



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS ANTÔNIO MARIZ – CAMPUS VII
COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ FERNANDO MAMEDE SAMPAIO

**MOTIVAÇÃO: OS FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM PARA O
SERVIÇO OFERECIDO PELOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL
DE PATOS-PB.**

PATOS-PB

2014

JOSÉ FERNANDO MAMEDE SAMPAIO

**MOTIVAÇÃO: OS FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM PARA O
SERVIÇO OFERECIDO PELOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL
DE PATOS-PB.**

Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, como requerimento para a obtenção do
título de Bacharelado em Administração.

Orientadora: Erika Campos Marinho de Góes Pires

PATOS
2014

UEPB - SIB - Setorial - Campus VII

S192m Sampaio, José Fernando Mamede.

Motivação: os fatores motivacionais que influenciam para o serviço oferecido pelos professores da Rede Pública Municipal de Patos - PB [manuscrito] / José Fernando Mamede Sampaio. - 2013. 29 f. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Msc. Erika Campos Marinho de Góes Pires, Coordenação de Administração".

1. Motivação. 2. Fatores motivacionais. 3. Serviço público.
I. Título.

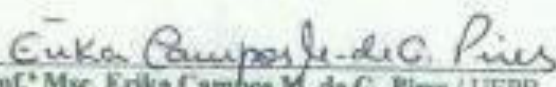
21. ed. CDD 658.314


JOSÉ FERNANDO MAMEDE SAMPAIO

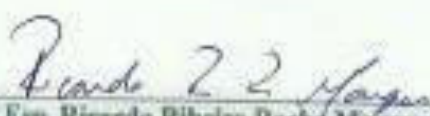
**MOTIVAÇÃO: OS FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM PARA O
SERVIÇO OFERECIDO PELOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL
DE PATOS-PB.**

Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em
Administração da Universidade Estadual da Paraíba,
como requerimento para a obtenção do título de
Bacharelado em Administração.

Aprovado em 24/03/2014


Prof.^a Msc. Erika Campos M. de G. Pires / UEPB
Orientadora


Prof.^a Msc. Rosângela da Silva Figueiredo / UEPB
Examinadora


Prof.^a Esp. Ricardo Ribeiro Rocha Marques / UEPB
Examinador

MOTIVAÇÃO: OS FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM PARA O SERVIÇO OFERECIDO PELOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE PATOS-PB.

**Sampaio, José Fernando Mamede¹;
Pires, Erika Campos Marinho de Góes²**

RESUMO

O Setor de Educação pública, como segmento prestador de serviços e cujas ações se refletem profundamente na sociedade, deve adotar uma prática gerencial apropriada capaz de alterar seu quadro atual: falho e preocupante, consequente da história do desenvolvimento sócio político-econômico do país, a fim de possibilitar um melhor desempenho, com maior produtividade e qualidade. Esse artigo tem a intenção de saber se os professores da rede pública municipal de patos se encontram ou não motivados para o trabalho e quais os fatores motivacionais ou desmotivacionais que mais influenciam, ou seja, investigou-se aqui a importância da motivação dentro da instituição e quais as consequências de sempre mantermos os funcionários motivados, onde foi feito um questionário na escola Sabino Ferreira Freire para avaliar e identificar se existe algum fator que ainda os motivam. Mas geralmente a culpa pela má educação cai sobre as costas do poder público e seus representantes, entretanto para esse serviço sair com qualidade os professores precisam estar motivados e fatores como receber um bom salário, o reconhecimento profissional e o respeito por parte da população são fatores que foram considerados como motivacionais, porem foram encontradas evidências de que os professores se encontram pouco motivados para o trabalho e os principais fatores que influenciam mais para essa baixa motivação são o ambiente físico do trabalho, a violência no trabalho, salário e entre outros.

Palavras-chave: Motivação. Fatores motivacionais. Serviço público.

ABSTRACT

The Department of Public Education as provider services segment and whose actions reflect deeply in society must adopt an appropriate management practice can change your current table: flawed and troubling , resulting in the history of political and socio-economic development of the country, order to provide a better performance with increased productivity and quality. This article intends to whether teachers of public municipal ducks or are not motivated to work and what the motivating factors that influence or desmotivacionais , ie , here we investigated the importance of motivation within the institution and the consequences of always keeping employees motivated , where he was made a questionnaire at school Sabino Ferreira Freire to assess and identify if there is any factor that still motivate . But usually to blame for poor education falls on the back of government and its representatives , however for this service out with quality teachers need to be motivated and factors such as a good salary , professional recognition and respect by the population are factors that were considered as motivational , however evidence that teachers are poorly motivated to work and the main factors that influence more low motivation for this is the physical work environment were found , workplace violence , salary and so on.

Keywords : Motivation. Motivational factors. Public service.

¹Aluno do curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB;

² Professor do Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB.

1 INTRODUÇÃO

A educação no país vem sendo assunto muito discutido nas universidades, nas secretarias de educação, nas escolas, nas instituições de estudos e pesquisas, na mídia e praticamente em todos os setores. Educadores e profissionais de outras áreas debatem os problemas educacionais e apontam novas perspectivas para a educação brasileira, diante dessa complexidade surge a seguinte problemática: Quais os fatores que geram motivação no ambiente de trabalho dos professores da rede pública municipal de Patos/PB? A partir disso, observar-se a importância da motivação dentro de todas as organizações seja ela privada ou pública.

Mas se o processo de motivação não for bem conduzido, a tendência é cair o moral dos empregados, aumentando assim a insegurança e diminuindo a lealdade e a confiança, gerando uma falta de comprometimento, furto e até boicote (LACOMBE, 2005).

Diante disso este estudo tem como objetivo geral investigar se os professores municipais de Patos-PB se encontram motivados e quais os fatores motivacionais ou desmotivacionais que influenciam nessa motivação.

Fatores como salário, estabilidade, status, exaustão, reconhecimento, ambiente organizacional, a violência, entre outros fatores, influenciam diretamente no comportamento do professor, pois a cobrança e pressão da sociedade sobre o professor é muito alta e às vezes vai além da sala de aula, refletindo diretamente em suas ações no ambiente de trabalho.

Diante desses fatores, o ser humano é capaz de manifestar determinados atos como desejos, carências, ambições, apetites, amores, ódios e medos, ou seja, a motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos, os quais, às vezes, são definidos como necessidades, desejos ou impulsos no interior do indivíduo, e esses motivos são dirigidos a objetivos (SILVA, 2000).

Os objetivos específicos que visam contribuir para o objetivo geral são: saber se os professores se sentem reconhecidos, se estão motivados, se gostam da função que desempenham e como é a relação entre eles.

A prática deste estudo justifica-se pela importância de uma equipe bem motivada para a perfeita realização de suas tarefas, pois nos últimos anos as pessoas capacitadas e motivadas são as molas propulsoras para alavancar resultados admissíveis nas organizações sejam elas públicas ou privadas.

Esse estudo tomou como base as várias opiniões de autores sobre a motivação humana, tendo como referência os autores e obras relacionados no final deste artigo. Muitas teorias

afirmam que a motivação explica com frequência as variações de determinados comportamentos, impulsionando as pessoas a agir de várias formas positivas e negativas, no ambiente organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Vergara (2007), no referencial teórico são apresentados os estudos e conceitos sobre o tema, ou mais especificamente sobre o problema constante em obras de diversos autores.

Neste artigo o referencial teórico adotado e constituído pelo conceito de motivação e pelas teorias de conteúdo, que segundo Silva (2002), essas teorias têm como foco “o que” motiva o comportamento humano, focalizando geralmente as necessidades humanas de algum tipo.

