



Fundação Educacional do Município de Assis
IMESA - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

THAIS REGINA DOMINGUES VASCONCELOS

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE EMPRESA PÚBLICA E EMPRESA PRIVADA**

Assis
2015

THAIS REGINA DOMINGUES VASCONCELOS

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE EMPRESA PÚBLICA E EMPRESA PRIVADA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Thais Regina Domingues Vasconcelos

Orientador: Osmar Aparecido Machado

**Assis
2015**

FICHA CATALOGRÁFICA

VASCONCELOS, Thais Regina Domingues

Motivação no ambiente de trabalho: um estudo comparativo entre empresa pública e empresa privada/ Thais Regina Domingues Vasconcelos.

Fundação ação Educacional do município de Assis – FEMA –Assis, 2015.

32p.

Orientador: Osmar Aparecido Machado

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Comportamento motivacional 2. Motivação 3. Ambiente de trabalho

CDD:658

Biblioteca da FEMA

THAIS REGINA DOMINGUES VASCONCELOS

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE EMPRESA PÚBLICA E EMPRESA PRIVADA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientador: Osmar Aparecido Machado

Analisadora: Márcia Valéria Seródio Carbone

**ASSIS
2015**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, sempre presente na minha vida nos momentos difíceis. A minha família e amigos que sempre estiveram comigo nos momentos mais difíceis do trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, que sempre esteve comigo,

A minha família que sempre me incentivou com o trabalho,

Ao professor Osmar, meu orientador, por sua paciência e dedicação,

Aos meus amigos (as) pelo incentivo e por sempre estarem ao meu lado nos momentos difíceis.

RESUMO

Este trabalho apresenta uma comparação sobre a motivação entre os professores de uma empresa pública e empresa privada. No decorrer deste trabalho descreve-se a motivação do indivíduo, abordando os fatores motivacionais envolvidos. Consiste em um estudo prático que demonstra o comportamento das pessoas em relação a sua motivação. Também aborda sobre dois fatores influenciadores da motivação, sendo eles o extrínseco e a intrínseco. A motivação afeta diversas áreas profissionais e, nesse sentido, o trabalho é complementado com a análise de uma pesquisa aplicada em diferentes escolas cujo objetivo é identificar a motivação no ambiente de trabalho.

Palavras- chave: Comportamento motivacional, Motivação, Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This paper presents a comparison of motivation among teachers of a public company and private company. In this paper describes the motivation of the individual, addressing the motivational factors involved. It consists of a case study that demonstrates the behavior of people in relation to their motivation. Also touches on two factors that influence motivation, namely extrinsic and intrinsic. Motivation affects various professional fields and in that sense, the work is complemented with an analysis of a survey applied in different schools whose aim is to identify the motivation in the workplace.

Key words: Motivational Behavior, Motivation, Work Environment

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Hierarquia de necessidades de Maslow	15
Figura 2- Mais Motivação.....	19
Figura 3-Recompensas e Motivação.....	20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. MOTIVAÇÃO.....	14
2.1. MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA.....	18
2.2. MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA	19
3. FATORES MOTIVACIONAIS.....	21
4. STRESS.....	22
5. CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA PÚBLICA E PRIVADA.....	23
5.1. EMPRESA PRIVADA.....	23
5.2. EMPRESA PÚBLICA.....	23
6. PESQUISA DE CAMPO.....	25
6.1 ESCOLA PRIVADA.....	25
6.2 ESCOLA PÚBLICA.....	27
7. CONCLUSÃO.....	30
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	31

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma comparação da motivação dos professores em instituições educacionais da rede pública e privada, observando o grau de sua motivação nestas organizações. Para tanto, será utilizado pesquisas bibliográficas e trabalhos acadêmicos, posteriormente, será analisada uma pesquisa de campo na qual foi aplicado um questionário para os profissionais das respectivas instituições a fim de coletar dados com respeito a motivação neste tipo de ambiente.

CALVALCANTI (2007) ressalta que a motivação vem do ato de motivar e agir, mostrar a percepção do comportamento motivacional de cada indivíduo abordando cada papel na vida dos indivíduos e nas organizações, mostrar o potencial produtivo, criativo e inovador de cada ser humano. Nesse sentido, busca-se, neste estudo, verificar também a influencia da liderança na motivação do funcionário e sua relação com a produtividade. Visto que os funcionários são aliados da organização, estar motivado é algo fundamental para que seu sucesso ocorra.

Atualmente a palavra motivação tem sido um tema amplamente estudado, pois a motivação dos seres humanos e a qualidade de vida no trabalho apresentam desafios na organização por uma administração moderna a fim de conceder objetivos que possam satisfazer necessidades dos trabalhadores.

Além disso, a motivação no trabalho tem influência direta no indivíduo, no próprio ambiente organizacional, no ambiente externo e interno e em determinados momentos. Considerando o ambiente organizacional, o ato motivacional tem para o funcionário um reconhecimento para seu gestor referente ao trabalho correto.

Como já citado anteriormente, o campo da motivação no espaço organizacional tem sido muito estudado resultando em varias teorias sobre a motivação. Uma delas é apresentada pelo filósofo Maslow (2000), onde argumenta que quanto maior é a necessidade do indivíduo, maior é sua motivação.

Alguns estudiosos, como Bergamini (1997), acreditam que existem dois tipos de motivações: extrínseca e intrínseca. A motivação extrínseca propõe ao indivíduo a recompensa, pois a motiva a fazer algo porque sabe que receberá algo em troca, já a motivação intrínseca propondo que o indivíduo se motiva ao realizar algo.

