



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS V - CCBSA
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

EVANY NASCIMENTO SOARES

**ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO
FUNDAMENTAL DAVI TRINDADE**

**JOÃO PESSOA - PB
2016**

EVANY NASCIMENTO SOARES

**ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO
FUNDAMENTAL DAVI TRINDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Allan Carlos Alves

JOÃO PESSOA - 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.

S676a Soares, Evany Nascimento
Aspectos motivacionais na Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade [manuscrito] / Evany Nascimento Soares. - 2014.
32 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EAD) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2014.

"Orientação: Prof. Dr. Allan Carlos Alves, PROEAD".

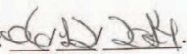
1. Motivação Organizacional. 2. Satisfação. 3. Colaborador.
I. Título.

21. ed. CDD 658.314

EVANY NASCIMENTO SOARES

Aspectos Motivacionais na Escola Municipal de Ensino
Fundamental Davi de Trindade

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO apresentado ao Curso de
Administração Pública, modalidade de
ensino a distância, da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito à
obtenção do título de Bacharel em
Administração Pública, Linha de
Formação Específica (LFE) II - Gestão
Governamental, semestre 2014.2.

Aprovada em: 

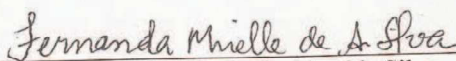
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Allan Carlos Alves
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma Ana Lúcia Carvalho de Sousa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Ma. Fernanda Mirelle de Almeida Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha leal e preciosa família, aos queridos amigos e a todos (as) os (as) profissionais que fazem a valorosa Universidade Estadual da Paraíba, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade de concluir este curso e realizar este trabalho.

À minha família, pelo incentivo e pela confiança em mim depositada, especialmente pela ajuda nos momentos mais difíceis.

Aos Professores e orientadores pelo apoio e disposição sempre renovada.

Aos meus colegas, pelo auxílio nos trabalhos e dificuldades e, principalmente, por estarem comigo nesta caminhada, tornando-a mais amena.

ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDAMENTAL DAVI TRINDADE

Evany Nascimento Soares*

RESUMO

O presente trabalho busca compreender os aspectos motivacionais na Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade na cidade de João Pessoa, Paraíba. A princípio foi feito um levantamento bibliográfico relacionado à motivação, conseqüentemente foram escolhidas as seguintes teorias motivacionais para serem destacadas no presente artigo: teoria X e teoria Y de McGregor, A teoria da contingência de Maslow, Teoria da Expectativa de Vroom e a teoria dos Fatores de Herzberg. A metodologia utilizada foi um estudo de caso, pesquisa descritiva e quantitativa. Para complementar a pesquisa foi feita uma pesquisa de campo na escola, onde foi aplicado trinta questionários com os profissionais dos três turnos em que a escola funciona. Logo, não foram escolhidas as classes trabalhadoras ou apenas um sexo. Concomitantemente, foi identificado que muitos dos colaboradores da escola não estão motivados ou satisfeitos com alguns aspectos que foram destacados no questionário.

Palavras-Chaves: Motivação. Satisfação e Colaborador.

1 INTRODUÇÃO

Compreendemos que a motivação humana para o trabalho ainda é tida como um grande desafio para as organizações. Da mesma forma que é indispensável motivar o ambiente de trabalho nas organizações e diante disso acaba sendo um dos temas mais estudados no curso de Administração. Entretanto, ainda não se chegou a um consenso sobre tal temática, pois, existe uma gama de conceitos e teorias. Assim pode-se afirmar que “o estudo da motivação abrange os diferentes modos de como se dar o comportamento do indivíduo, já que a motivação existe dentro das pessoas, influenciando o seu comportamento.” (CARVALHO, 2011, p. 15).

Logo, é indispensável compreender o papel dos funcionários no processo motivacional, até mesmo porque uma empresa com funcionários não satisfeitos conseqüentemente não obterá bons resultados. Até mesmo porque a desmotivação pode gerar diversos problemas. Maciel e Sá (2007), afirmam que tais problemas podem interferir nos

*Aluna de Graduação em Administração Pública na Universidade Estadual da Paraíba – Campus V.
Email: evany-soares@hotmail.com

padrões de qualidade da empresa e até mesmo na produtividade, e o colaborador poderá ter problemas relacionados à saúde mental e física, stress e principalmente a falta de compromisso com a organização. Sendo assim, são raras as organizações que se preocupam com isso atualmente.

Concomitantemente, também devemos considerar o papel dos funcionários em tal processo motivacional, até mesmo porque eles que estão lá todos os dias trabalhando. A partir do momento em que a organização começa a se preocupar com o bem estar dos seus colaboradores tudo pode mudar, isto é, é indispensável compreender o papel dos funcionários no processo motivacional.

Ou seja, por que é importante motivar cada indivíduo da organização? Poucas organizações se preocupam com tal processo motivacional. E tal afirmação vai contra o que muitos autores afirmam até mesmo Chiavenato (2005) enfatiza que funcionário feliz ajuda na obtenção de lucros maiores. Em suma, ao se entrar numa empresa sempre desenvolvemos algumas necessidades e expectativas que necessitam serem atendidas. Pois transpassa a ideia de que quando isso ocorre os colaboradores percebem que seus esforços estão tendo resultado e que investimentos pessoais irão lhe dar retorno. Desta forma, eles irão se sentir mais motivados para realizar suas atividades dentro da organização.

Assim, o objetivo geral do presente trabalho é analisar os fatores organizacionais que influenciam na motivação e a satisfação no trabalho dos servidores municipais da Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade. Enquanto os específicos são: i) Identificar fatores que influenciam a motivação entre os servidores municipais da Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade; ii) Identificar fatores que influenciam a satisfação entre servidores públicos municipais da Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade; iii) Identificar fatores que mais geram insatisfação entre os servidores públicos municipais da Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade.