Para Silva (2002, p228), “as principais teorias de conteúdo de motivação: teoria da hierarquia das necessidades, de Maslow; teoria ERG, de Alderfer; teoria dos dois fatores, de Herzberg; e a teoria da realização (necessidades adquiridas), de McClelland”.

2.1 MOTIVAÇÃO

Os indivíduos apresentam diversidade de interesses, com isso percebemos que elas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. É nesta diversidade que encontramos a mais importante fonte de compreensão a respeito do fenômeno da motivação humana (BERGAMINI, 1990).

É muito difícil ter uma definição exata do conceito de motivação, uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos. De um modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona o ser humano a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico, onde este impulso é a ação provocada por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 2009).

Motivação é a maneira de elevar o nível de esforços em favor de metas da organização e a persistência dos esforços que uma pessoa leva ao alcance de satisfazer alguma necessidade

individual (ROBBINS, 2000).

A motivação refere-se a desejos, aspirações e necessidades que influenciam na escolha de alternativas, determinando assim o comportamento do ser humano (KWASNICKA, 2006).

Ainda sobre a pesquisa, “motivação e processo de induzir uma pessoa ou grupo, cada qual com necessidades e personalidades distintas, a atingir os objetivos da organização, enquanto tenta também atingir os objetivos pessoais” (MEGGINSON, MOSLEY E JUNIOR, 1998, p. 346).

Então fica claro que cada pessoa tem sua própria definição sobre o que seja motivação e em todas as definições as seguintes palavras são encontradas: desejos, metas, objetivos, estímulos, impulso e necessidade.

2.1.1 Teorias sobre Motivação

As teorias sobre motivação são de grande importância para todo administrador, pois elas são o resultado de pesquisas intensivas em organizações, objetivando descobrir a melhor forma de motivar as pessoas.

Para Bergamini (2008, p.11), “Todo o esforço da administração dá mostras de estar mais voltado à compreensão da natureza especial dos padrões motivacionais. Há condições para que os objetivos individuais e organizacionais caminhem lado a lado, eles não são por natureza antagônicos”.

Segundo Silva (2002), toda e qualquer teoria sobre motivação se preocupa em determinar as razões pelas quais as pessoas fazem determinadas ações e como e o processo que causa tais ações.

Segundo Megginson, Mosley e Junior (1998, p. 350), “as mais populares teorias de conteúdo são: a hierarquia de necessidades do psicólogo Abraham Maslow, a teoria ERG, de Alderfer, a necessidade de realização do pesquisador e autor David McClelland e a teoria da motivação e manutenção de Frederick Herzberg”.

2.1.1.1 Teorias das Necessidades de Maslow

A teoria da motivação humana de Abraham H. Maslow foi fundamental para os estudos sobre motivação, onde esta é a mais conhecida, se baseia na chamada hierarquia das

necessidades humanas, aonde este autor defende que a motivação humana ocorre em uma sequência de necessidades que estão definidas de forma hierárquica e em níveis de acordo com o grau de sua importância

Segundo Kwasnicka (2006), quando um desejo é satisfeito, outro ressurge, se este é atendido, outro o substitui, essa sequência sem fim originou a teoria de Maslow, uma hierarquia de necessidades, nessa teoria as necessidades humanas são distribuídas em uma pirâmide de importância e de influência no comportamento do homem. Na base da pirâmide encontramos as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto que no topo as mais sofisticadas e intelectualizadas, como mostra a figura abaixo:

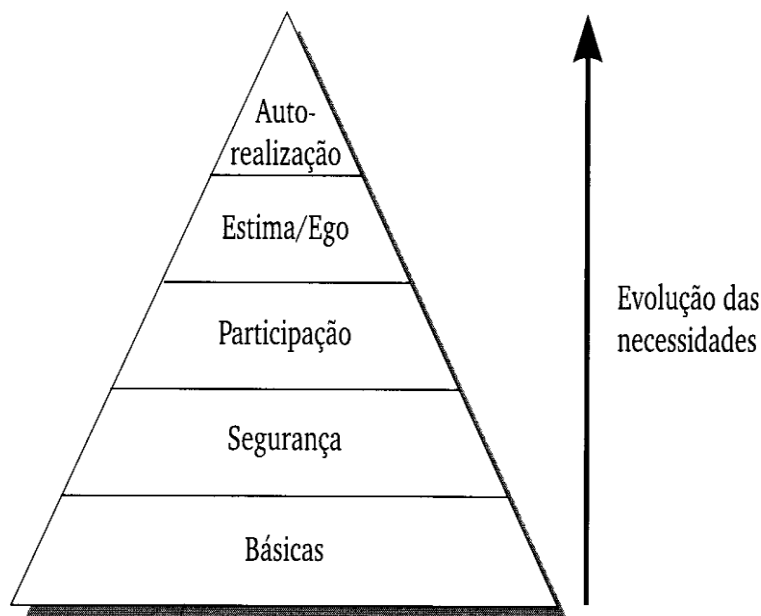


Figura 1. Hierarquia das necessidades de Maslow
Fonte: Adaptado de MAXIMIANO (2000, Pg.351)

Segundo Maslow, citado por Silva (2002, ps. 229 e 230), os indivíduos se comportam no sentido de suprir suas necessidades mais imediatas, que estão hierarquizadas da seguinte forma:

As necessidades fisiológicas ou básicas estão relacionadas às necessidades humanas de sobrevivência, tais como alimentação, (fome), repouso e sono (cansaço), abrigo (frio e calor), desejo sexual (energia orgânica) etc.

As necessidades de segurança estão relacionadas à busca de proteção contra ameaças/privações, assim como à fuga do perigo; surgem no indivíduo quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. São necessidades de proteção contra doenças, incertezas, desemprego, roubo etc.

As necessidades sociais surgem no comportamento humano quando as anteriormente citadas se encontram relativamente satisfeitas; são aquelas relacionadas à participação em grupo, aceitação por parte dos companheiros, amizade, afeto, amor etc.

As necessidades de estimas são aquelas relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia; envolvem auto apreciação, autoconfiança, auto respeito, aprovação social, além de status, prestígio e consideração.

As necessidades de auto realização são as necessidades humanas mais elevadas, onde alguns têm de realizar o seu potencial (autodesenvolvimento contínuo), isto é, são as necessidades que algumas pessoas têm de “ser o seu melhor”. Isso só ocorre quando todas as outras “necessidades” estão relativamente “bem” satisfeitas.

Essas necessidades estão assim hierarquizadas, o que não significa dizer que, em sua vida, o indivíduo caminhe linearmente para a satisfação delas. Não existem estágios predefinidos e definitivos a serem atingidos, ou seja, uma necessidade em qualquer ponto da hierarquia precisa ser satisfeita antes que a necessidade seguinte se manifeste (MAXIMIANO, 2000).

2.1.1.2 Teoria ERG - Existence, Relatedness e Growth.

A teoria de ERC foi desenvolvida pelo Psicólogo Clayton Alderfer, com base no estudo da teoria de Maslow e de pesquisas por ele realizadas, seu modelo é baseado em uma hierarquia de necessidades, porém considera apenas três níveis. No primeiro nível estão as necessidades de existência, no segundo as necessidades de relacionamento e no terceiro nível as necessidades de crescimento. (SILVA, 2002).

