



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

CLEIDIANE PERES DA SILVA SOUSA

**FATORES INFLUENCIADORES DA MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE DOCENTES DO CCSA/UEPB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

CLEIDIANE PERES DA SILVA SOUSA

**FATORES INFLUENCIADORES DA MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE DOCENTES DO CCSA/UEPB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Geuda Anazile da Costa Gonçalves

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S725f Sousa, Cleidiane Peres da Silva
Fatores influenciadores da motivação [manuscrito] : uma análise comparativa entre docentes do CCSA/UEPB / Cleidiane Peres da Silva Sousa. - 2016.
30 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Profa. Dra. Geuda Anazile da Costa Gonçalves, Departamento de Administração e Economia".

1. Motivação. 2. Gestão de pessoas. 3. Comportamento organizacional. I. Título.

21. ed. CDD 658.3

CLEIDIANE PERES DA SILVA SOUSA


**FATORES INFLUENCIADORES DA MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE
COMPARATIVA ENTRE DOCENTES DO CCSA/UEPB**

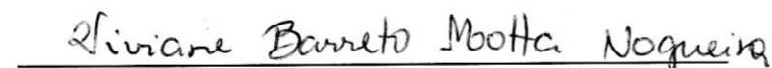
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual
da Paraíba, em cumprimento à exigência
para obtenção do grau de Bacharel em
Administração.


Área de Concentração: Gestão de
Pessoas

Aprovada em: 01/07/2016 .

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a Dr.^a Gêuda Anazile da Costa Gonçalves (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof.^a Dr.^a Viviane Barreto Motta Nogueira (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Araújo de Souza (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Ao Deus Soberano, que tudo governa inclusive o trilhar de minha vida, me trazendo até aqui segundo Seus propósitos.

Aos meus amados pais José Amaro da Silva e Maria do Carmo Peres da Silva, que são fundamentais em minha vida, me ensinaram muitas coisas, a principal foi temer ao Senhor que é o princípio da sabedoria. O meu sentimento de gratidão eterna a eles, por serem exemplos, de persistência e de amor sacrificial.

Ao meu amado esposo Daniel Girard, companheiro e amigo, que com sua paciência, me ajudou a superar esta etapa, sendo o abraço de conforto, me trazendo calma em meio ao estresse.

As minhas irmãs Cristiane e Crislane que sempre me deram apoio e incentivo para jamais desistir. E ao meu irmão Elderson.

A professora e coordenadora do curso Geuda Anazile, minha orientadora, pelo apoio, compreensão, atenção e paciência na orientação.

Aos meus amigos que a universidade me trouxe, pelos momentos de amizade e apoio, aos professores e a todos que direta e indiretamente fizeram parte de minha formação, e foram auxílio até aqui, o meu muito obrigada.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo	19
Gráfico 2 – Faixa Etária.....	20
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade	20
Gráfico 4 – Situação Funcional	21
Gráfico 5 – Tempo de Serviço	21
Gráfico 6 – Atividades Desenvolvidas.....	22
Gráfico 7 – Fatores Valorativos	23
Gráfico 8 – Fatores Descritivos (Espera).....	24
Gráfico 9 - Fatores Descritivos (Ocorre)	25
Gráfico 10 – Fatores de Instrumentalidade.....	26

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 GESTÃO DE PESSOAS	10
2.2 MOTIVAÇÃO HUMANA.....	11
2.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS	12
2.3.1 Hierarquia das Necessidades	12
2.3.2 Teoria dos Dois Fatores.....	13
2.3.3 Teoria da Expectação de Lawler	13
2.3.4 Teoria Contingencial de Motivação de Vroom	14
3 METODOLOGIA.....	16
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	19
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES	19
4.1.1 Sexo	19
4.1.2 Faixa Etária.....	19
4.1.3 Nível de Escolaridade.....	20
4.1.4 Situação Funcional (Vínculo).....	21
4.1.5 Tempo de serviço.....	21
4.1.6 Atividades Desenvolvidas.	22
4.2 FATORES E VARIÁVEIS	22
4.2.1 Fatores Valorativos.....	22
4.2.2 Fatores Descritivos (Espera).....	22
4.2.3 Fatores de Instrumentalidade.....	25
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS	29

FATORES INFLUENCIADORES DA MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOCENTES DO CCSA/UEPB

Cleidiane Peres da Silva Sousa*

RESUMO

A crescente complexidade do mundo do trabalho e as constantes mudanças que afetam as organizações e seus agentes impõem aos administradores a adoção de novos modelos de gestão capazes de influenciar positivamente o desempenho dos colaboradores e, conseqüentemente, o êxito das organizações. Neste sentido o objetivo deste artigo foi identificar os fatores que mais influenciam a motivação e fazer uma análise comparativa dos professores universitários, efetivos e não efetivos, ligados ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – Campus I. Para tanto se utilizou uma pesquisa exploratório-descritiva sob uma abordagem quantitativa e conduzida sob forma de estudo de caso. Os resultados evidenciaram que nos **fatores descritivos (espera)** os efetivos e não efetivos atribuíram a todas as variáveis, valores maiores que 3. Nos **fatores valorativos** efetivos e não efetivos atribuíram menor média para a variável desgaste e desumanização, e maior média para auto expressão e realização pessoal. Para os **fatores descritivos (ocorre)**, os efetivos, atribuíram maior média para responsabilidade, e não efetivos atribuíram maior média para auto expressão, efetivos e não efetivos atribuíram menor média para condições de trabalho. Para os **fatores de instrumentalidade**, efetivos e não efetivos atribuíram maior média para responsabilidade, os efetivos atribuíram menor média para desgaste e desumanização, não efetivos atribuíram a menor média para recompensa e independência econômica, isto deve estar diretamente ligado ao fato do vínculo a instituição não ser efetivo. Conclui-se, portanto que os fatores descritivos (espera), composto pelas variáveis: auto expressão; desgaste e desumanização; responsabilidade, independência econômica e segurança e dignidade, são os que mais influenciam o processo motivacional dos docentes pesquisados, uma vez que, tanto efetivos como não efetivos atribuíram média maior que três a todas as variáveis.