Em suma, Carvalho (2011) afirma que a estratégia de motivação deverá ser utilizada tendo como finalidade uma maior cooperação entre as equipes e isso conseqüentemente acarretará em uma menor rivalidade entre eles. Até mesmo por que eles lutam por um reconhecimento dentro da organização e a partir do momento que eles começam a serem reconhecidos e receberem premiações por alcançarem as metas, conseqüentemente, sente-se mais motivados. Alguns autores como Maximiano (2006), afirmam que as recompensas

materiais são as que têm maior atrativo, como por exemplo, um bônus extra no salário, uma viagem ou até mesmo eletrônicos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 INTRODUÇÃO A GESTÃO DE PESSOAS

Pestana et al (2003) afirma que existe uma busca constante por processo de gestão de pessoas. Uma vez que isso faz parte da organização até mesmo por que auxilia cada vez mais nos processos de satisfação de seus funcionários para que continuem motivados e façam as suas tarefas mais eficientemente.

Chiavenato (1994) distingue a ideia que existe entre gerenciar pessoas e gerenciar com pessoas. No primeiro "as pessoas são o objeto da gerência, são guiadas e controladas para alcançar determinados objetivos" (PESTANA ET AL, 2003, p.78). Enquanto que no segundo caso, "as mesmas são o sujeito ativo da gerência, são elas que guiam e controlam para atingir os objetivos da organização e os objetivos pessoais." PESTANA ET AL, 2003, p.78).

Assim, gerenciar pessoas é uma enorme preocupação atualmente, uma vez que muitas organizações para alcançar seus objetivos, sempre buscam a participação do grupo e que seja liderado por um gestor que tenha os seguintes desafios estratégicos:

- atrair, capacitar e reter talentos;
- gerir competências;
- gerir conhecimento;
- formar novo perfil do profissional demandado pelo setor;
- gerir novas relações trabalhistas;
- manter motivação/clima organizacional;
- desenvolver uma cultura gerencial voltada para a excelência;
- RH reconhecido como contributivo para o negócio;
- RH reconhecido como estratégico;
- conciliar redução de custo e desempenho humano de qualidade;
- equilíbrio com qualidade de vida no trabalho;
- descentralizar gestão de RH. (FISHER & ALBUQUERQUE, 2001, p. 16)

Villardi et. al. (2007) afirma que para gerir pessoas de forma eficaz é algo que tem ser considerado pelos gestores como o principal desafio daquelas organizações que visam priorizar as pessoas como um diferencial estratégico visando sempre os melhores resultados.

2.2 A IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Muitos autores afirmam que as pessoas são importantes que haja sucesso em uma organização, até mesmo porque são elas que gerenciam e conduzem a empresa. Assim, são aquelas pessoas que executam, controlam tanto as atividades quanto os processos.

Como sabemos a empresa pode ser considerado um organismo vivo, uma vez que existe uma extrema dependência e influência das pessoas. É por isso que é de supra importância que seja considerado os fatores humanos na empresa visando utilizar o talento dessas pessoas dentro das atividades da organização.

Ao gerir pessoas no trabalho significa controlar os fatores que intervêm na qualidade de trabalho e de vida dos colaboradores, sempre buscando identificar as melhores condições para o tipo de serviço, além das competências que são imperativas para serem desenvolvidas.

As pessoas sempre gostam de participar das atividades cotidianas, principalmente aquelas que são relacionadas ao seu trabalho. Desta forma, ao se considerar a utilização da participação das pessoas na organização como ferramenta de solução de problemas nas distintas situações. Mas, a importância da participação é muito mais do que o seu aspecto utilitário visando obter resultados práticos para o grupo. Logo,

A participação é o caminho natural para o homem exprimir sua tendência inata de realizar, fazer coisas, afirmar-se a si mesmo e dominar a natureza e o mundo. Além disso, sua prática envolve a satisfação de outras necessidades não menos básicas, tais como a interação com os demais homens, autoexpressão, o desenvolvimento do pensamento reflexivo, o prazer de criar e recriar coisas, e, ainda, a valorização de si mesmo pelos outros. (BORDENAVE,1995, p,16)

Assim, é indispensável à participação dos indivíduos nos afazeres da organização, especialmente quando é relacionado as atividades nas quais a pessoa está inteiramente ligado. Logo, com o passar do tempo as organizações estão começando a reconhecer a ideia de que o fator humano é indispensável para bom funcionamento dos processos.

Em suma, as organizações devem investir em atividades que visem melhorar o bem-estar do colaborador, o clima organizacional e a capacitação profissional. Quando os funcionários estão motivados trabalham melhor e tem uma maior produtividade e lucro para a empresa.

2.3. CONCEITOS DE MOTIVAÇÃO

Sabemos que é indispensável trabalhar a motivação dos colaboradores de uma organização, pois, quando eles estão motivados a empresa possui um melhor rendimento. Maciel e Diniz (2007), afirmam que a motivação acaba sendo uma condição fundamental e indispensável para que se possam alcançar os objetivos dentro de uma organização.

Os autores supracitados afirmam que não é tarefa da administração motivar as pessoas que trabalham em uma determinada organização, até mesmo porque isso é algo intrínseco de cada indivíduo. Mas, o que pode ser feito dentro dela é criar um ambiente agradável, ou seja, motivador. Pois, a partir disso os colaboradores deverão buscar satisfazer suas necessidades.

Entretanto, é necessário definir motivação para poder discutir sob tal temática. A princípio Ferreira et al (s/d) entende por motivação “como sendo o conjunto de fatores, os quais agem entre si, e determinam a conduta de um indivíduo” (p.1). Logo, tais fatores podem ser internos e externos. Lawler (1993), afirma que a motivação é um fator crítico no planejamento organizacional. Pois, tem que se buscar o que deve ser feito para melhorar as condições de trabalho dentro de uma determinada organização.

Devemos ter em mente definições mais assertivas sobre tal tema e como afirma Bergamini (1997) uma teoria não necessariamente anula a outra, mas, sim complementa. Para Archer (1997), é necessário diferenciar fator de satisfação de fator motivador. Como podemos observar abaixo,

Água, por exemplo, é um fator de satisfação de uma necessidade denominado sede; todavia, sempre que a sede é sentida, há a tendência de encarar a água como a necessidade, em lugar da sede, em si mesma. Isto é exemplificado por afirmações que referem ao fator de satisfação, tomado no contexto da própria necessidade: “eu necessito de água”. Esta é a expressão corriqueira que é usada pela pessoa que está sentindo sede. Refletindo-se mais sobre o assunto, torna-se óbvio que a água não pode de forma alguma ser uma necessidade – é um fator de satisfação da necessidade. (ARCHER, 1997, 24).