Maximiano (2004), os principais níveis de necessidade de motivação são:

Necessidade existencial: corresponde às necessidades básicas de Maslow, às necessidades de sobrevivência, acrescentando-se os benefícios extras que são oferecidos no local de trabalho;

Necessidade de relacionamento: corresponde às necessidades de estima de Maslow, onde o ser humano tem o desejo de relacionamento e satisfação com outras pessoas, ou seja, a integração com outros para sentir-se satisfeito;

E por último a **necessidade de crescimento:** corresponde ao desejo de crescimento contínuo e desenvolvimento social com a necessidade de que o ser humano tem de criar, dar sugestões, participar, se sentir importante e desenvolver sua capacidade produtiva.

De acordo com Chiavenato (2000) existem algumas diferenças entre a abordagem de Maslow e Alderfer que se deve citar. Neste sentido Silva (2002, p.231 e 232) afirma que:

Enquanto a teoria de Maslow argumenta que o progresso dos indivíduos aumenta à medida que eles sobem na hierarquia das necessidades, como resultado da satisfação das necessidades mais baixas, a teoria ERC estabelece um único e componente de frustração-regressão. Isto sugere que uma necessidade de nível mais baixo já satisfeita pode-se tornar ativada, quando uma necessidade de nível mais alto não pode ser satisfeita.

Outro ponto citado por Silva (2002, p.232) “é que a teoria ERC estabelece que mais de uma necessidade pode ser ativada ao mesmo tempo” já Maslow afirmava que uma necessidade mais elevada só era satisfeita quando a de nível inferior estivesse preenchida.

Para Maximiano (2004), a teoria de Alderfer difere da de Maslow porque afirma que a satisfação das necessidades não é sequencias e sim simultâneas, porém ele não revoga a de Maslow, mas acredita em um aprimoramento à ideia das hierarquias das necessidades.

2.1.1.3 Teoria das Necessidades Adquiridas

Segundo Silva (2002), a teoria contingencial, desenvolvida por David Mc. Clelland, tomou como base as mesmas questões que Maslow e após vinte anos de estudo e experiência em vários lugares do mundo, obteve algumas conclusões relacionadas com a motivação, idealizando um modelo baseado em três variáveis: necessidades de realização, de afiliação e de poder.

Para Robbins (2009, p.52 e 53), estas necessidades são descritas da seguinte forma:

Necessidade de realização: elas têm o desejo de fazer algo melhor ou de forma mais eficiente do que já foi feita. Silva (2002), pessoas com essas características procuram alcançar algo difícil, e este proporcione um padrão de sucesso, onde ele possa ter o domínio de tarefas complexas e superar outras pessoas.

Necessidade de poder: é o desejo de impactar, de ser influente e controlar as outras pessoas. Os indivíduos que têm essa necessidade em alta gostam de estar “no comando”, buscam a ascendência sobre os outros, preferem situações competitivas que dão status e tendem a preocupar-se mais com o prestígio e a influência do que propriamente com o desempenho eficaz. É importante ressaltar que esta necessidade varia em intensidade de acordo com cada indivíduo.

Necessidade de associação: esta necessidade tem recebido pouca atenção por parte dos pesquisadores. As pessoas com essa orientação em alta buscam a amizade, preferem situações de cooperação em vez de competição e desejam relacionamentos que envolvam um alto grau de compreensão mútua.

2.1.1.4 Teoria de Herzberg: Teoria dos Dois Fatores

Silva (2002, p.232), “Frederick Herzberg estabeleceu uma teoria que é uma extensão interessante da teoria da hierarquia de Maslow”. Em sua pesquisa Frederick Herzberg fez o seguinte questionamento “O que as pessoas desejam de seu trabalho”, sua pesquisa partiu da ideia de que a relação entre uma pessoa e seu trabalho é básica e que essa atitude pode muito bem determinar o sucesso ou fracasso. (ROBBINS, 2009).

A pesquisa foi baseada em entrevistas realizadas com diferentes pessoas em diferentes empresas e países, onde os entrevistados descreviam em detalhes as situações que provocavam satisfação e insatisfação no trabalho, tanto no atual como nos anteriores (SILVA, 2002).

Através dessas pesquisas, o autor constatou que quando as pessoas falavam sobre o sentimento de insatisfação, elas estavam falando sobre os fatores extrínsecos ou higiênicos ao trabalho, e quando falavam sobre estarem bem ou satisfeito, eles falavam de elementos intrínsecos ou fatores motivacionais ao trabalho. (SILVA, 2002).

Segundo Chiavenato (2000), os fatores motivacionais que estão relacionados com a satisfação no trabalho e outras com a insatisfação são:

Quadro 1: teoria dos dois fatores de Herzberg

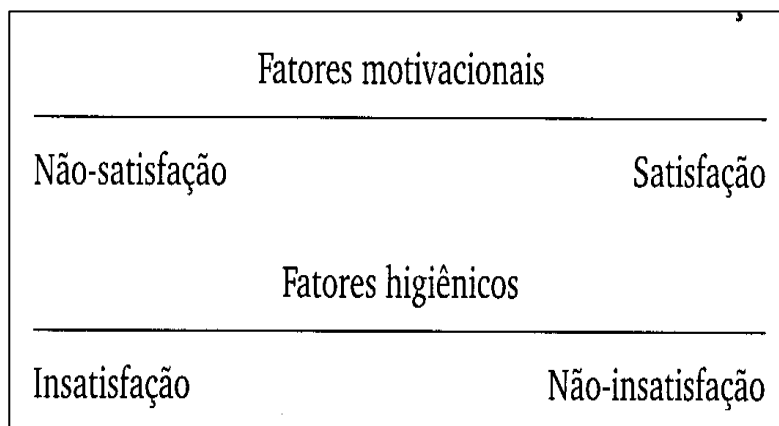
Insatisfação no trabalho	Satisfação no trabalho
Fatores higiênicos que afetam a insatisfação no trabalho	Fatores motivacionais que afetam a satisfação com o trabalho
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condições de trabalho ✓ Administração da empresa ✓ Salário ✓ Relação com o supervisor ✓ Benefícios e serviços sociais 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ O trabalho em si ✓ Realização pessoal ✓ Reconhecimento ✓ Progresso profissional ✓ Responsabilidade

FONTE: Adaptado de Chiavenato (2000, pg.308).

Segundo Herzberg, citado por Silva (2002), o autor definiu os fatores que afetam a motivação como: fatores higiênicos e fatores motivacionais respectivamente.

Para Maximiano (2000), o principal aspecto da teoria dos dois fatores é a proposição de que a satisfação e a insatisfação não são extremos, mais dois processos diferentes e influenciados por diferentes fatores, ou seja, o oposto de satisfação não é insatisfação, mas a não-satisfação e o oposto de insatisfação não é satisfação e sim não-insatisfação, como mostra a figura a abaixo:

Figura 1. O oposto de satisfação não é insatisfação, de acordo com a teoria dos dois fatores.



Fonte: Adaptado de MAXIMIANO (2000, Pg.359)

Segundo Chiavenato (2000), quando esses fatores higiênicos são ótimos, apenas evitam a insatisfação nos empregados, uma vez que sua influência sobre o comportamento não consegue elevar substancial e duradouramente a satisfação, ou seja, quando elevam não conseguem sustentá-la. Por isso, são chamados fatores insatisfacientes.

Segundo Herzberg citado por Lacombe (2005, p.137):

Os fatores realmente motivadores operam no sentido positivo, tendendo a aumentar a produtividade e os resultados, ao passo que os fatores higiênicos tendem a atuar no sentido de impedir situações negativas, isto é, se não forem bem administrados a produtividade cai, mas não adianta aumentá-los além de determinado limite, pois isso não influenciaria na motivação.