Assim sendo, por meio deste estudo será possível compreender o comportamento do indivíduo na motivação individual, visto que esta diretamente no comportamento do funcionário, ou seja, se o mesmo tiver um bom tratamento e se o ambiente onde executa sua função for agradável, o profissional se sentirá motivado em desempenhar seu trabalho de forma a colaborar com a empresa, caso contrário a equipe não conseguirá ter harmonia e, conseqüentemente, afetará o desempenho de todos envolvidos dentro da organização. Conseqüentemente, quando o ambiente de trabalho é agradável e motivador é possível evitar o desgaste físico e evitar que o mesmo afete o desempenho dos professores nas atividades executadas.

2. MOTIVAÇÃO

A palavra motivação é originária do latim= movere, mover, motivação, levar a agir. Pode ser definida como um estímulo capaz de incentivar o desempenho de alguma tarefa, além de estar ligada a satisfação de nossas necessidades e desejos, ela também se manifesta por meio de uma força interna, uma energia que vem dentro de nós, onde faz nascer a necessidades e objetivos interiores.

Por outro lado a motivação é um dos fatores psicológicos (consciente e inconsciente), ao qual o individuo é impulsionado a agir em determinadas situações, visando a atender a uma ou mais necessidades e atingir seus objetivos.

Logo, a motivação pode ser observada de varias maneiras no comportamento humano variando de um individuo para outro através de atitudes no ambiente organizacional, porém é algo intrínseco que não é comum a todos, o gestor deve ter a percepção do que motiva o funcionário e induzir o mesmo fazendo com que esta motivação gere resultados. É importante que o indivíduo sinta-se motivado em seu ambiente de trabalho, para que desempenhe suas tarefas e seus objetivos no ambiente.

Há fatores que indicam a motivação que causa a satisfação para os funcionários, principalmente quando estão ligados a atitudes no trabalho como a realização de tarefas, habilidade, processo de crescimento dentro da organização.

Outro aspecto da motivação é a qualidade de vida no ambiente de trabalho que tem influência e ligação com a motivação entre seus indivíduos, os impulsionando a desempenhar suas tarefas adequadamente.

Para a empresa, sua sobrevivência é a motivação, em que seus colaboradores estejam motivados em buscar suas necessidades algo além de vencer desafios, planejar estratégias e se sintam com entusiasmo dentro da organização.

Maslow (2000) com a hierarquia das necessidades humanas estabelece a importância das necessidades do ser humano de forma hierárquica representada por uma pirâmide (Figura 1). Segundo esta teoria, os indivíduos possuem necessidades, que uma vez atendidas, dão lugar a outras necessidades superiores e assim, sucessivamente, vão se repetindo conforme expõe a Figura 1. Em síntese, o que motiva os indivíduos são suas necessidades, que podem ser elencadas desde as

mais simples ou básicas (segurança) até as necessidades mais elaboradas, como as de auto realização.

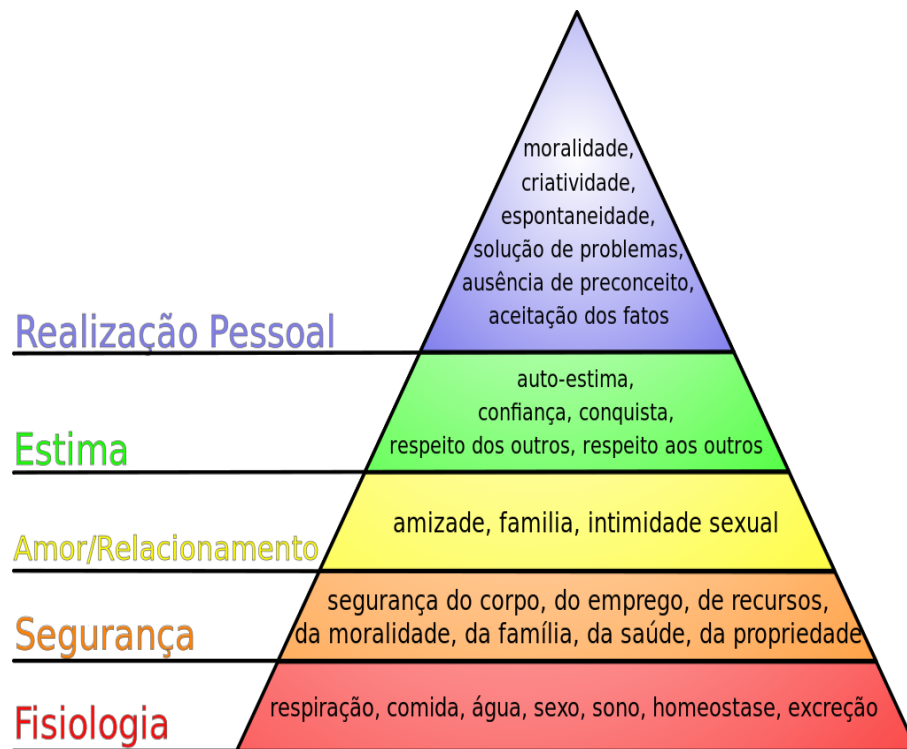


Figura 1: Hierarquia das Necessidades dos indivíduos

Fonte: Wagner III (1999 , p .49)

Maslow apresentou a Teoria da Motivação, na qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, em várias necessidades básicas.

- Necessidades fisiológicas (básicas), a fome, a sede, o sono, o sexo, a excreção, o abrigo;
- Necessidades de segurança, segurança do corpo, um emprego estável, um plano de saúde ou um seguro de vida, família, da propriedade;
- Necessidades sociais, afeto, sentimento, sexualidade;
- Necessidades de estima, auto-estima, respeito, confiança, conquistas;
- Necessidades de auto realização, em que o indivíduo procura tornar-se aquilo que ele é, espontâneo, criativo, solucionar problemas.