Ou seja, o fator motivador é um motivo ou uma necessidade e o fator de satisfação é aquilo que de certa forma satisfaz a necessidade humana. Entretanto, devemos afastar as interpretações errôneas, como afirma Bergamini e Coda (1989), como por exemplo, uma pessoa pode motivar a outra. Assim, isso não é possível desta forma é necessário descobrir outra forma de motivar seus colaboradores. Isso só se tornará viável quando criar um ambiente de trabalho que estimule a ação.

2.3.1. Teorias da Motivação

Encontramos diversas teorias da motivação na Administração. Entretanto, irei me deter a de Maslow, a X e Y de McGregor, Teoria da Contingência de McClelland, Teoria da expectativa de Vroom e por fim da dos dois fatores de Herzberg.

2.3.2. A teoria de Maslow

Maslow trabalhou sobre motivação e personalidade, e que se estendem as diversas áreas do conhecimento. Bueno (2002) afirma que Maslow relacionou os seus problemas sociais com a sua própria vida. Uma vez que os acontecimentos da vida pessoal e social estavam interligados.

Assim,

Maslow buscou compreender o homem dentro de uma percepção multidimensional, considerando a existência de diversas necessidades, desde as mais básicas até as mais complexas e numa inter-relação dinâmica ainda pouco estudada. Ao conceber, entretanto, a motivação como o caminho para a satisfação da necessidade dominante, Maslow fugiu ao aspecto da espontaneidade contido no conceito da motivação. (BUENO, 2002, p.9)

Logo, a teoria de Maslow (1970) era a da Escola Hierárquica das Necessidades Humanas Básicas. Assim, podemos afirmar que é uma das teorias mais conhecidas no âmbito da Administração. Já que para o autor a motivação surge através de vários níveis de necessidades.

Bergamin (2008) ao discorrer a respeito da teoria de Maslow afirma que quase todas as teorias tanto históricas quanto contemporâneas relacionadas à motivação acabam unindo-se na consideração das necessidades, impulsos e estados motivadores. Logo, a autora supracitada afirma que o presente modelo propõe a noção de necessidade como fonte de energia das motivações existente no interior das pessoas. Conforme Maslow (1962) a necessidade pode ser considerada como a privação de determinadas satisfações.

De acordo com Robbins (2002), a teoria de Maslow afirma que o fator de satisfação do homem irá dividir em cinco níveis só que em forma de pirâmide, como podemos observar na Figura 1. Assim, o autor supracitado afirma que na base da pirâmide encontramos as necessidades de um nível menor, que são aquelas necessidades consideradas fisiológicas e de segurança; enquanto que o alto da pirâmide é composto pelas maiores necessidades, ou seja, são aquelas que representam a procura pela individualização do ser, podemos chamá-las de necessidades sociais, de estima e de autorrealização. Logo, quando um nível de necessidade é alcançado, começa o processo para alcançar o próximo. Assim, Robbins (2002) define todos os níveis da pirâmide como podemos observar abaixo:

1. Fisiológicas: abarcam aquelas necessidades que são indispensáveis ao ser humano como fome, sexo e outros imperativos corporais.
2. Segurança: contém segurança e assistência contra prejuízos tanto físicos quanto emocionais.
3. Sociais: Compreendem afabilidade, acedência, amizade e além da percepção de pertencimento a um determinado grupo.
4. Estima: Abrange tanto os fatores internos que são relacionados a estima, como por exemplo o respeito próprio enquanto que os fatores externos de estima, podemos afirmar que pode ser considerado o status.
5. Auto realização: aqui encontramos o crescimento, por exemplo.



Figura 1 – Pirâmide da teoria das Necessidades de Maslow
Fonte: Robbins, 2002.

Assim, Ferreira e et al (2010) afirma que

a divisão da pirâmide em dois níveis é justificada pela diferença na natureza dos fatores de satisfação. As necessidades de nível baixo são satisfeitas a partir de fatores extrínsecos. Como exemplos de fatores extrínsecos nas organizações podem-se citar remuneração, local de trabalho adequado e segurança no emprego; no geral, pode-se concluir que, quando as empresas pagam salários mais altos os seus empregados terão a maioria das suas necessidades básicas atendidas. (p.4).

De acordo com Bergamini (2008) as necessidades que são consideradas de um nível alto, sentirão satisfeitas a partir de fatores intrínsecos, assim o autor supracitado refere-se à necessidade de autorrealização, que é considerada como uma busca de individualização, isto é, pode ser considerada principal inspiração do ser humano, de ser ele mesmo. .

Assim, Maslow reitera que as necessidades que são consideradas de nível alto nunca serão totalmente satisfeitas. Assim, Robbins (2002) afirma que mesmo que a teoria das Necessidades seja considerada umas das mais populares relacionadas à motivação podem encontrar uma gama de críticas, principalmente no que tange à rigidez dos níveis hierárquicos de necessidades. Em suma, Bergamini (2008) assevera que essa teoria teve uma enorme aceitação, mesmo que tenha sido amparada em escassas proeminências de pesquisa empírica.

2.3.3. A teoria X e a teoria Y de McGregor

De acordo com Chiavenato (2003), McGregor faz uma comparação entre dois estilos contrários e conseqüentemente antagônicos de se administrar: por um lado, podemos encontrar algo que tem como pedra angular a teoria tradicional, ou seja, é algo que pode ser considerado mecanicista, estática, negativa, conseqüentemente é derrotista tendo como base a filosofia gerencial, que nesse caso ele considera como a Teoria X. De outro lado encontramos um estilo que é fundamento nas percepções mais modernas no que tange ao comportamento humano, onde reitera a ideia do homem como um ser auto ativador, e que interiormente é controlada e ambiciosa, além disso anseia sempre pela responsabilidade. Ou seja, aqui é enfatizado o potencial que é intrínseco ao homem, nesse caso é a Teoria Y.