Palavras-chaves: Motivação. Gestão de Pessoas. Comportamento Organizacional.

* Aluna de Graduação em Administração na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: cleidiane_peres@yahoo.com.br

FATORES INFLUENCIADORES DA MOTIVAÇÃO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE DOCENTES DO CCSA/UEPB

Cleidiane Peres da Silva Sousa*

ABSTRACT

The increasing complexity of the world of work and the constant changes that affect organizations and their agents impose administrators the adoption of new management models able to positively influence the performance of employees and, consequently, the success of organizations. In this sense, the aim of this paper was to identify the factors that influence motivation and make a comparative analysis of the university, effective and ineffective teachers, linked to the Health Sciences Centre - CCSA, the State University of Paraíba - UEPB - Campus I. for that we used an exploratory and descriptive research under a quantitative approach and conducted in the form of case study. The results showed that the descriptive factors (hold) the effective and ineffective assigned to all variables, values greater than 3. In actual evaluative factors and ineffective attributed to lower average variable wear and dehumanization, and greater average for self expression and personal fulfillment. For descriptive factors (occurs), effective, attributed to higher average responsibility, not effective attributed to higher average self expression, effective and ineffective attributed to lower average working conditions. For the instrumentality of factors, effective and ineffective attributed highest average for responsible, effective attributed lower average to wear and dehumanization, not effective attributed the lower average for reward and economic independence, this should be directly linked to the fact of the bond the institution does not be effective. It follows therefore that the descriptive factors (standby) including variables: self expression; wear and dehumanization; responsibility, independence and economic security and dignity, are the ones that influence the motivational process of the surveyed teachers, since both effective and ineffective attributed average greater than three to all variables.

Keywords: Motivation. People management. Organizational behavior.

* Aluna de Graduação em Administração na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: cleidiane_peres@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da administração é possível observar que as teorias que tratam da relação do homem com o trabalho têm evoluído. Com a Teoria das Relações Humanas impulsionou os estudos sobre a influência do ambiente de trabalho e do próprio trabalho na motivação humana, o homem passa a ser visto como um ser social, que impacta e é impactado pelo meio que vive.

Aos poucos a visão mecanicista proposta pela Teoria Clássica da Administração vai abrindo espaço para uma visão humanística, o foco nas tarefas passa, paulatinamente, a ser substituído pela ênfase nas pessoas. Termos como motivação, comunicação e comportamento humano passam a fazer parte dos estudos da administração.

Neste contexto, identificar os fatores que influenciam o processo motivacional dos trabalhadores e, conseqüentemente, seu desempenho profissional passa a ser objetivo dos que buscam alinhar êxito profissional e organizacional.

De acordo com Bergamini (1997, p. 30) “O estudo da motivação abrange, em última análise, aquelas tentativas de conhecer como o comportamento é iniciado, persiste e termina”. Diante da crescente complexidade e rapidez com que ocorrem as mudanças no mundo do trabalho, o desafio dos gestores, nos dias atuais é, manter as organizações em níveis competitivos, o que em tese, depende de estratégias de gestão que propiciem o equilíbrio motivacional dos colaboradores.

A referida autora ainda destaca que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Sendo assim, a fonte desse prazer pode estar no próprio trabalhador, no ambiente de trabalho ou na interação entre os dois.

Porter e Miles *apud* Stoner e Freeman (2004, p.333) acreditam de modo semelhante ao dizer que “o sistema consiste em três variáveis que afetam a motivação nas organizações, que são as características individuais, características do trabalho, e as características da situação do trabalho”.

Portanto explica-se que as organizações quanto sistemas devem avaliar as características situacionais dos colaboradores para entender de que forma afetam a motivação no trabalho.

Chiavenato (2007 p.171) afirma que “A motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho do trabalho”. O autor nesta citação revela que existem muitos fatores para que a motivação aconteça, a mudança no comportamento do empregado

que trabalha motivado, geralmente é visível pois a motivação é o tipo de comportamento que facilmente é identificado, mas que sofre diversas influências.

Partindo da premissa de que a identificação dos fatores que mais influenciam o processo motivacional dos docentes viabiliza a adoção de estratégias de gestão que contribuam para o melhor desempenho dos mesmos, questiona-se: **quais fatores influenciam a motivação dos docentes ligados aos cursos do Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, CAMPUS I.** O objetivo deste trabalho é identificar os fatores influenciadores do processo motivacional dos docentes, analisando comparativamente.

O artigo encontra-se estruturado em duas partes: na primeira encontra-se, além desta Introdução, a Fundamentação Teórica onde é realizado um resgate da teoria que trata do tema em questão; e, a Metodologia, que trata do percurso metodológico escolhido para fins deste trabalho. Já na segunda parte, encontra-se a Discussão e a Análise dos Resultados, onde se expõe informações obtidas a partir dos dados coletados e tratados nesta pesquisa; e as Considerações Finais, seguidas das Referências utilizadas para a elaboração deste artigo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A administração tradicional tem cedido espaço a novos modelos de gestão que, em tese, tem melhorado as práticas gerenciais, em especial, no que diz respeito a gestão de pessoas quem tem buscado atingir concomitantemente objetivos organizacionais e profissionais.

Para Dutra (2002, p. 17), a Gestão de Pessoas pode ser caracterizada por 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”.

Gil (2001, p.17), afirma que a “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

A Gestão de Pessoas é uma área da administração composta pelos seguintes processos:

- a) Agregar pessoas - nesse processo está incluso o recrutamento e seleção de pessoas;
- b) Aplicar pessoas: inclui o desenho organizacional, o desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho;
- c) Recompensar pessoas: trata das recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais;
- d) Desenvolver pessoas: envolve treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem, programas de mudança e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância;
- e) Manter pessoas: inclui administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais;
- f) Monitorar pessoas: inclui banco de dados e sistemas de informações gerenciais (CHIAVENATO, 2010).