Por outro lado a teoria ERC é basicamente a teoria das necessidades de Maslow revisada, onde ocorre a modificação de alguns pensamentos, Em sua visão existem três grupos de necessidades: existência, crescimento, relacionamento.

- Existência: relaciona a materiais básicos, onde Maslow considera necessidades fisiológicas e segurança;
- Relacionamento: refere-se a relacionamento interpessoal;
- Crescimento; onde corresponde ao desejo e desenvolvimento pessoal, envolvendo Maslow que inclui na auto realização.

Portanto os dois autores, Maslow e Alderfer, dizem que as nossas necessidades são o que podemos fazer em todo nosso tempo, sobre a necessidade alta gratificante, e o desejo de necessidade baixa de crescer.

Já na teoria de campo de Kurt Lewin, analisa os ambientes do comportamento e relacionamento, se consiste na organização dependendo da motivação, para analisar o comportamento de alguém é necessário estar a par do conhecimento e ter o respeito do indivíduo, ou seja, o comportamento humano é resultado pessoal sobre o ambiente de trabalho. Em que seus fatores é compreendidos sobre o comportamento do indivíduo dentro da organização.

Por outro lado VROOM (1908), ele reconhece a necessidade e a motivação do indivíduo, reconhecendo as diferenças de comportamento individual, ressaltando relações de expectativas, e suas satisfações no trabalho.

As necessidades mostram diferentes graus de motivação para o indivíduo, onde apresentam níveis variados nas pessoas, conforme seus perfis psicológicos e os processos de socialização a que se submetem, citadas pelo filósofo MC CLELLAND cita que as três necessidades da motivação.

- Realização: ato que a pessoa tem sucesso a realizar tarefas, e objetivos de atingir padrões de rendimento;
- Poder: a pessoa que tem o poder de comandar e controlar a pessoa;
- Afiliação: ficar a par em grupo, ser aceito por todos.

O termo Motivação tem uma grande importância, abrangendo diversos fatores que estão relacionados ao comportamento e atos motivacionais.

De acordo Bergamini (1997) a motivação tem vários atos de comportamentos onde os indivíduos procuram suprir suas necessidades próprias, seus desejos, aspirações, objetivos individuais ou motivos.

Todo comportamento motivacional só existe em função de um estado interior de carência, portanto quanto maior for este estado, maior será a motivação vigente, fazendo assim com que a necessidade seja sinônima de motivação. Quanto maior a necessidade, maior a motivação (BERGAMINI, 1997, p.89).

A preocupação com o comportamento motivacional dos trabalhadores não é recente, muitas dessas organizações estão percebendo que proporcionar um ato motivacional entre seus funcionários é uma importante ferramenta na gestão em busca do crescimento contínuo sobre o sucesso dentro da organização.

Lévy-Leboyer (1994, p.4), na sua obra A crise das Motivações, propõe claramente que:

A motivação não é nem uma qualidade individual, nem uma característica do trabalho. Não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos. Na realidade, a motivação é bem mais do que um composto estático. Trata-se de um processo que é ao mesmo tempo função dos indivíduos e da atividade que desenvolvem. É por isso que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente ligadas à maneira pessoal que cada um percebe, compreende e avalia sua própria situação no trabalho, e certamente não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos.

Na atualidade os estudos sobre a motivação conduzem para duas vertentes de ação, a motivação intrínseca e a motivação extrínseca.

2.1 MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA

A motivação intrínseca é voltada a um processo de desejo natural do indivíduo que identificam com atividades que estão sendo realização por satisfação própria, ou seja, a motivação vinda de dentro do interior do indivíduo.

Isto significa que quanto mais esforço o indivíduo coloca em uma atividade, maior é a sua satisfação, isto altera os níveis de produtividade.

Gooch e McDowell (1988, p. 51), diz que:

A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não consegue jamais motivar alguém; o que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável esta diretamente ligada à força de um desejo

Por outro lado a motivação intrínseca é o comportamento de livre e espontânea vontade do indivíduo na atividade a fim de buscar objetivos alcançando seu nível de satisfação.

Quando uma pessoa se envolve em atividades intrínsecas, há uma percepção que vindo do interesse do indivíduo faz melhorar sua motivação no ambiente organizacional, gerando expectativas positivas de desempenho e competência no trabalho. Assim quando a pessoa esta motivada está altamente determinada. Exemplo: dedicação, competência, satisfação, comprometimento na realização da tarefa, etc.

Pode-se dizer que essa motivação ela é voltada por uma força interior que não esta ligada a necessidades mais sim a um desejo, contudo, a um impulso trabalhando a fazer com que o indivíduo atinja seu objetivo. Afinal esse fator motivacional intrínseca é constante que depende do indivíduo em que ele se alto se motiva, portanto ele esta com a felicidade e obtendo realização pessoal produtivas no seu ambiente de trabalho.

Vejamos abaixo uma Figura (2) que demonstra esse ato motivacional:



Figura 2: Mais Motivação

Podemos observar o homem que ao subir em cada degrau dessa escada, observa-se que ele está com seu pensamento positivo, pensando em seus bons resultados, estabelecendo as prioridades e metas, e se sentindo muito motivado.

2.2 MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

A motivação extrínseca pode se dizer que é o comportamento do colaborador através de recompensas e objetivos, fazendo que aumente o comprometimento na dentro da organização, tendo nível seu satisfatório na organização. A satisfação não vem de si, mais sim das recompensas de uma consequente atividade produzida extrinsecamente.

Com outra visão, na motivação extrínseca o indivíduo desempenha tarefas ou atividades por recompensas externas ou algo ao que o interessa, portanto, o indivíduo está sendo motivado não por desenvolver sua tarefa, mas sim realizando sua tarefa por recompensas e não por serem associado a si.