Então essa teoria conclui que os fatores que geram satisfação estão relacionados com os fatores motivacionais e os que geram insatisfação estão relacionados com os higiênicos e esses fatores são diferentes e independentes.

2.2 MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO

O estudo da motivação no trabalho gera grande interesse entre os gerenciadores e pesquisadores, dada a importância de entender e se possível manejar o estado de disposição para realizar tarefas (MAXIMIANO, 2007)

De acordo com Chiavenato (2000), as características organizacionais influenciam no comportamento dos indivíduos e vice-versa, ou seja, as organizações são influenciadas pelas maneiras de pensar e sentir dos seus participantes.

De início deve-se observar que a tarefa da administração de motivar as pessoas que trabalham numa organização é muito complicada, pois o ponto de partida para motivar (um pessoal) é conhecer e identificar seus desejos, prioridades e necessidades, porque o que motiva uns não é válido para outros (LACOMBE, 2005).

De acordo com Maximiano (2007), a motivação em um trabalho é a expressão que indica um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta.

Segundo o mesmo autor referido acima (2000, p.347), a motivação para o trabalho “uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho”.

De acordo com Megginson; Mosley e Pietri (1988), a motivação é uma fonte potencial de maior produtividade, com isso a capacidade dos empregados será usada com mais eficácia, que por sua vez deve levar a uma satisfação maior.

Para Kwasnicka (2006), a empresa deve encontrar o que motiva o indivíduo a criar um ambiente ou clima que possibilite a satisfação individual de necessidades e objetivos organizacionais.

2.3 SERVIÇO PÚBLICO

Serviço público para Figueredo (2003), é toda atividade fornecida pelo estado ou por quem esteja a serviço deste, de acordo com um regime de direito público, com o fim de implementação de deveres consagrados constitucionalmente relacionados à utilidade pública, que deve ser concretizada.

Para Matias (2009), a administração pública não tem capacidade de atender como organização as demandas e desafios da modernidade, deixando evidente resultados dessa deficiência a incapacidade de satisfazer de forma eficaz as necessidades dos cidadãos.

No entanto o que pode estar acontecendo é falta de motivação para os servidores públicos, onde diversos fatores podem afetar diretamente em suas atividades nas organizações, e esses fatores refletem diretamente nos resultados, deixando estes negativamente.

3 METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho foi feito uma pesquisa bibliográfica, que segundo Marconi e Lakatos (2008), a pesquisa bibliográfica abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde livros, pesquisas, monografias, teses etc. E sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo escrito e dito sobre determinado assunto.

O tipo da pesquisa foi um estudo descritivo, onde pretendeu descrever se os professores se encontram ou não motivados para o trabalho e quais os fatores motivacionais ou desmotivacionais que mais influenciam.

Foi realizado um questionário com os professores da rede pública municipal de Patos para identificar quais os fatores motivacionais e se encontram motivados para o trabalho. A utilização de questionário representa um dos instrumentos científicos, onde este é constituído de perguntas fechadas sendo apresentado junto aos entrevistados.

De acordo com Cervo, Bervian e Da Silva (2007, p.53) “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com mais exatidão o que se deseja”.

O universo da pesquisa foi seis Escolas Municipais que funciona com Educação Infantil e Fundamental I e o projeto Mais Educação, com aulas de judô, dança, matemática, letramento, desenho e fanfarra.

A amostra foi composta por 20 professores que atuam no ensino municipal, incluindo homens e mulheres, que se reúnem mensalmente na escola Municipal Sabino Ferreira Freire Localiza-se na Rua Nabor Barbosa de Carvalho, nº 45, bairro Liberdade, em Patos-PB. Esta escola conta com um total de 204 alunos. O corpo docente é formado por 8 (oito) educadores, na administração escolar a pedagoga Maria das Neves de Araújo Lisboa juntamente como a

adjunta Maria de Lurdes Corcino Xavier, conta ainda com 16 pessoas de apoio, que atuam com dedicação e carinho para atender as necessidades das crianças.

E por último, os dados colhidos através do questionário e sua análise se dará de forma descritiva com abordagem quantitativa, e os dados serão apresentados em forma de gráficos. Para Roesch (2007), o objetivo da pesquisa quantitativa é utilizar a melhor estratégia de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados.

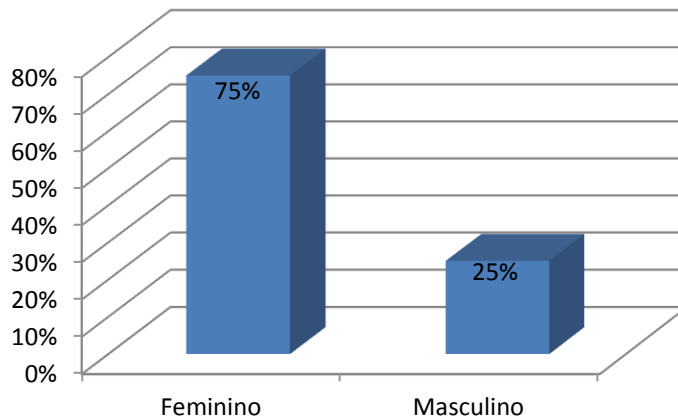
4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

No dia 19 de novembro de 2013, foi feita uma pesquisa quantitativa, através da utilização de questionário fechado na escola Sabino Ferreira Freire com o objetivo de responder ao problema principal da investigação, a pesquisa foi realizada com 20 professores, aonde grande parte esta atuando nessa função entre dez e vinte cinco anos da rede pública municipal de Patos-PB, onde esse é um fator positivo, pois representa experiência, conhecimento, segurança e estabilidade em suas decisões.

Com base nos dados obtidos identificaram-se os fatores motivacionais e desmotivacionais e o grau de motivação dos professores, de agora em diante será apresentado os resultados e suas análises, sendo demonstrados através de gráficos.

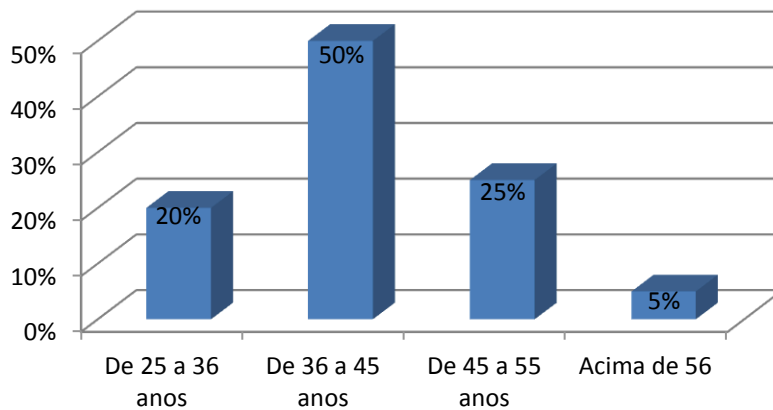
4.1 ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS

Em relação aos aspectos socioeconômicos dos 20 servidores pesquisados, os dados coletados permitiram identificar o perfil da maioria dos professores, onde a maioria dos servidores são mulheres, grande parte já trabalha há bastante tempo na educação á mais de 10 anos, entre os funcionários pesquisados a predominância da formação acadêmica é de licenciatura, também estão se especializando na área.

