.

Conforme defendido por Chiavenato (2005) o indivíduo se diferencia no que diz a respeito á motivação, desde então essa compreensão de pessoa para pessoa, é algo que torna diferente a maneira de como reagi essa diferença vem atingindo os valores da sociedade, com isso o objetivo são diferentes perante a essa estratégia. O comportamento humano e as necessidades são diferenciais que mudam a cada estágio conduzindo assim o tempo que cada indivíduo leva para compreender esse conjunto de valores.

Motivação vem de motivos que estão ligados simplesmente ao que você quer da vida, e seus motivos são pessoais, intransferíveis e estão dentro da sua cabeça (e do coração também), logo seus motivos são abstratos e só têm significado pra você, por isso motivação é algo tão pessoal, porque vêm de dentro (RECINELLA, 2005, p 01).

3.2 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.

Conforme Archer, 1990 afirma que a ação relacionada aos interesses da pessoa, causa problemas de insatisfação.

Porém está no interior do indivíduo. Então o profissional da organização não pode sobrecarregar o indivíduo. Isso se aplica a questões de total incapacidade e desvalorização humana, por meio das necessidades.

Os gerentes devem compreender que os colaboradores, despertam a vontade de se estimular por meio de capacidade da força maior. Chefes de cada organização devem estar preparados para perceber a real motivação e identificar

os possíveis meios de comportamentos que influenciam em cada etapa de seu desempenho.

3.3 TEORIA DOS DOIS FATORES.

Os fatores extrínsecos estão totalmente relacionados com as condições de trabalho dos profissionais. Segundo Maximiano (2000, p. 317), esses fatores podem ser: O estilo de supervisão do chefe, as relações interpessoais com os colegas, o salário, as políticas de administração de pessoal, as condições físicas e segurança do trabalho.

Dessa forma SALGADO (2005) Apresenta:

Frederick Herzberg pedia aos trabalhadores para descrever situações nas quais se sentiam excepcionalmente bem e mal, com relação aos seus cargos. Suas constatações são conhecidas como Teoria da Motivação Higiene. Herzberg concluiu que os fatores intrínsecos estão associados à satisfação no trabalho, ao passo que os extrínsecos estão associados à insatisfação. Conseqüentemente, características como política e administração da empresa, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho e salário foram caracterizadas por Herzberg como fatores de higiene. Quando são adequados, os indivíduos não ficarão insatisfeitos; entretanto, tampouco ficarão satisfeitos. Ele acreditava que a realização, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade e o crescimento são fatores de motivação, porque as pessoas os consideram intrinsecamente recompensadores.

Dessa forma motivação para Herzberg (1997), promoveu a distinção entre os fatores motivados e os fatores de manutenção. Os fatores de motivação podem ser classificados como, a realização, o reconhecimento, a responsabilidade e entre outros, que podem produzir no indivíduo o esforço próprio para executar a sua função.

3.4 TEORIA DO IMPULSO

Definem-se fatores de teoria como uma forma de impulsionar o indivíduo e compensar a harmonia para trazer equilíbrio para sustentar os impulsos que são atributos do estado comportamental e torná-lo capaz de recuperar o sucesso e obter aquilo que espera. Nesse contexto DECI afirma (1990, p.145).

“a maneira mais fundamental e útil de pensar a respeito desse assunto envolve a aceitação do conceito de motivação intrínseca, que se refere ao processo de desenvolver uma atividade pelo prazer que ela mesma proporciona, isto é, desenvolver uma atividade pela recompensa inerente a essa mesma atividade.”

Para Krech e Crutchfield (1966, p.145) dois objetivos são indispensáveis quando se trata de motivação de deficiência caracteriza a necessidade de solucionar problemas que envolvem resultados de percepção para fugir dos problemas.

3.5 TEORIA DAS NECESSIDADES

Maslow (1966, p.116) Afirma que, a união das necessidades em geral trouxe diversos problemas, causando desconforto que não agradam os estados de motivação.

Logo o comportamento motivado transforma e requer vontades de almejar seus objetivos, e diminuir o desconforto.

As técnicas utilizadas de maneira clara são utilizadas pela motivação, como diminuir e controlar as necessidades.

A grande maneira de solucionar e organizar os motivos buscou formas de inovação para o comportamento humano valoriza-se. Houve então uma organização para as necessidades reforça-se essa ação, quando esse, indivíduo busca atender suas necessidades possibilita e busca a satisfação em outro momento. Esse fator torna de grande importância o comportamento motivacional

para que seus impulsos sejam necessários, para o ambiente organizacional e pessoal.