Em geral, o trabalhador passa a maior parte do seu tempo no ambiente laboral, sendo assim, o nível de motivação desse indivíduo sofre influência direta do tipo de trabalho, ambiente, relações interpessoais, entre outros fatores influenciadores do nível motivacional do trabalhador.

O nível de competição do mundo atual tem exigido dos trabalhadores altos níveis de desempenho o que está diretamente ligado aos níveis de motivação dos mesmos. De acordo com a teoria que trata dos aspectos motivacionais, o gestor ou os modelos de gestão, não motivam os trabalhadores, no máximo, os estimulam, porém é consenso entre autores da área

que estratégias equivocadas de gestão levam a quedas nos níveis de motivação e, conseqüentemente, ao baixo desempenho profissional e organizacional.

Portanto, criar condições ambientais e psicológicas favoráveis a manutenção dos níveis motivacionais pode contribuir para o êxito profissional e organizacional, minimizando os riscos iminentes dos mercados competitivos.

2.2 MOTIVAÇÃO HUMANA

O termo motivação indica motivo para a ação. Para Maggil (2010), motivo é alguma força interior, impulso, intenção, que leva uma pessoa a fazer algo ou agir de certa forma. Assim sendo, pode-se afirmar que a ação do indivíduo é impulsionada por um motivo, ou seja, o motivo gera comportamento seguido de ação.

Machado (1995), afirma que, em determinadas circunstâncias, alguns motivos adquirem predominância sobre outros, orientando o indivíduo para certos objetivos, ou seja, direcionando o seu comportamento para determinada ação. O referido autor destaca ainda que, os motivos têm maior, ou menor intensidade na ação dos indivíduos dependendo de fatores, como por exemplo, a personalidade de cada um, ou seja, indivíduos podem realizar a mesma atividade, animados por motivos e intensidades diferentes.

A motivação ou força psíquica leva as pessoas a buscarem a satisfação de necessidades latentes. Para Alves (2010) a motivação tem caráter cognitivo e é identificada com a mobilização de forças ativas e esforços do sujeito, com vista à realização de certos objetivos. Desta forma, a concretização do desejado, o que impulsiona o sujeito depende do que o mesmo almeja, ou vê como necessidade de realização.

Para os gestores o estudo da motivação é de fundamental importância, pois influenciam e são influenciados cotidianamente pelo comportamento dos seus colaboradores, os resultados que os primeiros almejam dependem diretamente dos buscados, mas nem sempre explicitados, pelos segundos.

Para Gil (2010) A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa, dessa forma, identificar fatores que proporcionem o equilíbrio motivacional dos colaboradores pode levar a organização a atingir seus objetivos.

Segundo Acher (1990 *apud* GIL, 2010) como a motivação é consequência de necessidades não satisfeitas, necessidade intrínsecas às pessoas, o gestor não pode motivar os colaboradores. No entanto, o modelo de gestão adotado pode satisfazer ou contrariar tais necessidades humanas, influenciando o comportamento profissional desses indivíduos.

Compreender as limitações dos modelos de gestão e aprofundar os estudos na relação entre o comportamento humano e desempenho profissional, pode levar as organizações a investirem em ambientes de trabalhos mais salutar e, quiçá, promover o equilíbrio dos níveis motivacionais.

2.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS

As teorias mais conhecidas sobre motivação são as relacionadas com as necessidades humanas. A seguir são elencadas as teorias de Maslow, Herzberg, Vroom e Lewer.

2.3.1 Hierarquia das Necessidades

Para Maslow, à medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do seu comportamento. A Figura 1, a seguir ilustra a hierarquia das necessidades humanas:

Figura 1 – A hierarquia das necessidades humanas, segundo Maslow.



Fonte: Chiavenato, 2003, p. 331.

Na base da pirâmide estão às necessidades mais baixas e recorrentes, necessidades básicas ao ser humano, chamadas necessidades primárias – necessidades fisiológicas e de segurança – enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – necessidades secundárias: sociais, de estima e de auto realização.

Enquanto Maslow fundamenta sua teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas, (abordagem intra-orientada), Herzberg alicerça sua teoria no ambiente externo e no trabalho do indivíduo (abordagem extra-orientada) como veremos a seguir.

2.3.2 Teoria dos Dois Fatores

Herzberg considera que tanto o ambiente externo como o trabalho em si são fatores que influenciam o processo motivacional. Neste sentido, diferencia fatores higiênicos e motivadores:

- a) Fatores Higiênicos: referem-se às condições de trabalho, englobando condições físicas e ambientais como: salário, benefícios, política da empresa, tipo de supervisão, clima organizacional, regulamento interno, oportunidades existentes etc.
- b) Fatores Motivadores: referem-se ao conteúdo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. Tais fatores são capazes de produzir satisfação e aumento de produtividade.

Para Herzberg o processo motivacional envolve sentimentos de realização, crescimento e reconhecimento profissional. Sendo assim, cargos que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalhador tendem a provocar o equilíbrio de seu processo motivacional. O contrário ocorre quando os fatores motivacionais são precários, o que tende a provocar ausência de satisfação e desequilíbrio do processo motivacional.

Em sua teoria que aborda os dois fatores Herzberg inclui nos fatores higiênicos a questão de salário, mas não a aborda diretamente, tal questão é abordada na Teoria da Expectação de Lawler, que considera o dinheiro como um fator motivador como exposto no tópico subsequente.

2.3.3 Teoria da Expectação de Lawler

Em seus trabalhos sobre motivação, Lawler encontrou fortes evidências de que o dinheiro pode motivar o desempenho e outros tipos de comportamentos, como o companheirismo e dedicação à organização.

O referido autor salienta ainda que a relação entre o dinheiro e o desempenho pode ser influenciada negativamente pelos seguintes fatores:

1. O lapso de tempo ocorrido entre o desempenho do profissional e o incentivo salarial. O reforço fraco e demorado, induzem a percepção de que não existe relação entre desempenho superior e remuneração.