McGregor (1999), afirma que a filosofia da Teoria X recomenda que os alvos dos colaboradores e da organização sempre são conflitantes e que aqueles são motivados por causa das gratificações extrínsecas além do temor da punição. Assim, o autor sugere que seja utilizada uma estratégia gerencial mais “dura”.

Chiavenato (2003) discorre que a Teoria X pode ser considerada o típico estilo de administração que pode ser encontrado em diversos autores da área como a Teoria Clássica de Fayol. Assim, a Teoria X acaba fazendo com que as pessoas ajam de acordo com as predeterminações da organização, independentemente de seus julgamentos de valor.

McGregor (1999) reitera que em seu viés teórico o homem é motivado para alcançar algum tipo de domínio sobre o seu mundo e conhecer os sentimentos de autorrespeito, autorrealização, além da busca por recompensas externas. Na filosofia Y os colaboradores acabam sendo motivados para alcançar gratificações tanto intrínsecas quanto extrínsecas. Logo, as metas do empregado e da organização não podem ser conflitantes. O autor afirma que o trabalho é algo tão natural quanto relaxar, logo é papel do líder criar um ambiente propício onde o colaborador seja capaz de satisfazer as suas necessidades de realização e autoexpressão, enquanto está trabalhando.

Natale (2011) afirma que a teoria X tem os seguintes aspectos:

- Motivados principalmente por incentivos econômicos;
- Essencialmente preguiçosos;
- Fundamentalmente egocêntricas às necessidades da organização;
- Resistentes às mudanças, preferem-se sentir-se seguros na rotina;
- Falta-lhe ambição, não gostam de responsabilidades e preferem ser liberados dos seus encargos. (p.20)

O mesmo autor afirma que estas disposições acabam de certa forma acarretando a seguinte forma de estilo administrativo como podemos ver abaixo:

- Ênfase na vigilância e fiscalização;
- Desconfiança e descrédito nas pessoas;
- Imposição das regras e regulamentos;
- Estilo Centralizador das decisões;
- Atividades rotineiras para os trabalhadores;
- Pessoas vistas como recursos produtivos. (NATALE, 2011, p.21)

No quadro 1, podemos encontrar um resumo da teoria do X e Y, como podemos observar.

TEORIA X	TEORIA Y
<p>A teoria X caracteriza-se por ter um estilo autocrático que pretende que as pessoas façam exatamente aquilo que a organização pretende que elas façam, do jeito similar que a Administração Científica de Taylor, a Clássica de Fayol e a Burocrática de Weber. As convicções sobre o comportamento humano são as seguintes:</p> <p>homem é indolente e preguiçoso por natureza Não gosta de assumir responsabilidade e prefere ser dirigido..</p> <p>homem é fundamentalmente egocêntrico e seus objetivos pessoais opõem-se, em geral, aos objetivos da organização.</p> <p>Persiste-se a mudanças.</p> <p>A sua dependência o torna incapaz de autocontrole e disciplina.</p> <p>A Administração segundo a teoria X, caracteriza-se pelos seguintes aspetos:</p> <p>Responsabilidade pelos recursos da empresa (organização).</p> <p>Processo de dirigir os esforços das pessoas (controle das ações para modificar o seu comportamento)</p> <p>Políticas de persuasão, recompensas e punição (suas atividades são dirigidas em função dos objetivos e necessidades da empresa).</p> <p>Remuneração como um meio de recompensa.</p>	<p>É a moderna concepção de Administração, se baseia na eliminação de preconceitos sobre a natureza humana, seus principais aspetos são:</p> <p>Homem não tem desprazer inerente em trabalhar a aplicação do esforço físico ou mental, em seu trabalho é tão natural quanto jogar e descansar.</p> <p>As pessoas não são resistentes as necessidades da empresa.</p> <p>As pessoas têm motivação básica e padrões de comportamento adequados e capacidades para assumir responsabilidades.</p> <p>Ele não só aceita responsabilidades, também as procura.</p> <p>A capacidade de imaginação e de criatividade na solução de problemas é distribuída entre as pessoas.</p> <p>A teoria Y, desenvolve um estilo altamente democrático através do qual administrar é um processo de criar oportunidades e proporcionar orientação quanto a objetivos.</p> <p>A administração se caracteriza pelos seguintes aspectos:</p> <p>É responsabilidade da Administração proporcionar condições para que as pessoas reconheçam e desenvolvam características como motivação, potencial de desenvolvimento, responsabilidade.</p> <p>Criar condições organizacionais e métodos de operações por meio dos quais possam atingir seus objetivos pessoais e dirigir seus esforços em direção dos objetivos da empresa.</p>

Fonte: Bueno (2002)

Ou seja, McGregor divide as recompensas ou premiações em duas categorias que são os incentivos intrínsecos e extrínsecos. Os primeiros estão ligados à própria natureza da tarefa e enquanto os incentivos extrínsecos são ligados ao ambiente. Assim, a proposta de McGregor é que a Administração deve criar condições para que os membros da organização possam alcançar os seus próprios objetivos.

Em suma, no perdurar da análise de suas teorias McGregor, acabou desenvolvendo uma escala de filosofias gerenciais (EFG) e são baseadas em suas teorias, onde a sua função é empreender todas as questões até então aqui expostas, e não recriminar aquele que está totalmente de acordo com filosofia da Teoria X e nem muito aqueles que concordam com a Teoria Y. Mas, é indispensável permitir que as pessoas examinem as suas atitudes e expectativas que acabam fundamentando os seus próprios comportamentos.

2.3.4. A teoria da contingência de McClelland

Motta e Vasconcelos (2002) afirmam que a teoria contingencial, de David McClelland, foi um modelo baseado em três variáveis: necessidades de realização, de afiliação e de poder. Assim, McClelland, por meio das suas suposições, afirma que a motivação é algo dinâmico e os três grupos de necessidades acabam sendo variáveis de um indivíduo para outro e se comparam com diferentes magnitudes.