Archer (1997, p. 24-26) Faz a seguinte afirmação: alimentação e água não se consideram necessidades básicas e não faz ligação com motivação, porém criam condições perfeitas para satisfação de suas necessidades. Com isso afirmamos que quando necessitamos de algo, esses motivadores resultam em aumento da satisfação e das necessidades básicas, faz-se expressar o sentido da motivação. Entretanto a motivação é ligada as necessidades humanas e não daquelas que satisfazem as necessidades desse indivíduo.

McGregor (1973, p.10) Aborda os motivos que levam as pessoas a criar situação dentro da organização, e fazem com esse processo se torne o inverso para tornar-se bem prazeroso como uma diversão. Conforme isso o trabalho árduo compromete o individuo para que mais tarde possam necessitar de algo para atender suas necessidades e satisfação.

Drake e Smith (1976, p. 41). Podemos entender o seguinte modelo: a necessidade tem seu nível para que seja satisfatório, bem antes de atingir o nível proposto estabelecido, Por sua vez o ser humano não tem segurança total para ter foco motivador em seus meios sociais, observando outro aspecto de realização permite afirmar que a pessoa. Não desenvolve seu lado de necessidades para possuir seu próprio fator de motivação.

4. METODOLOGIA

Para a realização deste estudo foi utilizados o método qualitativo, como também fora utilizados a pesquisa bibliográfica com o intuito de obter embasamento científico conforme afirma THOLLENT (1997, p.47) o autor precisa antes de tudo delimitar todas as suas implicações teóricas de embasamento científico, levando sempre em consideração os objetos julgados e objetos a serem seguidos.

O trabalho foi realizado através de pesquisa bibliográfica para levantamento de dados através de livros, revistas científicas, sites e artigos científicos que fundamentaram o tema proposto.

Este estudo foi dividido em duas etapas onde a primeira se resume em pesquisas bibliográficas e a segunda em pesquisas de campo. Em campo fora aplicado um questionário de 7 perguntas em uma organização de ensino em Anápolis, a fim de verificar a importância da motivação nas organizações através da percepção dos colaboradores para contribuir com o trabalho.

5. RESULTADOS E DISCURSÕES

A entrevista foi realizada com os profissionais que atuam na IES concedida da pesquisa de Anápolis, o qual foi realizado entre os dias 22 e 25 de outubro de 2018. Na ocasião foram entrevistados 4 colaboradores sendo 1 do sexo masculino, e 3 do sexo feminino com idades entre 30 e 60anos.

5.1 ANÁLISE DOS DADOS.

Para a análise de dados nesse estudo, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo.

Segundo ROESCH (2005) durante as entrevistas, o pesquisador capta todas as mensagens sendo elas verbais ou não verbais, é possível ainda observar o ponto de vista de quem estar sendo entrevistado. Dessa forma todos os fatores mais importantes mais importantes podem ser examinados no momento da entrevista, melhorando assim a coleta de informações. (TRUJILLO, 2003).

Os resultados da entrevista encontram-se a seguir.

Quanto às necessidades de Maslow (vitais ao ser humano), foram questionados sobre a motivação que os faz trabalhar na instituição, como também ressaltados por McGregor e defendidos por Drake e Smith, apresentados respectivamente no referencial teórico deste trabalho.

Dessa forma houve grande satisfação pelo ambiente de trabalho evidenciado pelos seguintes relatos: **“A faculdade oferece grande harmonia, ambiente tranquilo, tratamento digno, e boa remuneração”.** (entrevistado 4). Outro ponto a ser questionado diz respeito ao relacionamento entre os demais colegas de trabalho. **“A faculdade nos cativa com sua flexibilidade, que me permite estabelecer meus horários de trabalho, apresenta grandes tarefas desafiadoras e o principal, a qualidade no relacionamento interpessoal”.** (entrevistado 1).

Em relação às condições do ambiente de trabalho, ainda abordados por Maslow na teoria das necessidades, foram questionados os entrevistados sobre as condições físicas do ambiente de trabalho, os quais relataram uma insatisfação com a infraestrutura local, conforme mostra as respostas a seguir. **O meu local de trabalho, não atende as necessidades atuais para a realização das tarefas inerentes ao meu cargo. Atualmente eu estou em uma sala onde eu tenho que compartilhar o espaço com outra coordenadora a que dificulta o atendimento dos meus alunos, pois falta privacidade para atendimento dos discentes”.** (entrevistado 1).

“Ainda de acordo com a teoria da motivação, foram questionados aos entrevistados qual a recepção referente à remuneração oferecida pela instituição, observou-se uma insatisfação referente ao pagamento oferecido, conforme a resposta a seguir.” **A remuneração é normal, um pouco baixo pela média de outros locais.** ”(entrevistado 3). Como também foram obtidos relatos referentes à insatisfação pelo plano de carreira oferecido além dos benefícios que a instituição oferece ao seu colaborador.” **A remuneração é baixa e sem perspectiva para plano de carreira, são oferecidos os seguintes benefícios, plano de saúde, e tratamento odontológico** “(entrevistado 4)”.