Gráfico 1 – Classificação por Gênero

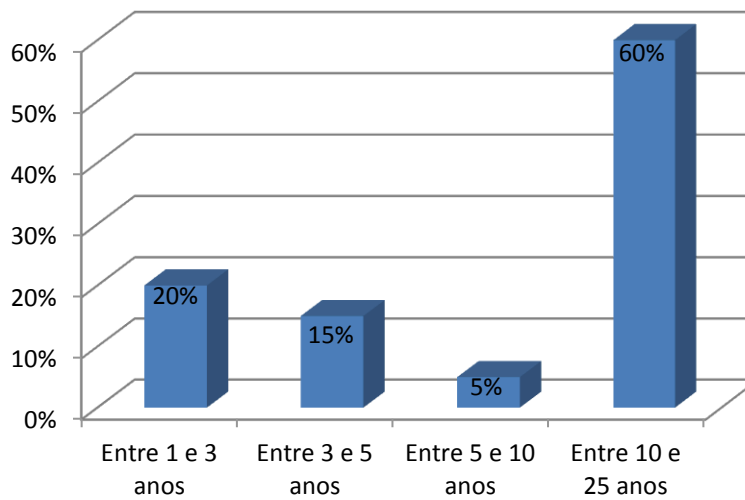
Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

De acordo com o gráfico 1, identificou-se que a maioria é do sexo feminino, com 75% representando 15(quinze) indivíduos, sendo 25% representado por 5(cinco) indivíduos do sexo masculino.

Gráfico 2: Idade

Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

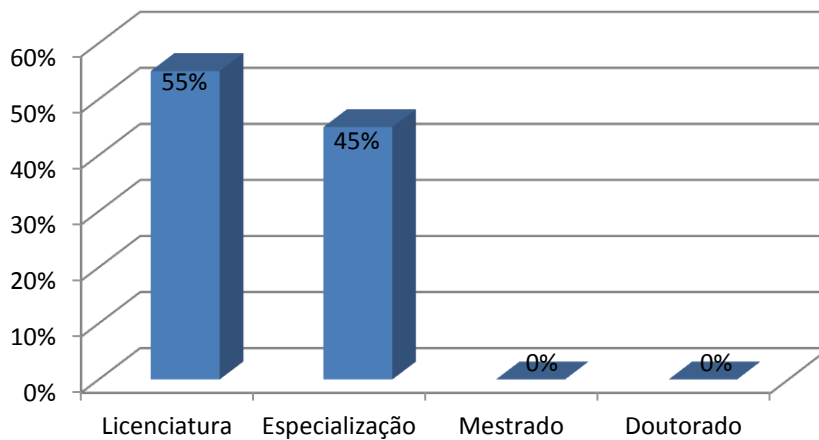
Na pesquisa realizada, procurou-se obter dados referentes à idade dos professores. De acordo com o gráfico de número 2, identificou-se que 5% dos pesquisados está acima de 56 anos, já os que estão entre 26 e 35 anos representam 20%, os que estão entre 45 e 55 representam 25% e os outros 50% estão entre 36 e 45. Percebe-se que a maioria dos pesquisados estão entre 36 e 45 anos o que representa certa experiência.

Gráfico 3: Tempo de Serviço na Prefeitura

Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

Conforme apresentado o gráfico acima sobre o tempo de serviço foi constatado que 5% dos pesquisados trabalham na educação municipal entre 5 e 10 anos, 15% são professores há 3 ou 5 anos, 20% representa de 1 a 3 anos e 60% dos pesquisados estão entre 10 e 25 anos, onde esse período representa um fator positivo, pois os profissional que possuem um longo tempo de serviço, acaba adquirindo grande experiência, estabilidade e confiança em suas ações, onde eles podem utilizar suas experiências passadas para solucionar problemas com maior rapidez e transmitir seus conhecimentos para os mas novos, sem falar na relação entre os funcionários que acaba gerando uma grande confiança e uma interação maior no trabalho. Dai a importância de manter um funcionário por longo tempo em suas atividades, pois estes acabam tendo uma maior produtividade com qualidade.

Segundo Tortorette (2010), os veteranos conhecem com a palma da mão e acompanham grande parte do desenvolvimento, além de possuírem um conhecimento, experiência e pleno domínio sobre o serviço que executam.

Gráfico 4 : Formação Acadêmica

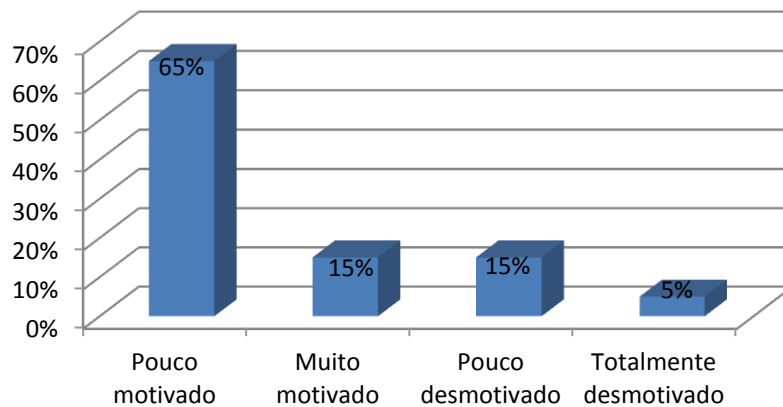
Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

No que diz respeito à formação acadêmica dos pesquisados o gráfico 4 mostra que a maioria tem somente a licenciatura, os demais são especializados na área, onde este representa 45% dos professores e aquele representa 55%. O que mostra que apesar da grande maioria ser licenciado, grande parte está a procura do aperfeiçoamento através da especializar na área, isto significa que os professores estão procurando acompanhar a evolução do ensino, para dar um suporte melhor a seus alunos. Segundo Chiavenato (2000), pessoas especializadas tendem a desenvolver diferentes orientações de trabalho.

4.2 ANÁLISE MOTIVACIONAL

A motivação no trabalho é apontada como sendo causadora de satisfação, pois as necessidades surgem com o decorrer do tempo, onde estas podem ser desejos, objetivos ou motivos individuais, então a motivação tende a satisfazer as necessidades básicas e humanas de crescimento no trabalho, bem como a necessidade das pessoas se tornarem mais competentes, daí a importância de ter uma análise motivacional para uma melhor conclusão sobre o tema.

Gráfico 5: Como você se sente em relação a seu Cargo e Função.

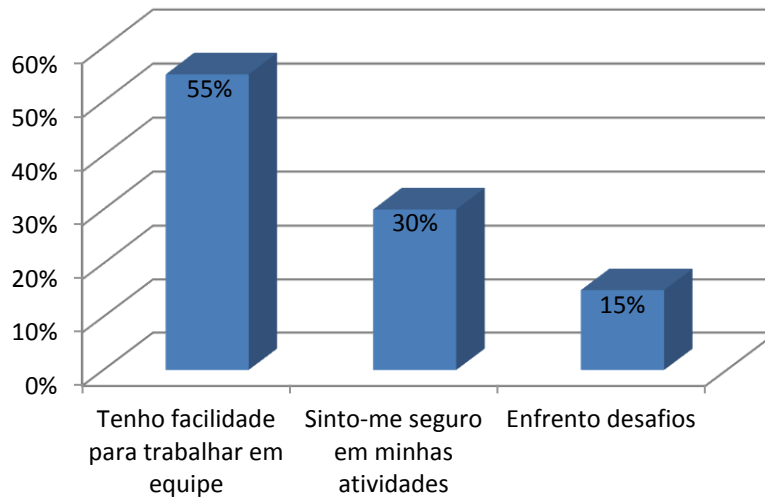


Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

Os dados constantes no gráfico 5, mostram que 5% dos professores se encontram totalmente desmotivados, pouco desmotivado e muito motivado representa apenas 15% para cada, essa baixa motivação pode provocar um conjunto de incerteza e insegurança no trabalho, onde estes podem gerar graves problemas para o serviço quantos para os próprios professores, podemos observar também que os professores nem estão totalmente motivados e nem totalmente desmotivados, ou seja existem fatores que influenciam para não ter uma motivação plena, mas também existem de fatores que influenciam eles a terem alguma motivação para trabalhar, como afirma Maximiano(2000), que os indivíduos devem estar motivados, para que desempenhem seu trabalho com qualidade e motivem seus companheiros de trabalho.