2. As avaliações de desempenho não produzem distinções salariais. Assim a relação entre salário e desempenho superior torna-se dissonante.
3. A política de remuneração das organizações está, geralmente, atrelada às políticas governamentais ou a convenções sindicais, que são genéricas e abrangentes. Os salários tornam-se planos e não distinguem o bom e o mau desempenho.
4. O preconceito gerado pela Teoria das Relações Humanas e as limitações do modelo do *homo economicus* (Teoria da Administração Científica) parece transformar o dinheiro em algo vil e sórdido, quando, na realidade, este é uma das razões pelas quais as pessoas trabalham.

Sendo assim, de acordo com a Teoria da Expectação, o dinheiro torna-se um fator motivador quando os profissionais conseguem perceber a relação existente entre remuneração e desempenho. Segundo Lalwer, se essa percepção for alcançada e confirmada, as pessoas certamente terão melhor desempenho tendo em vista o resultado financeiro almejado.

2.3.4 Teoria Contingencial de Motivação de Vroom

De acordo com Limongi (2002, p. 256) a teoria de Vroom “é considerada uma teoria de processo, e não simplesmente de conteúdo, pois identifica relações entre variáveis dinâmicas, que explicam o comportamento das pessoas no trabalho”. A teoria contingencial da motivação de Victor Vroom, baseia-se no modelo fundamentado no poder do autocontrole para alcançar um determinado objetivo.

Os fatores dessa teoria de acordo com Vroom, são: Valência, Expectativa e Instrumentalidade.

1 Valência: é o valor ou importância focada em uma recompensa específica. [...] 2 Expectância: é a crença de que o esforço levará ao desempenho desejado. [...] 3 Instrumentalidade: é a crença de que o desempenho está relacionado com as recompensas desejadas. (CHIAVENATO, 2005 p.258).

Para Vroom, o nível de produtividade individual depende de três forças básicas, que atuam dentro do indivíduo: objetivos individuais; percepção da relação existente entre produtividade e alcance dos objetivos individuais; percepção da capacidade de influenciar o seu próprio nível de produtividade. Essas três forças resultam na motivação. Se um dessas forças estiverem ausentes, a motivação será fraca.

Desta forma, a teoria de Vroom que enfatiza as diferenças individuais (MIRANDA, 2005), leva-nos a concluir que as organizações obtêm de seus empregados o desempenho

desejado não apenas quando satisfazem os seus objetivos individuais, mas quando mostram a eles que o caminho para a satisfação dos objetivos individuais está no alcance do desempenho desejado (BUENO, 2002).

Observa-se, portanto que a teoria se baseia na relação que o indivíduo deve atingir entre produtividade e a aspiração de seus objetivos individuais; e a aptidão que o tem colaborador de poder entusiasmar-se com o seu próprio nível de produtividade.

Diante do exposto, pode-se observar que as teorias da motivação se complementam e trazem importantes contribuições para a melhor compreensão do processo motivacional e sua relação com o desempenho do homem no âmbito organizacional.

Para subsidiar a análise dos dados desta pesquisa, entendemos que a teoria da expectativa de Vroom é a mais adequada, tendo em vista seu caráter contingencial e o alinhamento percebido entre a mesma e o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST).

3 METODOLOGIA

Este trabalho teve como objetivo identificar os fatores influenciadores do processo motivacional dos docentes da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, a partir do questionário adaptado denominado IMST – Inventário de Motivação e Significado do Trabalho, o presente estudo pode ser entendido como uma pesquisa exploratória de caráter descritivo, com uma abordagem quantitativa conduzida sob a forma de estudo de caso.

Os dados foram coletados junto aos docentes dos cursos ligados ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – Campus I, nos meses de julho e agosto de 2015, o instrumento de coleta de dados foi o questionário adaptado do modelo de Livia de Oliveira Borges e Antônio Alves Filho, denominado Inventário de Motivação e Significado do Trabalho – IMST.

O universo da pesquisa foi composto por 97 professores, dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Serviço Social e Comunicação Social do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – Campus I. Para efeito deste trabalho foi considerado uma amostra de 34 professores, o que representa 35% do universo considerado.

O IMST, questionário que embasou este trabalho, propõe os seguintes fatores e suas respectivas variáveis:

Tabela 1 – Variáveis dos Fatores e seus significados

FATORES	VARIÁVEIS	SIGNIFICADO
VALORATIVOS	Justiça no trabalho	Esta variável refere-se a questões que tratam da equidade de direitos entre colegas, proporcionalidade entre esforços e recompensas e/ou entre deveres e direitos, acolhimento interpessoal de colegas e superiores, respeito com cada pessoa e reconhecimento.
	Auto expressão e Realização pessoal	Esta variável refere-se a questões em que o docente tem a oportunidade de expressar a criatividade, sentindo-se assim produtivo, capaz de tomar decisões, além de sentir prazer nas atividades que executa.
	Sobrevivência pessoal	Esta variável refere-se a garantia de sustento, retorno econômico merecido e estabilidade no emprego através do desempenho.
	Desgaste e desumanização	Esta variável refere-se ao esforço realizado, a dedicação, se há recompensa econômica. Se há esgotamento com o trabalho produzido, e se são vistos e tratados de forma respeitosa.