Considerando o fator extrínseco, sua visão de estimular é provocar a motivação por meios de recompensas a que são obtidas pelo ambiente levando em nível de necessidade de satisfação e produtividades.

Por outro lado, o comportamento extrinsecamente motivado demonstra em si obtendo resultados em atividades engajadas a qual o individuo faz ou não questão de demonstra satisfação de tarefas, ou seja, conduz a um resultado oferecido por recompensas satisfazendo seus desejos pessoais.

Ao observar o fator motivacional extrinsecamente, ele está relacionado a questão externa, fazendo com que o individuo não goste da tarefa a ser desenvolvida, mas gosta das recompensa que terá ao completar as tarefas, o que gera mínima satisfação nelas e aos muitos benefícios que terá quando executá-las. Por exemplo: o individuo trabalha por “necessidade” em troca de um salário, benefícios, remuneração, etc.

A Figura (3) demonstra esse ato motivacional:



Figura 3 Recompensas e Motivação

Podemos observar que quando o individuo se realiza e satisfaz dentro de uma atividade e tem isso como recompensas.

3. FATORES MOTIVACIONAIS

A motivação das pessoas tem uma relação de forma direta na qualidade de vida do ser humano, nos produtos e serviços da empresa. Na busca pela qualidade alguns fatores motivam as pessoas a se comprometerem com organização. Estes fatores devem ser identificados e conhecidos pela empresa.

Os fatores que influenciam a motivação no comportamento humano existentes nas organizações. Existe varias formas de se motivar um funcionário, proporcionando a qualidade de vida havendo também sua satisfação no ambiente, esses fatores fazem que haja o impulso dentro da pessoa para poder traçar seu objetivo, conquistas e conseqüentemente a produtividade. Este conceito de impulso faz com que o individuo busque estabelecer o equilíbrio comportamental.

Qualquer comportamento motivacional por um estado de carência faz com que a sua necessidade vire uma motivação, este fato de satisfazer a uma necessidade incentive a busca de um objetivo motivacional.

Há fatores que influenciam na motivação, tanto positivamente quanto negativamente. Frederick Herzberg, ele apresenta dois fatores: fator higiênico e fator motivacional.

- Fatores higiênicos: é a ação do individuo no ambiente externo, mas que as vezes ele não é motivado por exemplo: ;crescimento profissional, desenvolvimento e aprimoramento de habilidades, responsabilidade do cargo ocupado, auto – realização em cumprir as tarefas designadas e o reconhecimento de seu trabalho.
- Fatores motivacionais: a motivação é interna, é gerada de dentro de cada individuo, envolve sentimentos, produtividade, habilidade profissional, etc., por exemplo: de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestados por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem desafio e significado para o colaborador.

Para Maximiano (2004), os fatores de higiene geram conjuntos de ideias, satisfação, que quanto melhor a comunicação com os indivíduos faz com que a motivação segue satisfatória no ambiente de trabalho.

4. STRESS

O stress é um fator de estado emocional, pode ser motivado por diversos motivos distintos sendo, às vezes, indescritível caracterizado por medo, desconforto, irritação, nervosismo. Além disso, a causa para o stress é desconhecida.

Uma pessoa sentir o stress em alguns momentos de sua vida, mesmo estando motivada, o stress acaba atrapalhando no meio de trabalho, havendo com que gera o desgaste da pessoa mentalmente e o psicológico fazendo que o indivíduo acaba tendo problemas de desempenho e boa produtividade no trabalho.

Para SAVOIE e FORGET (1984,p. 1) acreditam que:

[...] exista stress á medida que as exigências do meio ambiente diferem da capacidade de adaptação do individuo e á medida que ele de importância ao fato de ir ou não ao encontro das exigências do seu meio. Tal mecanismo está ligado á adaptação que é confrontada com a demanda do seu meio ambiente. A medida que o equilíbrio se mantenha, as coisas não bem, mas logo que a demanda ultrapassa o potencial de oferta, ou vice – versa, configura-se uma situação de stress

Como seja stress aparece quando uma pessoa é obrigada a fazer o que não quer, o estado de esgotamento fazer que suas atividades que não é ao seu dispor fazendo com que não tenha satisfação, pessoas falando o que deve ou não deve fazer levando ao nosso stress.

A motivação nas organizações envolve o bom relacionamento entre líderes e seus indivíduos para que os objetivos sejam atingidos, tanto na organização como na vida particular.

5. CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA PÚBLICA E PRIVADA.

O clima organizacional é definido como a impressão geral ou percepção dos empregados dentro do seu ambiente de trabalho. Assim ele reflete o comportamento, ou seja, os valores ou atitudes que afetam os profissionais da empresa.

De acordo com LUZ (2003), a cultura organizacional influencia as atitudes dos indivíduos e grupos dentro da empresa.

Apesar de o clima ser afetado por fatores externos a organização, como condições sociais, a cultura organizacional é uma das principais causas. Podemos afirmar que a cultura é causa e clima consequência esses dois fenômenos são intangíveis. A cultura se manifesta através de crenças, código que caracteriza o seu dia-a-dia.

5.1 Empresa privada

Empresa privada é onde o proprietário pode ser uma pessoa física ou jurídica, que tem como objetivo ter lucro pessoal.

Podemos abordar que a empresa privada era mais para o público dentro das organizações, focando em ganhos financeiros, os colaboradores eram vistos como algo meros instrumentos na qual se busca de uma gestão, onde a liderança da equipe é vista por um gestor.

Apesar de o clima ser afetado por fatores externos a organização, como condições sociais, a cultura organizacional é uma das principais causas. Podemos afirmar que a cultura é causa e clima consequência esses dois fenômenos são intangíveis. A cultura se manifesta através de crenças, código que caracteriza o seu dia-a-dia.