Assim, os autores supracitados afirmam que essa necessidade de realização é um anseio inconsciente de alcançar um nível de excelência profissional. Na figura 2 abaixo explica a presente teoria de forma fácil e concisa.

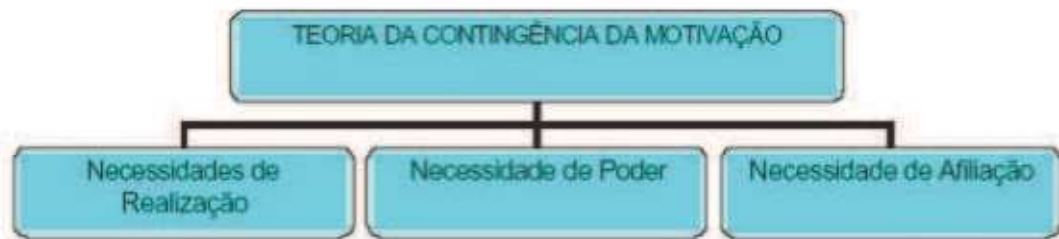


Figura 2 – Teoria da contingência da motivação

Fonte: Mota e Vasconcelos (2002, p.84)

Logo, o desejo de realização acaba sendo controlado por distintas forças como por exemplo, a necessidade de uma aprovação social, a necessidade de status, conhecimentos e habilidades.

Enquanto que a necessidade de poder é quando possui o poder de tomar decisões e que acabem influenciando na vida dos outros sujeitos ou sistemas. Mas, é indispensável ressaltar que tal necessidade pode variar com intensidade de cada indivíduo.

Por fim, a necessidade de afiliação o autor afirma que é o desejo inconsciente de fazer parte de um grupo social. Isso é expresso pelo conjunto de impulsos e faz com que indivíduo passe a manter as relações afetivas com outros sujeitos como por exemplo, a amizade.

2.3.5. A teoria da expectativa de Vroom

Lopes (1980) afirma que a teoria da expectativa de Vroom, é conhecida também como a teoria da instrumentalidade. Tal teoria surgiu por que o autor rejeitava a teoria dos dois fatores de Herzberg.

Desta forma, Vroom focou seus estudos no comportamento individual que está totalmente ligado ao trabalho. No que tange à motivação, "o autor afirmou que a força motivacional que atrai o indivíduo para seu trabalho é o produto da expectativa pelo resultado obtido e o valor representado pelo caminho a ser percorrido para se chega ao objetivo final." (BRUNELLI, 2008, p.35).

Em suma, a teoria do Vroom abrange quatro conceitos basais que são a valência, instrumentalidade, expectativa e força motivadora. A Valência que é relacionada à força que um resultado exerce sob um indivíduo quando é afrontado com outros resultados. Enquanto que a instrumentalidade, Lopes (1980) acredita que é a ideia que cada um tem dos meios utilizados para atingir seus objetivos. O autor supracitado afirma que expectativa é uma crença na esperança de que um ato poderá ser seguido por um resultado particular. E por fim a força motivadora, que é a função de sua expectativa de que determinados resultados transcorrem de seu procedimento e da legitimidade para ele desses resultados.

2.3.6. Teoria dos dois Fatores de Herzberg

Sabemos que existe uma gama de teorias da motivação, entretanto, irei me deter apenas a de Herzberg, pois, ela é a que se encaixa mais com a minha pesquisa. Por que de acordo com Maximiano (2000) a teoria dos dois fatores de Herzberg é aquela que ilustra como a atmosfera de trabalho e o próprio trabalho interagem entre si para alcançar a motivação. Logo, para o autor existem dois fatores primordiais que norteiam o comportamento das pessoas que são os fatores higiênicos e os fatores motivacionais.

Assim, o autor afirma que:

Os fatores envolvidos na produção da satisfação (e motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho. Já que é necessário considerar fatores separados, dependendo do fato de estarmos examinando a satisfação ou insatisfação no trabalho, segue-se que esses dois sentimentos não são antagônicos. O oposto de satisfação no

trabalho não é insatisfação no trabalho, mas sim a ausência de satisfação; e, da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação. (HERZBERG, 1987, p.61)

Como já foi dito, tal teoria é dividida em fatores higiênicos ou extrínsecos e motivadores ou intrínsecos. O primeiro é aquilo que abrange os benefícios que são oferecidos pela empresa, ou seja, está diretamente relacionado com o ambiente e trabalho, desta forma, acaba envolvendo as condições de trabalho e conseqüentemente estão fora do controle das pessoas. Logo,

Situam-se no ambiente externo que circunda o indivíduo. Tradicionalmente apenas os fatores higiênicos eram utilizados na motivação dos empregados: o trabalho era considerado uma atividade desagradável e, para fazer com que as pessoas trabalhassem mais, tornava-se necessário o apelo para incentivos situados externamente ao indivíduo em troca do seu trabalho (CHIAVENATO, 2002, p.118).

Enquanto o último está relacionado com tudo àquilo que o indivíduo realiza, e que acaba estando sob o controle dele. Assim, pode-se afirmar que são aqueles fatores que quando são otimizados gera uma satisfação geral, entretanto, quando precários impedem a satisfação. Em suma, “envolve sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização, e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho” (CHIAVENATO, 2002, p.118).

É bom destacar que ambos os fatores são independentes e não se conectam um com o outro. Concomitantemente, podemos afirmar que a motivação advém do trabalho e não do ambiente, até mesmo porque as pessoas gostam mais do seu ambiente do que as pessoas com que convivem diariamente na organização.

De acordo Herzberg (1987), não é apenas ter boas condições de trabalho para poder conduzir a motivação. Para que isso possa acontecer é indispensável que o colaborador esteja satisfeito com a sua organização. Por que “o conteúdo do trabalho produz satisfação com o próprio trabalho”. (MAXIMIANO, 2000, p.360).

Em suma, a pedra angular de tal teoria é que apenas os fatores intrínsecos irão levar a satisfação e os extrínsecos apenas influenciam no estado de satisfação relacionado ao trabalho.