(continua)

Tabela 1 – Variáveis dos Fatores e seus significados (continuação)

FATORES	VARIÁVEIS	SIGNIFICADO
DESCRITIVOS (ESPERA)	Auto expressão	Esta variável indica a oportunidade de expressar-se criativamente, de opinar e de influenciar, e a expectativa do sentimento de respeito e prazer pelo que executa.
	Desgaste e desumanização	Esta variável implica em quanto o trabalho implica em desgaste e esgotamento e percepção desse esforço não recompensado economicamente.
	Responsabilidade	Esta variável indica o quanto o indivíduo espera ser responsável pelo que faz, pelo respeito à hierarquia, pelo cumprimento de normas, por decisões e pela qualidade do que faz.
	Independência econômica	Esta variável indica quanto o indivíduo espera encontrar estabilidade no emprego, oportunidade de profissionalização, tarefas prazerosas, garantia do sustento, do amparo social e independência enquanto consumidor.
	Segurança e dignidade	Esta variável indica a expectativa de contar com a adoção de medidas de segurança e expectativa de respeito ao profissional enquanto pessoa e maneira democrática, atingindo a todos igualmente.
DESCRITIVOS (OCORRE)	Auto expressão	Esta variável refere-se à oportunidade de expressar-se criativamente, de opinar e de influenciar, sentimento de respeito e prazer pelo que executa.
	Desgaste e desumanização	Esta variável refere-se a questões em que o trabalho implica em desgaste e esgotamento e percepção desse esforço não recompensado economicamente.
	Independência e recompensa econômica	Esta variável refere-se ao sustento como independência econômica, percebido através do próprio desempenho, além do reconhecimento.
	Responsabilidade	Esta variável refere-se a percepção de que o trabalho realizado pressupõe seriedade e responsabilidade para a sua execução.
	Condições de trabalho	Esta variável refere-se à exigência de um ambiente adequado para um bom desempenho, que seja seguro e com a assistência que o docente merece.
INSTRUMENTALIDADE	Envolvimento e reconhecimento	Esta variável indica o reconhecimento da importância do que é feito, opiniões são levadas em conta, adaptação as normas, respeito da hierarquia e estabilidade pela qualidade do que faz.
	Condições materiais de trabalho	Esta variável refere-se a exigência de equipamentos adequados e específicos para o trabalho, conforto material e higiênico ou seja, a assistência necessária.
	Desgaste e desumanização	Esta variável indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar desgaste e desumanização.
	Recompensa e independência econômica	Esta variável indica o trabalho como garantia do sustento, independência econômica e sobrevivência.
	Responsabilidade	Esta variável indica o prazer em ver o trabalho realizado, implicando na necessidade de cumprir com as tarefas previstas, fazendo o indivíduo sentir-se bem por dar sua contribuição.

Fonte: Próprio Autor

O IMST adaptado inicia-se a partir dos dados demográficos, seguido de uma apresentação e as instruções. Em seguida apresenta-se os fatores valorativos, composta de 16

questões, na forma de frases, cada uma descrevendo o valor do trabalho, o docente respondeu escrevendo de 0 a 4, apontando quanto descreve o que o trabalho deve ser.

Segue-se, então os fatores descritivos, (espera e ocorre), com 12 questões. Nesta o docente apresenta duas respostas para cada questão, dizendo quanto espera que o resultado indicado ocorra e a outra dizendo quanto observa aquele resultado na prática.

Por fim, fatores de instrumentalidade, composta por 11 questões, onde o docente enumera de 0 a 4, indicando quanto do seu desempenho é útil para obter o referido resultado.

Para a análise dos resultados, foi realizada uma abordagem quantitativa para estabelecer o *Ranking* Médio (RM), para o questionário que utilizou escala tipo Likert, para identificar os fatores influenciadores do processo motivacional dos docentes que responderam os questionários.

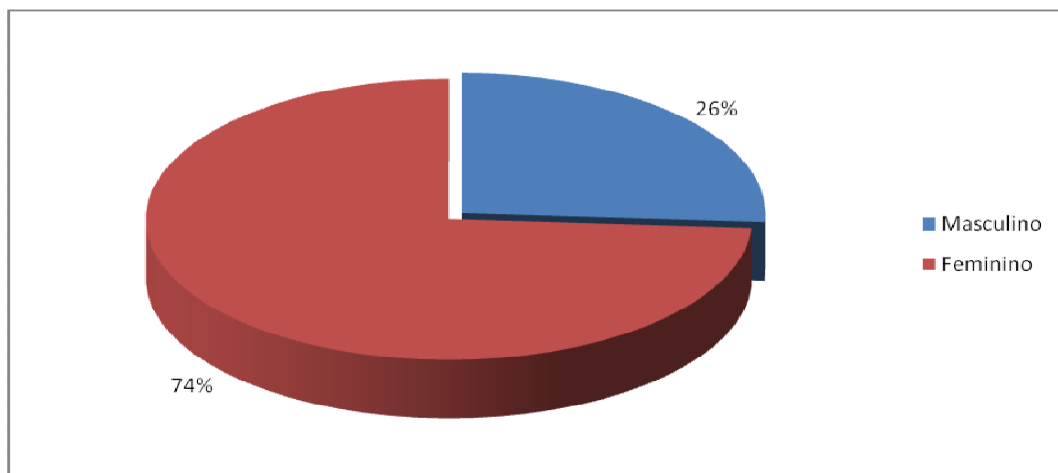
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

4.1.1 Sexo

De acordo com os dados demográficos apresentados pelos participantes da pesquisa, dentre 100% dos docentes, a maioria, ou 74% é do sexo feminino; enquanto que 26% são do sexo masculino. Logo, observa-se que no Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, Campus I prevalecem docentes do sexo feminino, como pode ser observado no Gráfico 1