5.2 Empresa pública

Empresa pública: entidade de pessoa jurídica de direito privado com instrumentos de ação do Estado, sendo formada por capital por recursos públicos de pessoa de administração direta ou indireta.

É possível perceber que em empresas públicas não existem fatores que realmente motivam o colaborador, pois estes tem a garantia do seu emprego devido ao

concurso realizado para assumir a função. Para estes não há alternativa a não ser esperarem o Governo Federal ou Estadual concederem “benefícios” ou pagar os precatórios instituídos por Lei. Não existe plano de carreira para estes profissionais, portanto não há algo que possam almejar alcançar dentro do setor público desfavorecendo assim a motivação destes na execução de suas funções.

Com o setor público podemos remeter a carga de trabalho, o próprio empregado no setor público, que é aquele que esta em contato com o público, tendo uma pressão maior aumenta a responsabilidade de autonomia dentro do setor. Vale ressaltar que na empresa pública as pessoas precisam ser vistas como indivíduos capazes de produzir e aumentar metas e não um recurso de tornar eficiente.

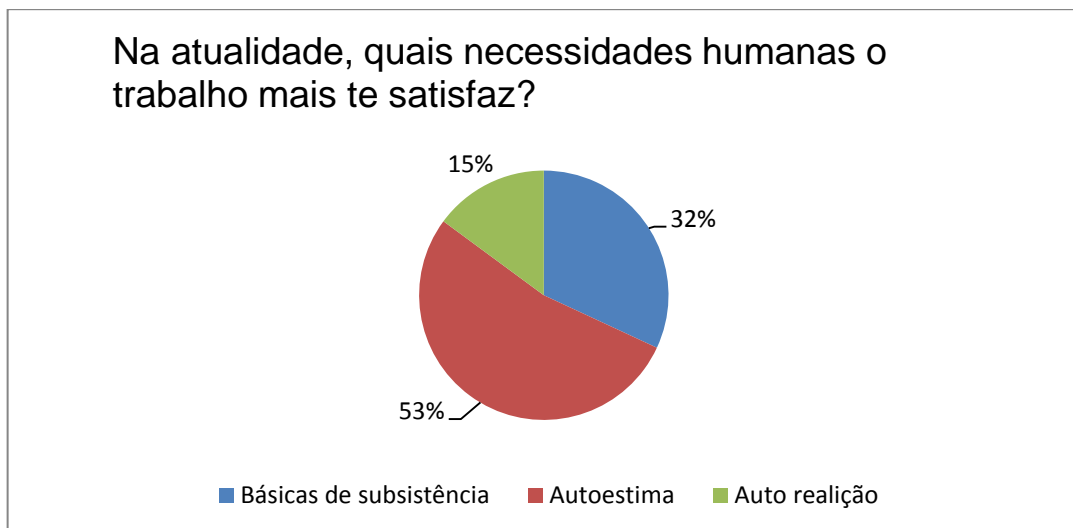
“Administração publica é a gestão de bens e interesses qualificadores da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum”. (MEIRELLES, 1998, p. 82).

6. PESQUISA DE CAMPO

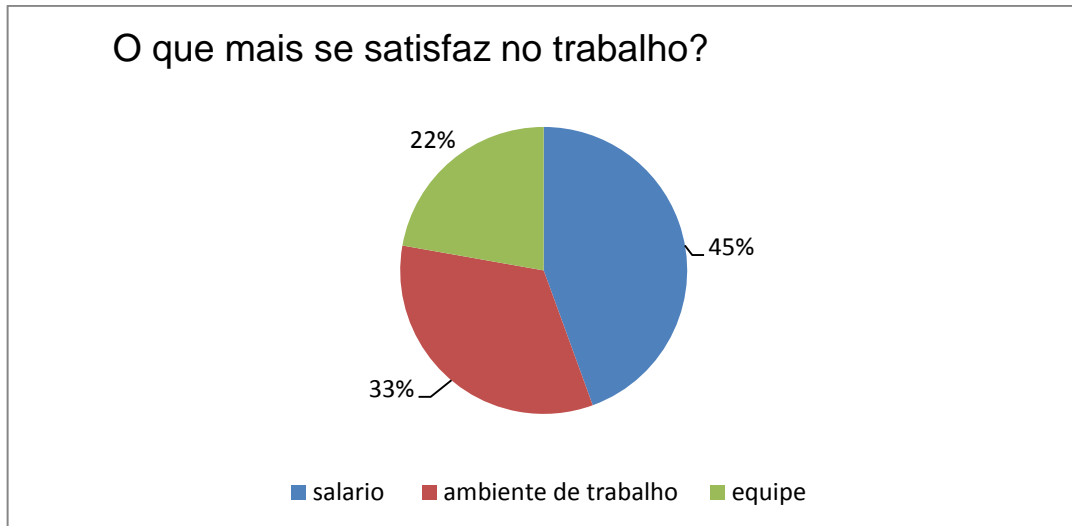
Foi realizada uma pesquisa de campo na cidade de Assis-SP, cujo objetivo consistia em identificar os fatores associados a motivação dos colaboradores em uma escola pública e uma privada. Para tanto, foi elaborado um questionário contendo 5 questões e aplicado em 20 professores, para saber seu rendimento profissional, se o ambiente de trabalho é favorável, de ambas as redes, possuem ensino fundamental e ensino médio a fim de possibilitar a identificação de sua motivação no ambiente de trabalho.