3 CASO ESTUDADO

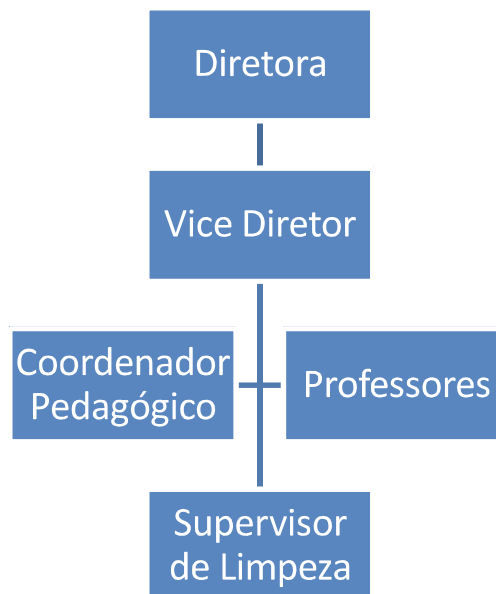
O presente trabalho fará um estudo de Caso na Escola Municipal Davi Trindade que fica localizada no bairro de Mangabeira Procind, na cidade de João Pessoa- PB. Lá, foram aplicados questionário com questões objetivas apenas com os funcionários apenas do turno da manhã.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA MUNICIPAL DAVI TRINDADE

A escola localiza-se na Rua José Mendonça de Araújo, no bairro de Mangabeira em João Pessoa - PB. Possuem nos três turnos 857 alunos. Sendo que 294 no turno da manhã, 383 à tarde e 180 no da noite. Logo, a escola possui turmas de educação infantil, vai do primeiro ao nono ano e também possui a Educação de Jovens e Adultos (EJA).

3.1.1 Estrutura organizacional

A estrutura organizacional da escola é a seguinte:



Fonte: registro da autora

4. METODOLOGIA

Sabemos que existe uma série de recursos metodológicos e técnicas que podem ser utilizados nas pesquisas. Sendo assim Marconi e Pressoto, (2011), diferencia técnica de método. Pois, o método “é um conjunto de regras para investigação, é um processo cuidadosamente elaborado, visando provocar respostas na natureza e na sociedade e, paulatinamente, descobrir sua lógica e leis” (p. 12). Ou podemos entender método como o “caminho pelo qual se chega a determinado resultado, ainda que esse caminho não tenha sido fixado de antemão de modo refletido e deliberado”. (HEGENBERG, 1976, p. 11- 15). Enquanto isso pode definir técnica quando um pesquisador sabe identificar o conjunto de normas necessárias para fazer um bom levantamento de dados.

4.1. ESTUDO DE CASO

Podemos afirmar que o estudo de caso é uma abordagem metodológica com uma investigação que é especialmente focada em algo que procuramos entender, explorar ou descrever os acontecimentos, onde envolve simultaneamente uma gama de fatores.

Assim, podemos definir “estudo de caso com base nas características do fenômeno em estudo e com base num conjunto de características associadas ao processo de recolha de dados e às estratégias de análise dos mesmos.” (YIN, 1994, p.13).

4.2. PESQUISA EXPLORATÓRIA

De acordo com Gil (2008) o objetivo da pesquisa exploratória é se familiarizar com aquelas temáticas que é pouco discutida. Nesse caso, por ser uma escola que fica localizada em um dos maiores bairros de João Pessoa, acaba sendo muito específico, até mesmo porque visamos analisar os aspectos motivacionais de uma escola Municipal. Desta forma, o presente autor discorre que muitas vezes a pesquisa exploratória torna-se um estudo de caso.

4.3. PESQUISA QUANTITATIVA

Por buscar entender a motivação dos colaboradores da escola Municipal da cidade de João Pessoa, será feita uma pesquisa quantitativa. Pois, foi realizado um questionário com o intuito de compreender o que se os colaboradores sentem-se motivados no organismo em que trabalha, o presente questionário encontra-se no anexo A e foi retirado de uma pesquisa feita por uma organização governamental e que disponibiliza para fazer tal pesquisa.

Desta forma, foi feita apenas questões de cunho objetivo e que conseqüentemente os participantes da pesquisa tiveram suas identidades em sigilo. Tal técnica é de suma importância, uma vez que nos deu a oportunidade de mensurar dados no que tange a temática discutida. Tendo em vista, que nos permitiu tirar conclusões mais precisas, partindo de uma determinada amostragem estatística.

4.4. COLETA DE DADOS

Os dados foram tabulados em uma planilha do Microsoft Excel XP e tratados por meio de estatística descritiva (frequência absoluta e relativa).

4.5. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada na Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade, que fica localizado no bairro de Mangabeira. Assim, foram escolhidos de forma aleatória 30 (trinta) colaboradores para responderem o questionário. Logo, foram dez pessoas de cada turno, visando que a pesquisa ficasse mais idônea.