Quanto à teoria do impulso, defendida pelos autores DECI, que relata como motivação o prazer que a atividade possui e Krech e Crutchfield que apresentam o prazer em solucionar problemas, dessa forma foram abordados em entrevista a seguinte questão, como você percebe sua função atual, e como define essas responsabilidades. “Foram observados o alto nível de responsabilidade com atuações desafiadoras ao qual o colaborador apresentou para sua função aqui descrita conforme mostram os resultados a seguir.” **Como coordenadora de**

curso tenho que vencer, quase que diariamente, inúmeros desafios. No tocante a gestão acadêmica, didático pedagógica e a gestão do curso os principais desafios e responsabilidades do meu cargo são: participar da elaboração e revisão do projeto pedagógico do curso, para vincular o curso com os anseios do mercado de trabalho, atender as comissões externas de avaliação do INEP/MEC, prestar atendimento aos discentes e docentes do curso entre outros” (entrevistado 1)

Ainda segundo DECI na sua teoria dos impulsos, foram questionados aos entrevistados sobre a possibilidade de assumir tarefas maiores que exigem mais comprometimento e responsabilidade, foi observado que existe grande interesse em colaborar com a instituição, conforme mostra o relato a seguir. **“quando se atua durante tempo em uma empresa, é normal que sejam delegadas algumas funções de maior responsabilidade, tenho interesse e ser útil à instituição, realizando minha tarefa.”** (entrevistado 2).

Segundo a teoria dos dois fatores, defendidos por MAXIMILIANO, que ressalta a importância do bom convívio com os demais colegas colaboradores e principalmente a chefia para o bom desenvolvimento das atividades de trabalho, foram questionados aos entrevistados a seguinte questão: como você descreve o seu ambiente de trabalho levando em consideração o seu convívio com seus colegas e chefe, observou-se grande satisfação por parte dos entrevistados, conforme a resposta a seguir. **“Em relação ao convívio humano, ainda deve melhorar, mais no contexto geral é bom”.** (entrevistado 2). Ainda foi citado como melhorar, a comunicação interna da instituição. **“Na Faculdade Católica temos um ambiente de trabalho que favorece as relações entre os pares e entre a chefia e os colaboradores, pois prevalece o espírito de equipe, a positividade. No entanto, se faz necessário melhorar a comunicação interna.”** (entrevistado 1).

Os entrevistados foram ainda questionados sobre a visão dos mesmos referente ao reconhecimento pelo serviço prestado à instituição, foram obtidos as seguintes respostas.” **Percebo que tanto os meus colegas quanto os meus superiores reconhecem e valorizam o meu trabalho, pois constantemente recebo apoio e incentivo para a execução das minhas atribuições”.**

(entrevistado 1). “Houve além de relatos positivos, relatos negativos” O trabalho nem sempre é reconhecido” (entrevistado 4). “Mais em sua maioria apresentaram a importância do reconhecimento.” **O reconhecimento é bom e é fundamental para todos” (entrevistado 3).**

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não existe um método ou modelo pronto para conquistar ou motivar os funcionários para que todos trabalhem de modo conjunto ou de forma igualitária, afinal, grupos diferentes possuem percepções diferentes, dessa forma é fundamental obter técnicas que venham a incentivar ou motivar o maior número possível de colaboradores.

Nesse estudo objetivou-se levantar a percepção da gestão referente a motivação em seu ambiente de trabalho, a fim de, analisar como a motivação ocorre e sugerir melhorias para esse processo.

A análise dos dados obtidos a partir da aplicação do questionário permitiu concluir que a gestão da IES pesquisada, apesar de citar alguns pontos negativos, encontra-se satisfeito com a instituição. De fato observa-se que há ainda algumas mudanças a serem feitas mais dentro do contexto, foi observado a satisfação com atuação profissional da gestão no âmbito da faculdade.

No que se referem a fatores motivacionais, e estímulos para a gestão, observou-se: remuneração, plano de saúde, plano odontológico e plano de carreira, contudo, os mesmos ainda não são totalmente para a garantia da satisfação em relação a esses benefícios oferecidos pela Faculdade.

Foram também descritos as expectativas por parte dos entrevistados, os anseios que os mesmos possuem sobre a instituição, entre eles, maior flexibilidade, e remuneração mais atrativa, como também uma melhor infraestrutura.

Entre os itens mais criticados, estão a remuneração, que não apresenta atratividade, e o plano de cargos e carreira que não possibilita a migração para cargos mais elevados ou maior crescimento profissional, como também as responsabilidades e desafios na sua maioria, incompatível com o salário.