6.1 Escola Privada

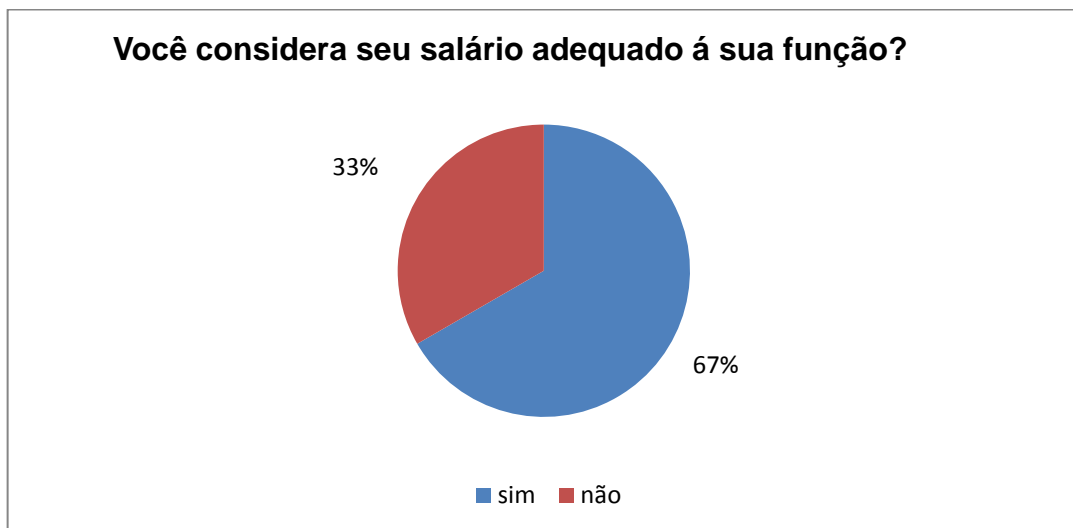
Logo na primeira pergunta do questionário aplicado aos professores que lecionam em escolas privadas, a intenção foi identificar qual seria a necessidade humana que seu trabalho satisfaz, foi possível averiguar que os entrevistados têm sua autoestima elevada no seu ambiente de trabalho contribuindo para que sua tenha grande motivação na escola na qual trabalha.



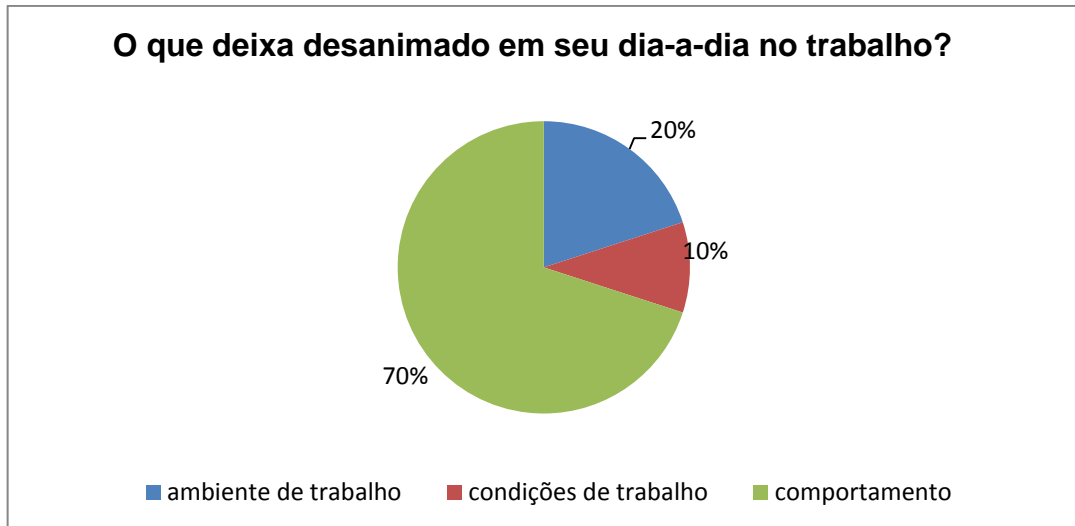
Já na segunda pergunta, o objetivo era identificar o que mais satisfazia o professor no seu local de trabalho, onde se pode constatar que a satisfação vem do salário que recebe da empresa e não o ambiente de trabalho em si.



Na terceira pergunta do questionário, o objetivo era constatar se os entrevistados consideram que o salário que recebem é o adequado para a função que exercem na empresa, onde foi possível verificar que a grande maioria deles, ou seja, 67% acham seu salário insuficiente frente a quantidade de atividades realizam para a escola.

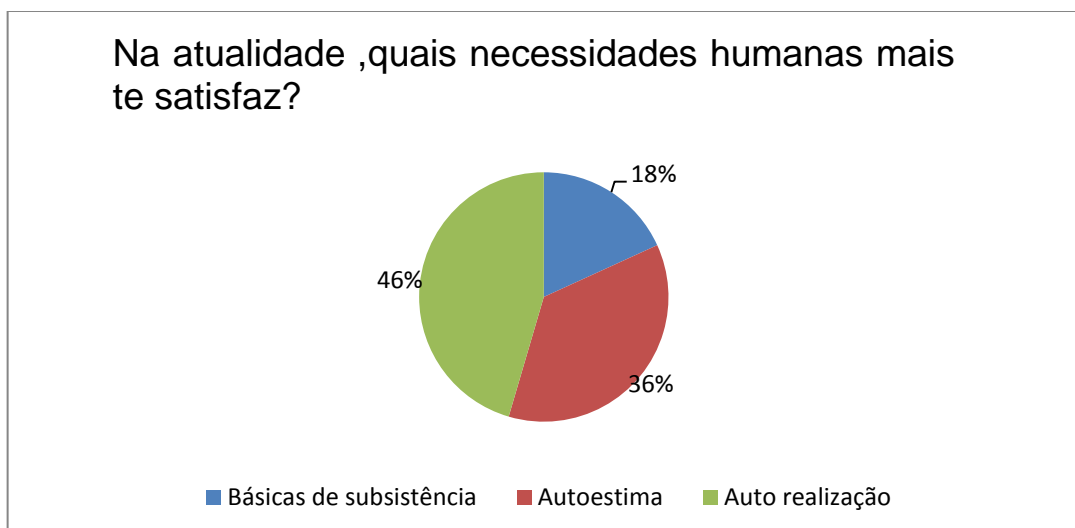


Na quinta e última questão aplicada aos professores que lecionam em escolas privadas, o objetivo era descobrir o que mais o deixa desanimado ao executar seu trabalho, assim, pode-se verificar que a grande maioria (70%) se sentem desanimados devido ao comportamento de outros no ambiente de trabalho.