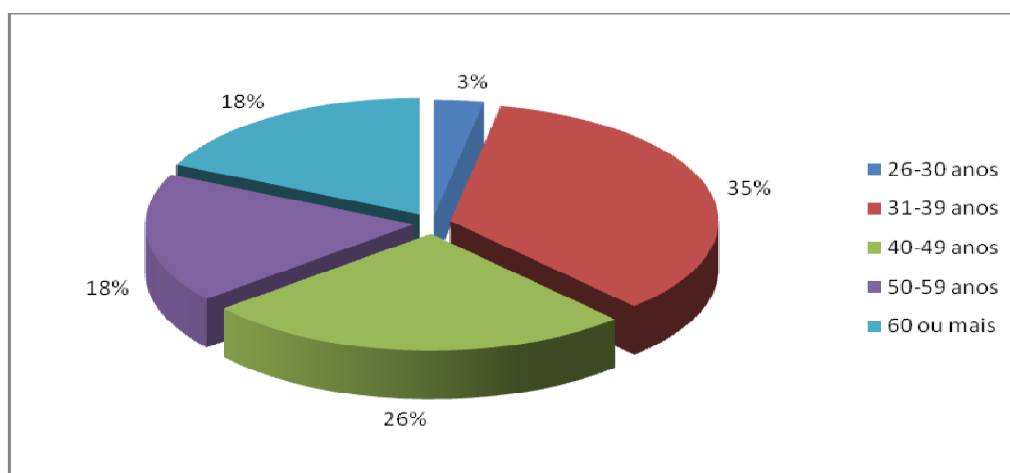
Gráfico 1 – Sexo



Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.1.2 Faixa Etária

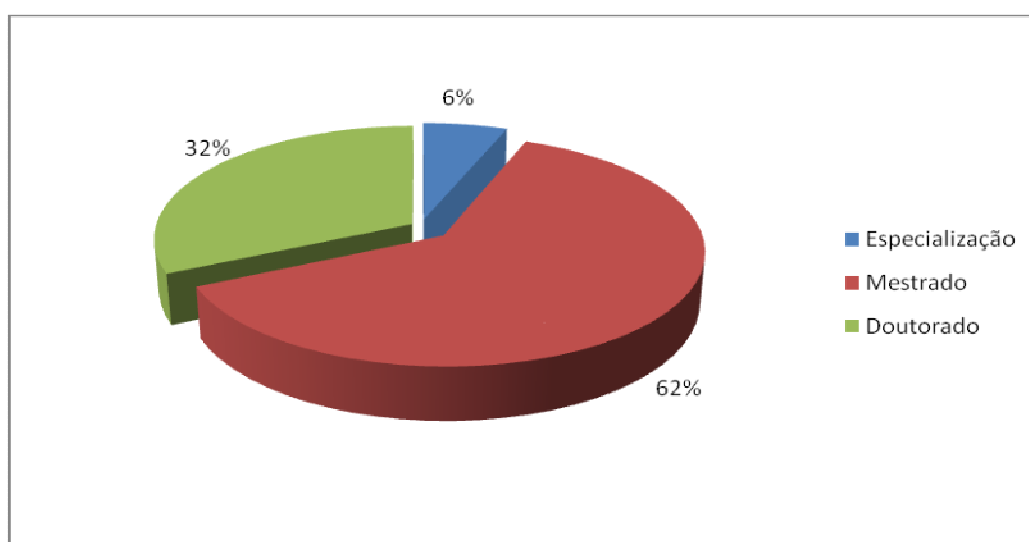
De acordo com o gráfico 2, observa-se que a faixa etária de 31 a 39 anos apresenta o maior percentual de 35%. Assim, nota-se que o Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA da UEPB, apresenta um quadro de professores consideravelmente jovem.

Gráfico 2 – Faixa Etária

Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.1.3 Nível de Escolaridade

Conforme demonstrado no Gráfico 3 referente ao nível de escolaridade dos docentes pesquisados, a maioria 62% afirmou ter mestrado, 32% são doutores e 6% possui especialização. O nível elevado de mestres era de se esperar, uma vez que para ser docente na UEPB exige-se o nível de mestrado.

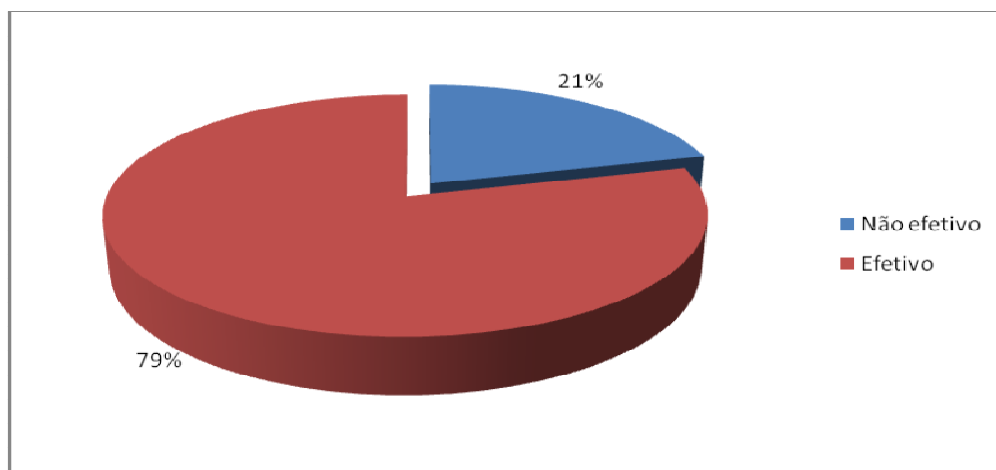
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade

Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.1.4 Situação Funcional (Vínculo)

Os resultados obtidos a partir do questionário mostraram que com relação a situação funcional dos docentes do CCSA, existe a predominância de professores efetivos, como pode ser observado no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Situação Funcional