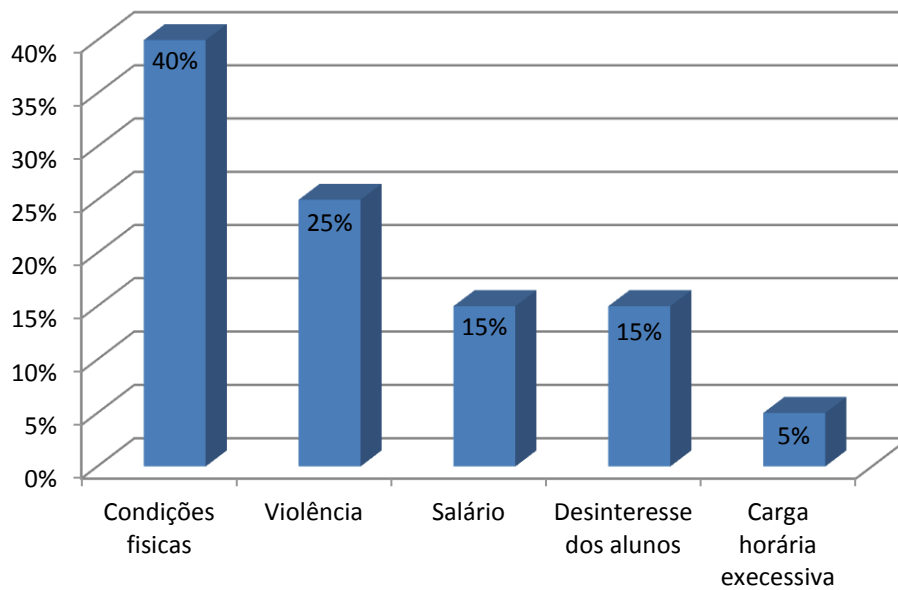
Já os 65% restante se encontram pouco motivado, isso ocorre por que alguns fatores devem estar influenciando os professores diretamente no cargo e na função dos mesmos fazendo com que não tenham uma motivação por completo, diante disso Weten (apud BERGAMINI, 2008, p. 11) “as pessoas ficam frustradas se não puderem fazer uso de todo o seu talento ou buscar seus interesses verdadeiros”.

Para Chiavenato (2000), uma necessidade quando surge, rompe o equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio.

Gráfico 6: O que melhora em suas atividades quando está motivado

Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

O trabalho em equipe proporciona o sucesso coletivo dos profissionais e da empresa, e uma justificativa para esse trabalho em grupo pode ser a motivação de todos, diante disso, pode-se afirmar que a maioria dos professores tem facilidade para trabalhar em equipe, pois os dados obtidos do gráfico 6 demonstram isso, onde 55% afirmaram que quando estão motivados tem facilidade para trabalhar em equipe, os 30% sentem-se seguros em suas atividades e os 15% procuram enfrentar desafios. Segundo Chiavenato (1999), quando há motivação entre os membros, o clima motivacional desse grupo eleva-se e traduz-se em satisfação, animação e colaboração.

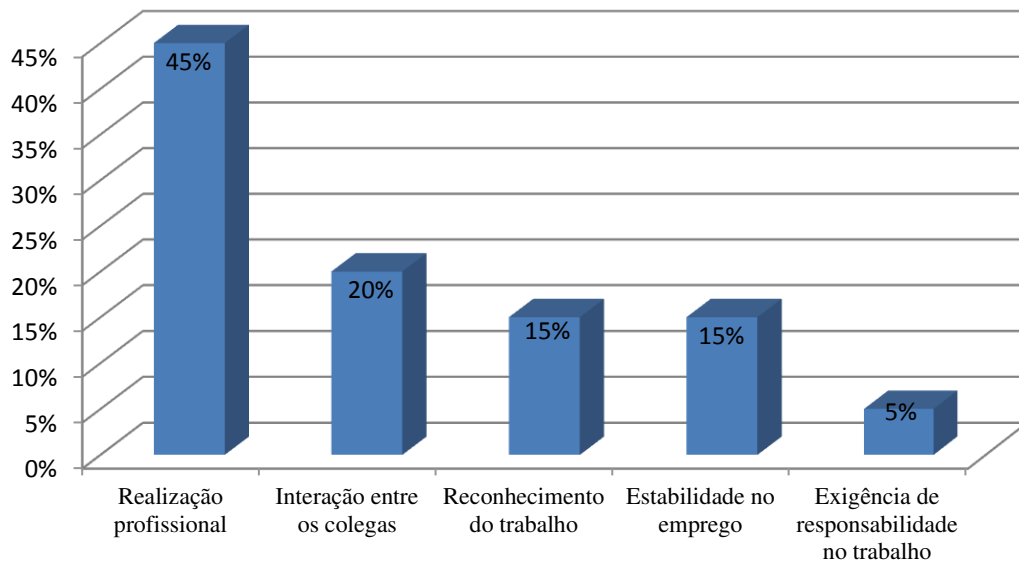
Gráfico 7: Quais os Fatores Desmotivacionais

Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

O local de trabalho sendo bem valorizado proporciona valorização e respeito aos profissionais que ali atuam infelizmente, porém os dados do gráfico 7 mostram que 40% dos professores apontaram as condições físicas do trabalho como o maior fator desmotivacional, 25% apontaram a violência na sala de aula, o salário e o desinteresse dos alunos ficam com 15% cada, e 5% apontaram a carga horária. Para Lacombe (2005), uma organização deve ter um ambiente no qual as pessoas trabalhem de forma eficaz para atingir um objetivo em comum, atingindo assim reconhecimento e valorização.

Segundo Chiavenato (1999), o ambiente de trabalho devem assegurar a saúde física, mental e manter as condições de bem-estar das pessoas, pois ambientes com condições psicológicas saudáveis atuam positivamente sobre o comportamento das pessoas, evitando impactos emocionais como o estresse.

Maximiano (2000), a ausência dos fatores motivacionais provoca um efeito negativo sobre a tranquilidade de que a pessoa precisa para desempenhar seu trabalho, prejudicando assim seu desempenho.