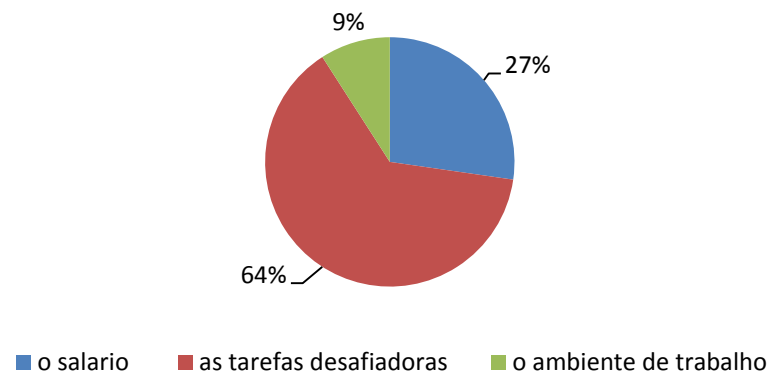
6.2 Escola Pública

Assim como ocorreu com os professores que lecionam em escolas públicas, a primeira pergunta do questionário aplicado como pesquisa, constatou-se que para a grande maioria deles as necessidades humanas que são satisfeitas é correspondente a auto realização ao conseguirem executar sua função na escola tendo, assim, seu objetivo atingido nas aulas.



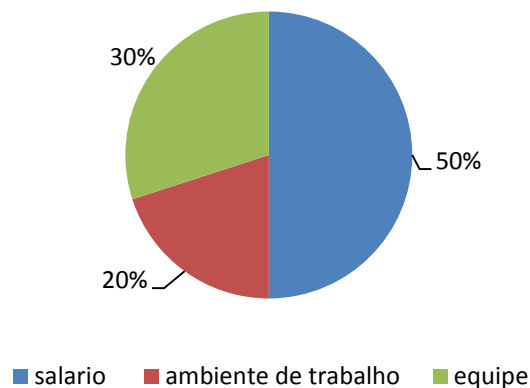
A motivação dos entrevistados com relação a motivação, constatou-se que está vinculada as tarefas desafiadoras que encontram em sua função, ou seja, são elas que os impulsionam a trabalharem de forma mais enérgica na empresa.

Você entende que sua motivação para o trabalho está geralmente mais vinculada com:

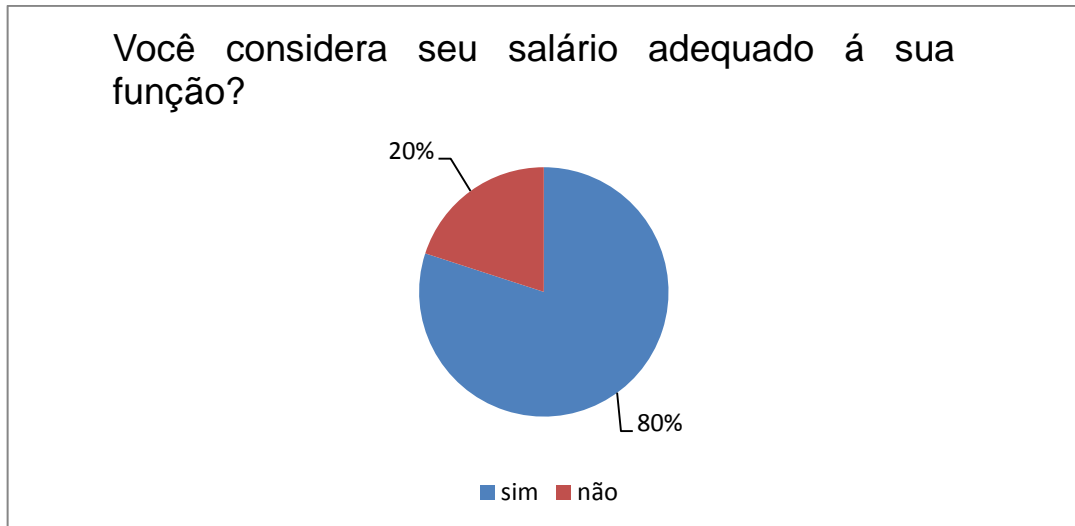


Na rede pública de ensino, o que mais satisfaz o trabalho dos professores entrevistados, assim como na rede privada, é o salário que recebem para realizar suas atividades na escola, enquanto que o trabalho em equipe não é o principal motivador para eles.

O que mais se satisfaz no trabalho?



Na quarta questão a intenção da pesquisa era demonstrar se os entrevistados consideravam o salário que recebem como condizente com a sua função, portanto, pode-se observar que a grande maioria deles não considera como sendo o suficiente demonstrando, assim, insatisfação com a empresa a qual trabalham.



Por fim, na última pergunta do questionário aplicado, o objetivo era constatar o fator considerado como motivador do desânimo desses profissionais no dia-a-dia de seu trabalho, logo, foi possível verificar que o comportamento dos companheiros de trabalho é o causador do desanimo dos professores nas escolas da rede pública, demonstrando que o ambiente organizacional não é propicio para a execução de suas atividades podendo, futuramente, desmotiva-los a trabalharem na empresa.