4.6. ETAPAS DA PESQUISA

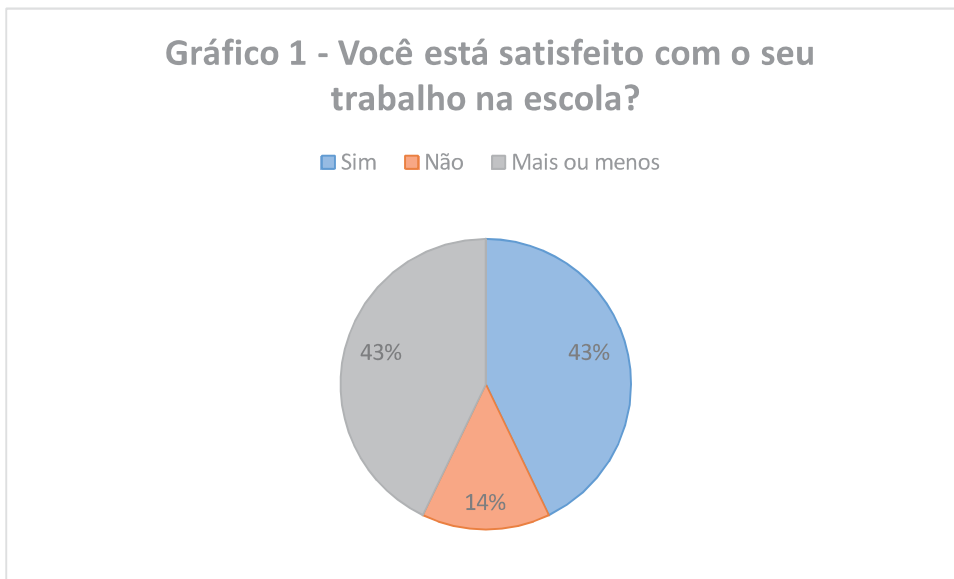
A princípio foi feita uma pesquisa com a literatura já existente sobre motivação e as principais teorias relacionadas à temática. Em seguida foi feita uma aplicação de questionários no que tange a motivação para que depois seja feita uma análise dos dados existentes.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Foram aplicados 30 (trinta) questionários na escola com os diversos profissionais e que incluíam desde professores a profissional de limpeza. As perguntas foram elencadas em três blocos de acordo com os modelos que foram encontrados nos diversos trabalhos da área, entretanto, foi adaptado para a presente pesquisa.

O primeiro bloco de perguntas é relacionado à realização profissional, o segundo é comunicação entre os colaboradores, o terceiro é remuneração, o próximo são as condições de trabalho e o último foi relacionado a fatores e níveis de motivação.

No gráfico 1 abaixo, o questionamento é relacionado à satisfação com o trabalho na escola, podemos observar que a maioria está satisfeita ao trabalhar na escola. Apenas uma pequena minoria que não está.

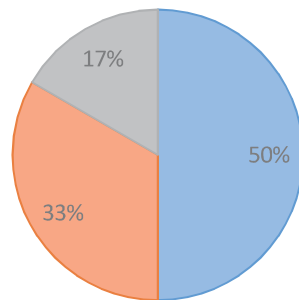


Fonte: Registro da autora

Enquanto que no gráfico 2 foi feito um questionamento relacionado a quantidade e qualidade de trabalho, se a pessoa estava satisfeita em relação ao volume de trabalho que realiza na escola. A maioria está satisfeita com o volume de trabalho na escola, uma vez que a maioria trabalha apenas um turno, já que como foi dito os professores modificam com a troca de turno, os que ficam o dia inteiro são os profissionais de limpeza, diretoria, vice – diretoria e a orientadora pedagógica.

Gráfico 2 - Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?

■ Sim ■ Não ■ Mais ou menos

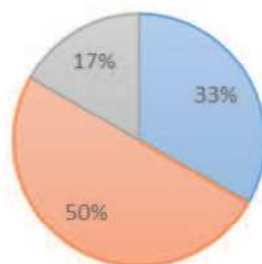


Fonte: Registro da autora

No que tange ao gráfico 3, foi questionado o relacionamento da direção da escola com os colaboradores da escola. A maioria acha que a diretoria comunica-se de forma razoável com os seus funcionários. Boden (1994) afirma que caso exista um bom processo de comunicação organizacional auxilia a modelar a estrutura organizacional. Assim, pode constituir as ações organizacionais que ocorre através do processo de conversações. Mas, não são apenas conversas, mas, um meio onde as estruturas organizacionais são compostas e reconstituídas.

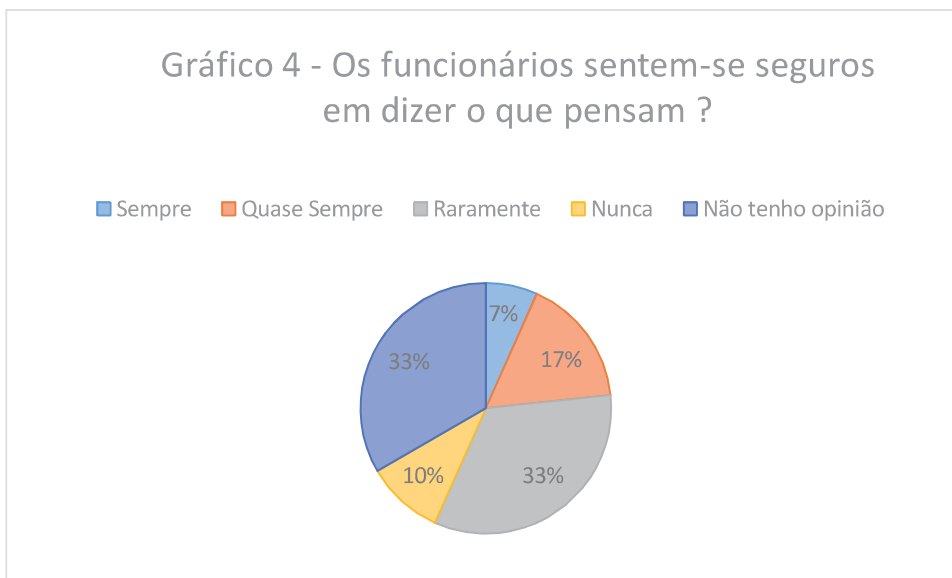
Gráfico 3 - Como a direção da escola se comunica com seus funcionários?