Como sugestão e melhorias, apresentam-se, a contratação de novos funcionários, visando a redução da sobrecarga de responsabilidades além de melhorar a qualidade de vida do profissional que terá suas funções e tarefas reduzidas. Melhorias na comunicação interna visando assim à comunicação entre os setores e conseqüentemente a melhoria na qualidade das relações interpessoal, criando profissionais mais próximos e uma equipe mais preparada e unida. Estabilidade no emprego, dando a garantia ao profissional à garantia de uma remuneração e emprego desde que o mesmo atenda as exigências do cargo e da instituição. Agregar valor humano através da valorização do profissional atuante, promovendo cursos de capacitação e eventos que promovam a melhoria e conseqüentemente a maior capacitação do ser enquanto profissional atuante.

A limitação deste estudo diz respeito ao número de respondentes, que neste estudo ficou centrado na visão da gestão sobre a temática. Contudo, foi possível obter por meio da pesquisa bibliográfica, uma análise eficaz e bem abrangente sobre o tema, atendendo assim os nossos objetivos enquanto autor.

Dessa forma conclui-se que as melhorias se fazem necessárias, visando a motivação da gestão para contribuir de modo contundente para a continuidade da missão da instituição, com vistas a oferecer um serviço de qualidade aos clientes internos e externos.

7. REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker: **Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional**. 4 edição: Atlas, 2010 p.144. –p.147

WEITEN. W. **Introdução à psicologia: temas e variações**. São Paulo: Pioneira Thomson. Learning, 2002. P.249.

KRECH, D, CRUTCHFIELD. S. **Elementos de psicologia**. São Paulo: Pioneira, 1963 p.145.

DECI, E. L. Why do: **understanding self motivacion**. Londres: Pinguim Books, 1990 p.145.

MASLOW, A.H. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Livraria Eldorado Tijuca, 1966.

ROESCH, SYLVIA, M. AZEVEDO. **Projeto de estagio e de pesquisa em administração: guia para estagio, trabalho de conclusão, dissertação e estudo de caso**. 3 ed. São Paulo: Atlas 2005.

TRUJILLO, VICTO. **Pesquisa de mercado, qualitativa e quantitativa**. 2.ed. São Paulo. Scortecc. 2003.

ARCHER, E.R. **O mito da motivação**. In BERGAMINI, C.W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Atlas, 1997.

-McGREGOR, D. **Motivação e liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973 p.150.

DRAKE, R.; SMITH, P. **Ciência: o comportamento na indústria**. São Paulo; McGrall-Hill, 1976p. 151(BERGMINI, 1997, apud SILVA, KLAUS, 2015) fait. Revista. Inf.br/imagens_arquivos_destaque/b1an997j0ojPidX_2017-1-17-19-34-46. pdf

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000. Encontrado em: http://faculdadedoserido.com.br/revista/v1_n0/sanclair_solon_de_medeiros.pdf

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. Ed. São Paulo: 2008 <http://www.catolicadeanapolis.edu.br/?l=estaticas&c=5&item=3>

HERZBERG, Frederick I. 1968. **“One more time: how do you motivate employees?”** Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

HERZBERG, F. **Mais uma vez: como motivar seus funcionários?** In: VROOM, V. (org). *Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho*. Rio de Janeiro: Editora Campos, 1997.

Thais Regina Domingues Vasconcelos: **Motivação no ambiente de trabalho: um estudo comparativo entre empresa pública e empresa privada**. Fundação ação Educacional do município de Assis – FEMA –Assis, 2015. 32p.

THIOLLENT, Michel. **Pesquisas e ação nas organizações**. São Paulo. Atlas. 2002

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2 ed. São Paulo: Atlas 2000.

ANEXO

Pesquisa de motivação dos colaboradores da Faculdade Católica de Anápolis

1°Quais os principais fatores que lhe motivam a trabalhar na faculdade Católica de Anápolis?

2°Como você percebe a sua atual remuneração plano de carreira e benefícios que a faculdade Católica de Anápolis oferece? Por favor, descreva os motivos os motivos. O que poderia melhorar.

3°O que você acha das condições físicas do seu ambiente de trabalho (iluminação, ventilação, local para alimentação, moveis e equipamentos). Como por exemplos mesas, computadores. Como seria o ambiente ideal.

4°Como você descreve o ambiente de trabalho entre você e seu colega? E entre você e sua chefia? Porquê? O que poderia melhor.

5°Como você percebe sua tarefa atual em termo de responsabilidade?

6°Como você percebe a possibilidade de assumir tarefas de maiores responsabilidades? Você possui interesses? Por quê?

7°Você acha que seu trabalho e reconhecido pelos seus colegas ou chefe. Por quê?