7. CONCLUSÃO

Este trabalho busca entender como se processa a motivação nos indivíduos há fatores que influenciam a motivação onde percebe-se o grau de satisfação, a valorização dos funcionários e melhoria da qualidade dentro da empresa. A motivação do funcionário nem sempre é o dinheiro, mais sim, por sua força de vontade, que pode ser por forma de superação dentro do trabalho.

A motivação constrói a valorização, o funcionamento e o desenvolvimento de cada indivíduo para buscar seus objetivos dentro de uma organização. Desta forma o indivíduo motivado busca satisfazer suas necessidades, novas condições de trabalho, oportunidade de uma qualidade de vida melhor. Onde também foi realizadas pesquisas em escolas, da rede pública e privada, possibilitando a percepção do nível motivacional entre elas, no qual foi realizado algumas comparações entre as mesmas.

Foi possível perceber que os professores na escola pública não tem um futuro e plano de carreira, já os professores na escola privada tem uma perspectiva de crescimento que pode designar a outro cargo maior que a escola tem a oferecer.

Contudo, a motivação que é demonstrada por cada indivíduo faz com que o empenho em realizar certa tarefa seja diferente e, por outro lado, a insatisfação da tarefa faz com que mesmo o indivíduo estando insatisfeito, ele realiza-la a fim de receber uma recompensa do ambiente externo.

8. REFERÊNCIAS

Ana Maria Rossi, Pamela L. Perrewé, Steven L. Sauter (organizadores) **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**– 1. Ed. – 2. Reimpr. –São Paulo:Atlas,2007

Bergamini, Cecília Whitaker: **Motivação nas organizações**/ Cecília Whitaker Bergamini. -4.ed. São Paulo: Atlas,1997 pg 82- 83- 145

Bergamini, Cecília Whitaker B433n **Motivação**/Cecilia Whitaker Bergamini. – São Paulo: Atlas, 1986 pg92

Bergamini, Cecília Whitaker: Revista de Administração

Chanlat Jean-François: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002

CALVALCANTI, VERA LUCIA: **Liderança e motivação**/ Vera Lucia Cavalcanti, Marcelo Carpilousky, Myrian Lund, Regina Arczynska Lago- reimpressão – Rio de Janeiro: Editora FGV,2007

CARVALHO, Isabel Cristina: **Motivação no trabalho: um estudo do seu reflexo no comprometimento dos colaboradores das empresas**. 2006. 34p. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro. Campos, 2005.

ENGERS, Solange Maria Dias: **Motivação dos funcionários de uma empresa pública municipal**. 2004. 36p. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA. Pgs 18

GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas – Ano 2, vol. 5, out-dez/07

Koontz, Harold, 1908: **Administração**/ Harold Koontz, Cyril O'Donne11, Heinz Wehrich; tradução de Antonio Zoratto Sanvi- cente. – 14. Ed.—São Paulo: Pioneira, 1986, 1988.

Leandro Duarte Fraga :**MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**
<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf> artigo

LÉVY-LEBOYER, Claude. **A crise das motivações**. São Paulo: Nobel, 2000

LISBOA ANA CLAUDIA FERREIRA, TORRES DE MORAES, PAULA GRACIELA FERREIRA DE, MARTINS LETICIA DE OLIVEIRA..**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA**. Disponível em:<<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYikAA/a-importancia-motivacao-no-quadro-funcionarios-empresa>>

Luz, Ricardo: **Gestão do clima organizacional**/ Ricardo Luz. –Rio de Janeiro:Qualitymark, 2003

Macêdo, Ivanildo Izaias de: **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**/ Ivanildo Izaias de Macêdo, Denize Ferreira Rodrigues, Maria Elizabeth Pupe Johann, Neisa Maria Martins da Cunha.- 9 ed.rev. e atual.- Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007

Machado Osmar Aparecido: **Evasão de alunos de cursos de cursos superiores: Fatores motivacionais e de contexto**. 2005 p 126. Trabalho de Mestrado- Universidade Estadual de Londrina.

MARQUES, José Roberto. **O Reconhecimento e a motivação profissional**. Artigo –Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/lideranca-e-motivacao/o-reconhecimento-e-a-motivacao-profissional/?gclid=ClvQifW-z74CFSgQ7AodXmUAqg>>. Acesso em 26 jun. 2015

PALAZZI, Carlos Eduardo: **Motivação no ambiente de trabalho**. 2004. 65p. Curso de Pós-Graduação (Desenvolvimento Gerencial e Recursos Humanos) – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA

Pereira Rosana Karla :Revista da FARN, Natal, v.6, n. 1/2, p. 53-67 jan./dez. 2007

RIBEIRO, Antônio de Lima: **Teorias da administração**/ Antônio de Lima Ribeiro. – 2.ed. ver. E atual.- São Paulo: Saraiva, 2010

SILVA, Caroline Machado Castilhos daPEIXOTO, Roberta Ramalho BATISTA, José Mauro Ruiz : **A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE.**

Disponível em:

http://www.castelobranco.br/sistema/novo enfoque/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf

SIMONE MARIA DE CARVALHO: **COMO A MOTIVAÇÃO INFLUENCIA NA PRODUTIVIDADE: UM ESTUDO DE CASO NA INDÚSTRIA DE CIMENTO NASSAU / FRONTEIRAS – PI** Disponível em:

<http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Monografia%20Simone.pdf>

Wagner III, John A: **Comportamento organizacional**/ John A. Wagner III, John R. Hollenbeck tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Laura Zacarelli.- São Paulo: Saraiva, 1999