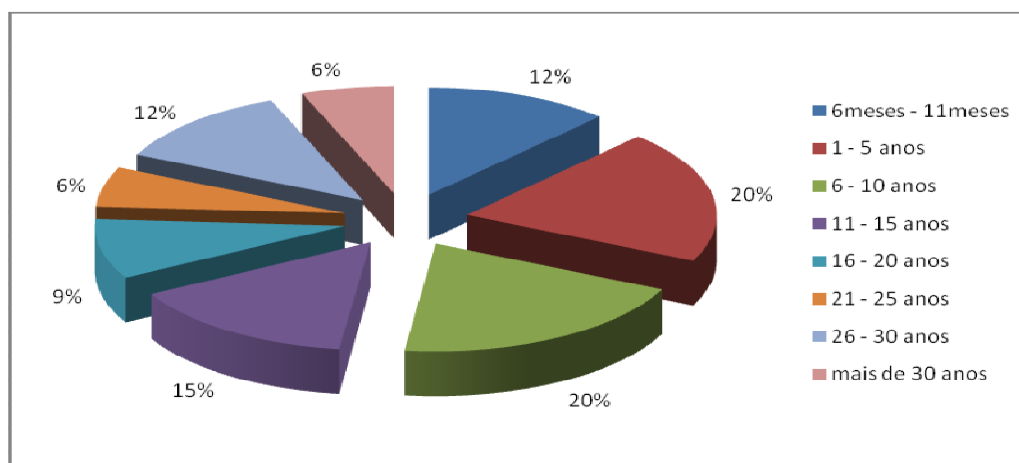


Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.1.5 Tempo de serviço

A respeito do tempo de serviço na instituição pesquisada, o tempo de 1-5 anos e de 6-10 igualou-se com 20% cada, o que denota que a maioria dos docentes do CCSA está com tempo de serviço na instituição entre 1 a 10 anos, como pode bem ser observado no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Tempo de Serviço

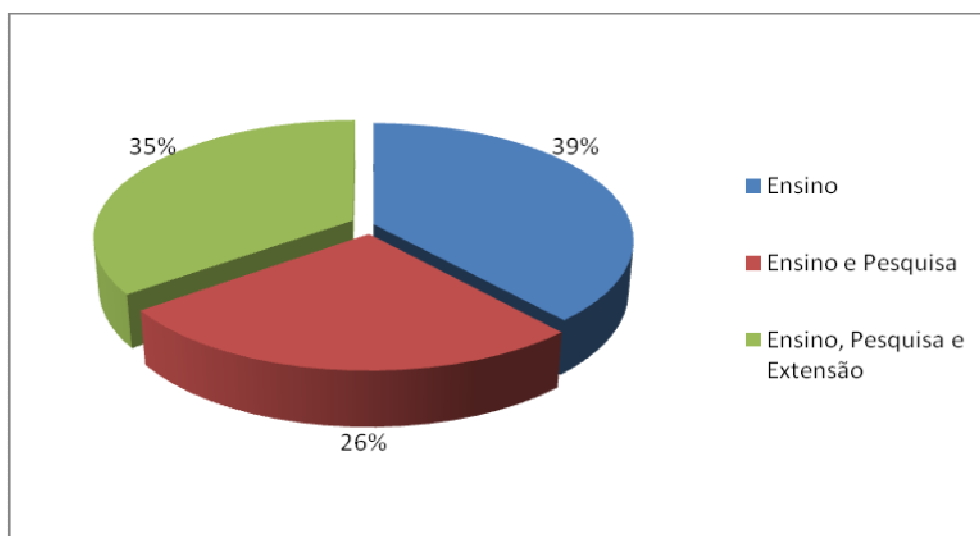


Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.1.6 Atividades Desenvolvidas.

Os resultados obtidos através do questionário mostraram que sobre as atividades que desenvolvem, 32% afirma desenvolver atividades ligadas à Ensino, Pesquisa e Extensão, um percentual próximo aos docentes que desenvolve apenas atividades ligadas ao ensino que é de 35%, como observa-se no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Atividades Desenvolvidas



Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.2 FATORES E VARIÁVEIS

4.2.1 Fatores Valorativos

Os atributos valorativos advêm dos estudos de Vroom sobre motivação, ao adotar o conceito de valências.

Esta parte do questionário refere-se ao **modelo ideal de trabalho**. Os fatores valorativos são compostos por quatro variáveis, que visa identificar a importância que cada variável tem para os respondentes com relação ao trabalho.

Os resultados indicam que, os respondentes, docentes efetivos e não efetivos, consideram a variável Auto-expressão e Realização Pessoal a mais importante, em um modelo ideal de trabalho, enquanto a variável Desgaste e Desumanização obteve a menor média dentre as quatro, o que indica pouca importância atribuída pelos respondentes aos mesmos.

Vale salientar que os docentes não efetivos ainda atribuíram menor importância, a variável em questão, quando comparado a avaliação dos docentes efetivos.

Assim, pode-se inferir que os respondentes, docentes efetivos e não efetivos consideram maiores valores para as questões que lhe permitem expressar-se de maneira que suas atividades lhe deem prazer. E atribuem valores baixos para as questões de trabalho que geram cargas excessivas de trabalho, se caracterizando como um fator que gera insatisfação, para efetivos e não efetivos.

O gráfico 7, ilustra a importância dada, pelos respondentes, a cada fator valorativo.

Gráfico 7 – Fatores Valorativos



Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.2.2 Fatores Descritivos (Espera)

Os fatores descritivos e suas variáveis, ora expostas, se referem **as expectativas dos docentes em relação ao seu trabalho**, sustentada na teoria da expectativa de Vroom.

Quando abordados sobre o que esperam do trabalho, os docentes efetivos indicaram a variável Auto-expressão como o mais esperado, corroborando com os resultados obtidos nos Fatores Valorativos, que indicou que esta variável deveria estar presente no modelo ideal dos docentes, já para os docentes não efetivos, a variável Independência Econômica foi a que obteve maior média, o que pode indicar vulnerabilidade econômica dos referidos docentes, tendo em vista o vínculo com a UEPB.

A variável que obteve a menor média, entre os docentes efetivos, que indica o que eles menos almejam, foi o Desgaste e Desumanização, corroborando os resultados obtidos nos

Fatores Valorativos, em que a média foi baixa. Já para os docentes não efetivos o atributo com menor média, foi o de Segurança e Dignidade, não significando exatamente que os docentes não almejem esta variável, apenas foi a variável que teve a média menor que as demais, considerando que Desgaste e Desumanização teve uma média um pouco maior, indicando que suas expectativas em relação as questões de cargas excessivas de trabalho são maiores que as de Segurança e Dignidade.