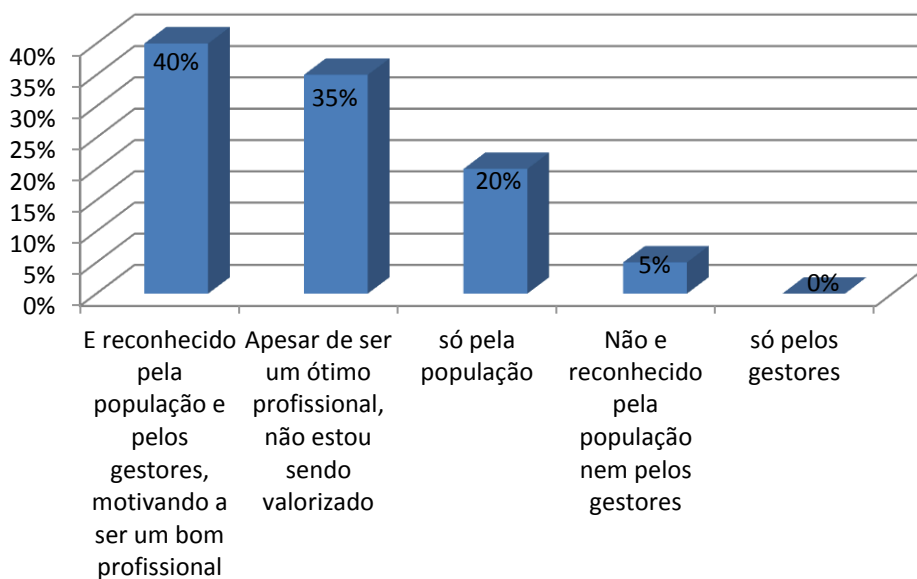
Gráfico 8: Quais os Fatores Motivacionais

Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

No que diz respeito aos fatores motivacionais, pode-se constatar no gráfico acima que os professores responderam que a realização profissional é o fator que mais influencia correspondendo a 45% das escolhas, seguindo-se a interação entre os colegas com 20%, a estabilidade no emprego e reconhecimento do trabalho ambos com 15%, finalmente com 5% a exigência de responsabilidade no trabalho. Segundo Robbins (2005), Os principais fatores motivacionais são: realização, reconhecimento, o trabalho em si, responsabilidade, progresso e crescimento.

Maximiano (2000), as relações entre os colegas, o tratamento recebido pelo supervisor, o ambiente físico de trabalho e quanto mais contente a pessoa estiver com o salário menor será a reclamação de sua relação com a empresa e melhor será o clima.

Para Chiavenato (2000), os fatores motivacionais possui um efeito sobre o comportamento humano, onde este é mais profundo e estável, quando esses fatores são ótimos, eles provocam satisfação, mas quando são insuficientes eles evitam a insatisfação.

Gráfico 9: Reconhecimento pelo Trabalho

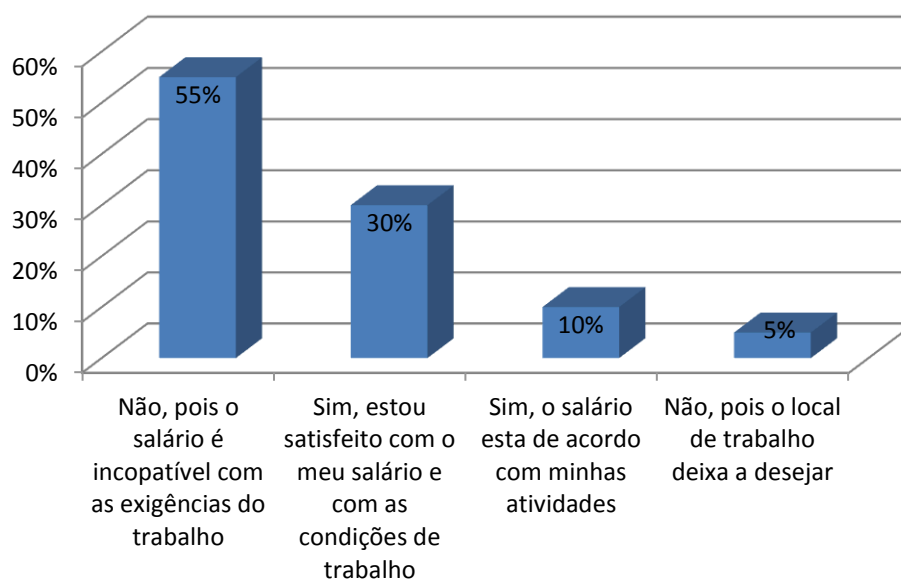
Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

O reconhecimento dos profissionais gera respeito, o sentimento de esta sendo útil e enaltece ainda mais as profissões escolhidas por eles, diante desse fator de ser reconhecido ou não, 40% dos professores dizem ser reconhecidos pela população e pelos gestores, motivando a continuar sendo um bom profissional, ou seja, um profissional reconhecido é um funcionário motivado, 35% responderam que apesar de ser um ótimo profissional, não estar sendo valorizado, 20% responderão que esse reconhecimento só ocorre por parte da população e apenas 5% disseram que seu trabalho não e reconhecido nem por seus gestores e nem pela população, esses resultados estão dispostos no gráfico 9.

Para Chiavenato (1999), o reconhecimento envolve a celebração do sucesso do funcionário ou da equipe para encorajar os demais a trabalhar em direção aos objetivos da empresa.

Segundo Megginson; Mosley e Pietri (1988, pag.360), “a falta de reconhecimento pode causar grande insatisfação, quando a pessoa está convencida de que seu desempenho merece reconhecimento e este não vem”.

Gráfico 10: O salário e as condições de trabalho lhe proporcionam realização.

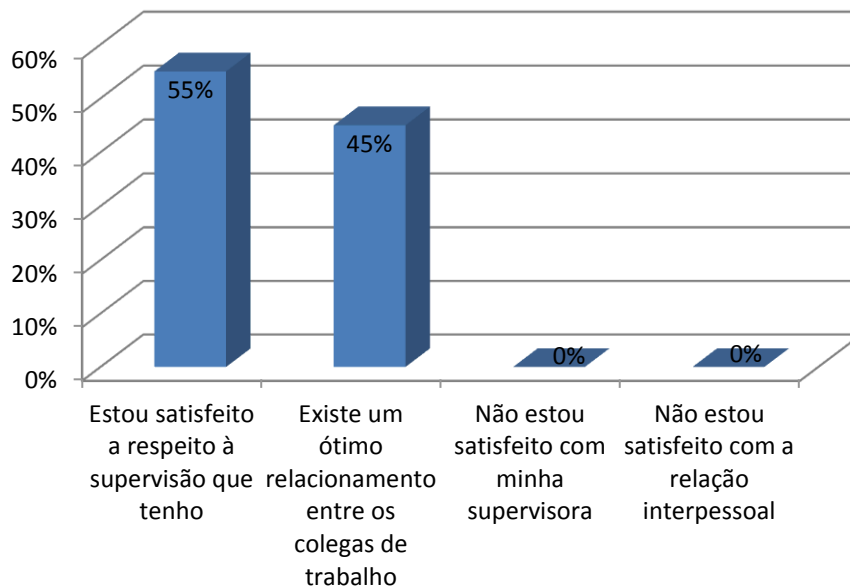


Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

O salário contribui para a satisfação de algumas necessidades, daí a importância de ter um salário compatível com suas atividades, porém de acordo com o gráfico 10, 55% não está satisfeito com o salário, pois este é incompatível com as exigências do trabalho. Dos professores pesquisados 5% não estão satisfeitos com o local de trabalho, deixando este a desejar, 10% concorda com o salário recebido, onde este está de acordo com suas atividades, enquanto 30% está satisfeito com o salário recebido e com as condições de trabalho.

Segundo Chiavenato (1999), o salário constitui o poder aquisitivo e define o padrão de cada pessoa e a satisfação da sua hierarquia de necessidades individuais. Observa-se uma grande diferença entre os que estão satisfeitos com o salário e as condições físicas para os que estão insatisfeitos com o salário, de acordo com isso podemos presumir que alguns professores não estão recebendo um salário justo correspondente ao seu trabalho.