Gráfico 8 – Fatores Descritivos (Espera)



Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

Quanto aos fatores descritivos que indicam o que ocorre no ambiente trabalho do docente, a variável que apresentou maior média, ou seja, a mais presente foi **Responsabilidade**, para os efetivos, o que demonstra que os efetivos percebem que o trabalho realizado pressupõe seriedade e responsabilidade para a sua execução. A maior média atribuída pelos não efetivos foi para a variável **Auto-expressão**, que demonstra que os docentes não efetivos percebem em seu ambiente de trabalho a liberdade para opinar e criar. A variável que obteve menor média, para efetivos e não efetivos, foi a **Condições de Trabalho**, o que indica que para ambos os grupos pesquisados, docentes efetivos e não efetivos, não sentem o ambiente de trabalho adequado para o bom desempenho de suas atividades, necessitando de maior assistência e segurança.

Gráfico 9 - Fatores Descritivos (Ocorre)



Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

4.2.3 Fatores de Instrumentalidade

Nesta etapa que trata a respeito dos fatores de instrumentalidade, o docente também deveriam pontuar de 0 a 4, as variáveis que indicam quanto o trabalho do docente depende de seu desempenho e/ou esforço.

Como ilustrado no gráfico 11, a variável que apresentou maior média tanto para o grupo dos efetivos quanto para o dos não efetivos foi a **Responsabilidade** demonstrando que ambos percebem uma relação direta entre a forma como assumem suas atividades e os resultados das mesmas. Os efetivos atribuíram menor média para **Desgaste e Desumanização**, indicando que os efetivos percebem menor dependência de seu próprio desempenho em relação a esta variável, ou seja, o desempenho dos docentes não é responsável por provocar desgaste e desumanização.

Os não efetivos percebem menor dependência de seu próprio desempenho em relação a variável **Recompensa e Independência Econômica**, indicando que não percebem o trabalho como garantia de sustento e sobrevivência.

Gráfico 10 – Fatores de Instrumentalidade



Fonte: Pesquisa direta, Jul./Ago. 2015.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi identificar os fatores influenciadores do processo motivacional dos docentes ligados aos cursos do Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, CAMPUS I.

Para tanto foram considerados os fatores influenciadores do processo motivacional e suas respectivas variáveis. **Os fatores descritivos (espera)**, composto pelas variáveis: **auto expressão; desgaste e desumanização; responsabilidade, independência econômica e segurança e dignidade**, são os que mais influenciam o processo motivacional dos respondentes, uma vez que, tanto os docentes efetivos quanto os não efetivos atribuíram média maior que três as referidas variáveis.

Nos **fatores valorativos**, compostos pelas variáveis: **justiça no trabalho; auto expressão e realização pessoal; sobrevivência pessoal e desgaste e desumanização**, a variável **desgaste e desumanização** obteve a menor média, o que indica que os dois grupos de docentes, efetivos e não efetivos, não valorizam o trabalho enquanto um fardo, desgastante e desumanizado.

A análise dos **fatores descritivos (ocorre)**, composta pelas variáveis: **auto expressão; desgaste e desumanização; independência e recompensa econômica; responsabilidade e condições de trabalho**, a variável que obteve menor média foi **condições de trabalho**, indicando que os docentes efetivos e não efetivos percebem que o ambiente de trabalho necessita de adequação, segurança e melhor assistência.

Nos **fatores de instrumentalidade**, composto pelas variáveis: **envolvimento e reconhecimento; condições materiais de trabalho; desgaste e desumanização; recompensa e independência econômica e responsabilidade**, os docentes efetivos atribuíram médias altas a todas as variáveis, no entanto, observa-se uma leve queda na média da variável **desgaste e desumanização** o que sugere que os docentes efetivos não fazem relação direta entre a variável em questão e o desempenho profissional. Já os docentes não efetivos, atribuíram médias menores para duas variáveis, **recompensa e independência econômica e condições de trabalho**, indicando que os docentes não efetivos não percebem o esforço no trabalho como garantia de sustento e sobrevivência, isto pode estar relacionado ao vínculo que estes mantêm com a UEPB. E em relação a média menor a variável **condições de trabalho**, demonstra que para os docentes não efetivos seu desempenho não é responsável por lhe proporcionar um ambiente adequado com material e assistência necessária.

Conclui-se, portanto que os **fatores descritivos (espera)**, composto pelas variáveis: **autoexpressão; desgaste e desumanização; responsabilidade, independência econômica e segurança e dignidade**, são os que mais influenciam o processo motivacional dos docentes pesquisados, uma vez que, tanto efetivos como não efetivos atribuíram média maior que três a todas as variáveis.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C.R.; NOHARA, J.J. **Monografia do curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma. São Paulo: Atlas, 2004.

ALVES, Patrícia I. B. **Satisfação, insatisfação no trabalho dos professores do 1º. Ciclo do ensino básico**. Estudo do Concelho de Caldas da Rainha. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica. Universidade Aberta. Lisboa, Portugal, 2010.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1994.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos**: Uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo. Atlas, 1980.

_____. **Motivação nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BUONO & BOWDITCH, J. L A. F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO. Idalberto. **Gerenciando pessoas**. Como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

_____. **Introdução à Teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Administração de recursos humanos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Gestão de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2010.

_____. **Gerenciando com pessoas**. 2 ed. São Paulo: Makron, 2005.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**. Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas. São Paulo: Atlas. 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis Profissionais. São Paulo: Atlas. 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAGGIL, R. **A Aprendizagem motora**: Conceitos e Aplicações. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

MAITLAND, Iain. **Como motivar pessoas**. São Paulo: Nobel, 2000.

OLIVEIRA, L. H. **Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert. Notas de Aula.** Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. Mestrado em Adm. e Desenvolvimento Organizacional. PPGA CNEC/FACECA: Varginha, 2005.

SOARES, Gláucio Gonçalves. **A influência do Perfil da Situação Funcional Sobre o nível de Motivação dos Trabalhadores de um órgão publico** – Brasília, 2011.