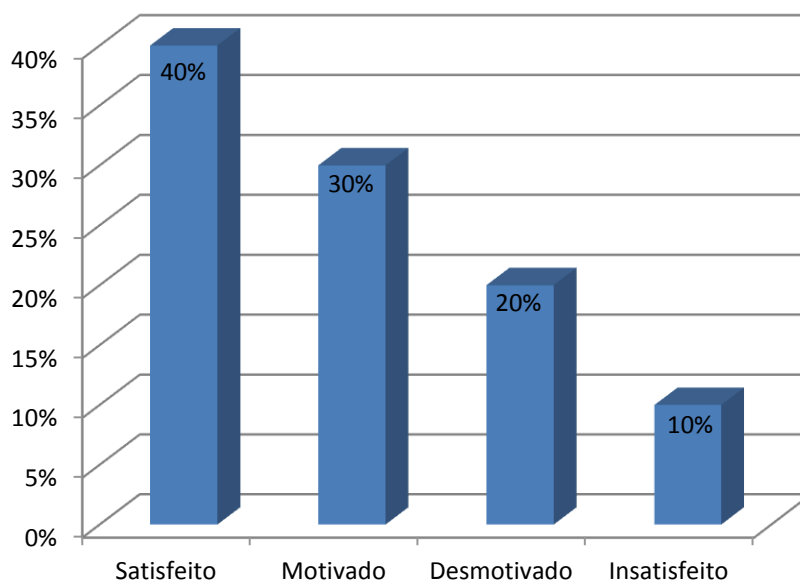
Gráfico 11: Como você sente-se em relação a seu relacionamento com o seu supervisor e seu relacionamento interpessoal



Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

O relacionamento entre os supervisores e os professores é importante para a motivação dos mesmos, saber lidar com seus subordinados e um fator primordial para atingir objetivos, o gráfico 11 mostra resultados satisfatórios, onde 55% dos professores estão satisfeitos com a supervisão que tem isso ressalta que aquelas pessoas que possuem supervisores preocupados com o relacionamento interpessoal podem vir a estarem mais satisfeitos com o trabalho, e os 45% demonstraram existir um ótimo relacionamento entre os colegas de trabalho.

Para Chiavenato (2000), os supervisores representam a empresa e sua administração frente ao pessoal de execução, pois eles aplicam as regras, os regulamentos, procedimentos, e políticas vindas de cima para baixo, assim os funcionários têm os supervisores como o ponto de referência mais próximo.

Gráfico 12: Como você sente-se em relação a sua carga horaria

Fonte: Dados da pesquisa, Novembro 2013.

O horário de trabalho mostrou-se satisfatório para a maioria dos professores onde 40% demonstraram estar satisfeito com o horário, tornando-se um fator positivo, pois estes podem conciliar trabalho com os afazeres do dia-a-dia tornando-se um item motivacional, 30% demonstraram estar motivado em relação à carga horaria, já 20% demonstram estar desmotivados com o horário e 10% insatisfeitos.

Segundo Chiavenato (2010), um horário flexível permite uma autonomia às pessoas, maior responsabilidade, permite atender aos compromissos pessoais e da família desde que se cumpra às 40 horas semanais e que realize o trabalho.

5 CONCLUSÃO

O professor tem como objetivo preparar alunos para o futuro e torná-los profissionais de qualidade, mas a cima de tudo torná-los cidadãos conscientes do seu papel, aonde muitas vezes o professor vai além de seu papel que é transmitir conhecimento e passa a ter um papel de assistente social orientando alunos que tem uma estrutura familiar deficitária, pois não há como os professores não perceberem os problemas que seus alunos vivem, mesmo assim a imposição e a pressão da sociedade sobre os professores são tantas que o profissional se sente culpado muitas vezes por algo que vai além de suas posses.

Diante disso este artigo teve como base várias definições sobre motivação e vários conceitos de autores para responder ao seguinte problema: Quais os fatores que geram motivação no ambiente de trabalho dos professores da rede pública municipal de Patos/PB? Diante da conclusão desse problema pode-se concluir que a estabilidade no emprego, satisfação em relação à supervisão e a carga horaria, são os fatores que motivam os servidores a serem bons profissionais, onde quase metade desses profissionais está buscando se especializar na área para ter um suporte melhor em suas atividades.

Com relação ao objetivo geral que foi investigar se os professores municipais de Patos-PB se encontram motivados e quais os fatores motivacionais ou desmotivacionais que influenciam nessa motivação, ficou constatado que grande parte dos professores se encontra pouco motivado, e isso ocorre por diversos fatores como as condições físicas do trabalho, salário, violência em sala de aula e desinteresse dos alunos, apesar desses fatores negativos os objetivos específicos foram saber se os professores se sentem reconhecidos, se gostam da função que desempenham e como é a relação com seus colegas, esses objetivos se mostraram positivos, pois grande parte dos professores se sentem reconhecidos pela população e pelos gestores, estão realizados com a profissão que tem e que a relação entre os colegas de trabalho são ótimas, esses fatores são os que fazem com que os professores ainda tenham alguma motivação para trabalhar.

Diante de tudo que foi exposto fica claro que os professores são seres humanos e têm necessidades, onde só serão satisfeitas com um ambiente satisfatório para o trabalho, salários adequados as suas necessidade e esforços, pois muitos professores estão satisfeitos com seus supervisores o que é ótimo, pois uma relação agradável e de confiança entre o supervisor e os professores faz com que o diálogo e as soluções para os problemas encontrados sejam resolvidos o mais rápido possível, apesar de todas as dificuldades encontradas.

6 REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação: mitos crenças e mal-entendidos.** Revista de Administração de Empresas. abr. / jun. 1990, 30 (2) 23-34.

_____. **Motivação nas Organizações.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CERVO, Amado Luis; **Bervian, Pedro Alcino; da Silva, Roberto Metodologia Científica,** 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações-** Rio de janeiro: Campus, 1999.

_____. **Administração-Teoria, processo e Prática.** São Paulo: Makron Books, 2000, 3. ed. edição.

_____. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos** -7. ed. rev. e atual.-Barueri,SP:Manole,2009.-(Serie recursos humanos)

_____. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações** -3.ed.-rio de janeiro : Elsevier, 2010.

FIGUEREDO, Lúcia vale. **Curso de direito administrativo.** 6. ed. São Paulo: Malheiros,2003.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução a administração \.** -6. ed. 3º reimpressão - são Paulo: atlas, 2006.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências /** - São Paulo: Saraiva, 2005.

MARCONE, Marina A., LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, Amostragens e técnicas de pesquisa, Elaboração, análise e interpretação de dados.** -7.ed.- São Paulo : Atlas, 2008

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Gestão Pública Contemporânea.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru.**Introdução à administração /.**-5.ed. e ampl. - São Paulo: Atlas, 2000.

_____.**Teoria geral da administração: da revolução urbana a revolução digital /.** -6. ed. - 2.reimpr.-São Paulo: Atlas,2004.

_____.**Teoria geral da administração: da revolução urbana a revolução digital /.** -6. ed. - 2.reimpr.-São Paulo: Atlas,2007

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; JUNIOR, Paul H. Pietri. **Administração conceitos e aplicações.** São Paulo: Harbra, 1998.

ROBBINS, Stephen Paul, **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____. **Comportamento organizacional**. São Paulo, Parson Prentice Hall, 2005.

_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo- **Projeto de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágio, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso; colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Melo**. -3.ed.-3.reimp.-São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Walmir Rufino. **Motivação no trabalho** \ Walmir Rufino da silva.- João pessoa: editora universitária \ ufpb,2000.

SILVA, Reinaldo Oliveira. **Teoria da administração**- São Paulo: pioneira Thomsom Learning, 2002.

TORTORETTE, Maiara. **A importância dos veteranos nas organizações 2010**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/mercado-gestao-rh/a-importancia-dos-veteranos-nas-organizacoes>>. Acesso em : 18 Jan. 2014.

VERGARA, Sylvia Constant- **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. -9.ed.- São Paulo: Atlas, 2007.