■ Adequadamente ■ Razoavelmente ■ Inadequadamente



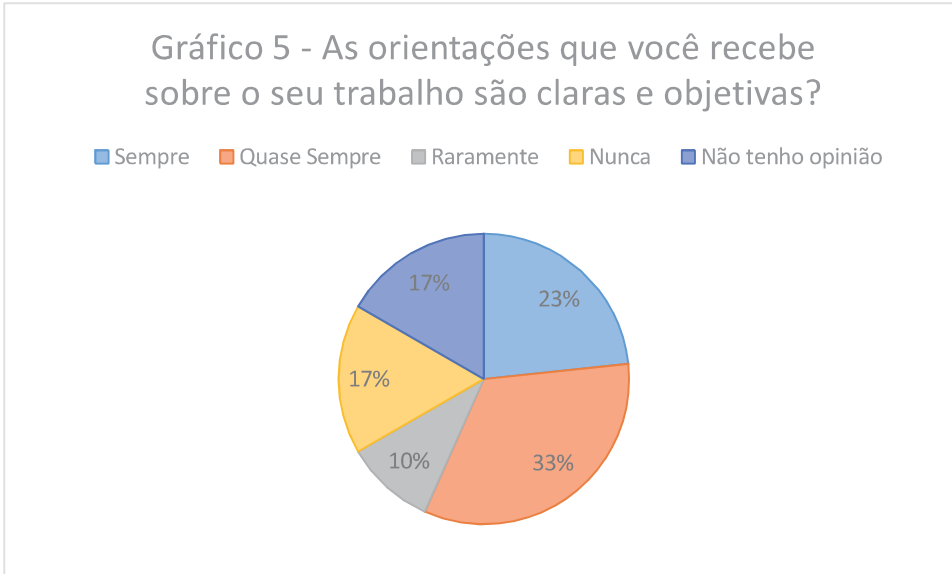
Fonte: Registro da autora

No gráfico 4, foi questionado se os funcionários sentem algum tipo de segurança ao falar o que pensam, mesmo sendo uma organização municipal. A maioria preferiu não opinar ou raramente falam algo com apenas 33 % . Até mesmo por que de acordo com Lima e Gimenez (s/d) afirmam que para ser Um bom líder o ideal seria que ouvisse todas as idéias e depois faz uma distinção entre as boas e más. Ou seja, o fato de ouvir não quer dizer que o processo de tomada de decisões foi transferida para os colaboradores, mas a partir do momento que existe um certo interesse pelas idéias, pode acabar despertando as opiniões. Logo, “um bom líder adquire força e sucesso com empregados altamente motivados que se interessam tanto por seu bem-estar e sucesso como também da organização”(p.15).



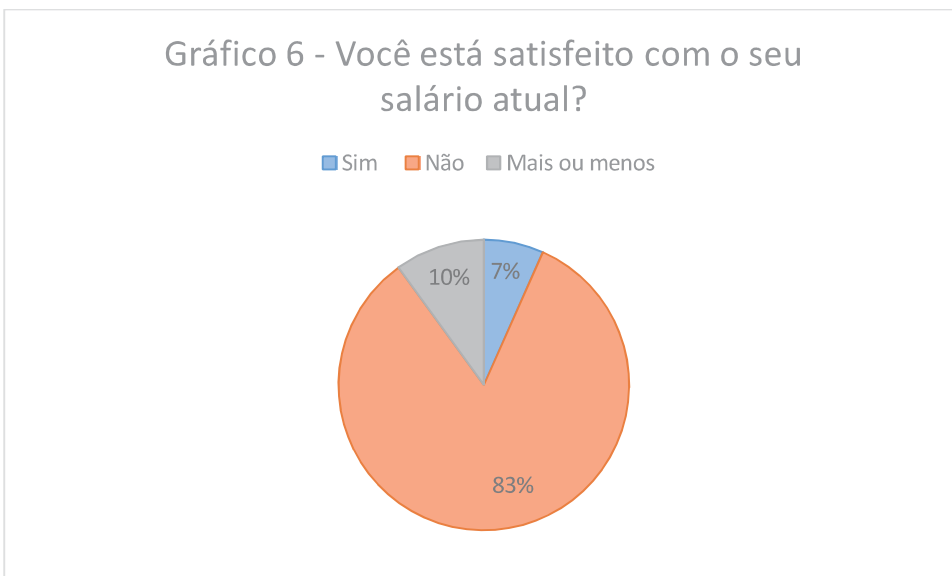
Fonte: Registro da Autora

No que tange ao Gráfico 5 foi questionado se as orientações que são recebidas através da chefia são claras e objetivas. Com 33% a maioria acha que quase sempre são e 23% acham que sempre são. Isso demonstra que a diretoria consegue manter um bom relacionamento com seus colaboradores, além de sempre conseguir transmitir seus objetivos de forma clara.



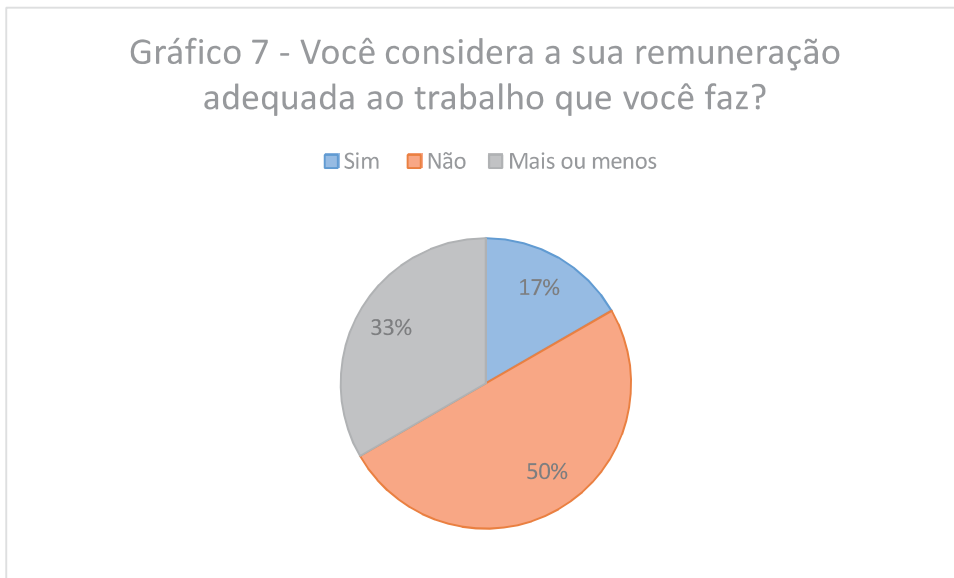
Fonte: Registro da autora

Podemos encontrar no gráfico 6 uma enorme insatisfação com o valor do salário que é pago pela prefeitura. Uma vez que do total 83% acham que deveriam receber melhor. Como por exemplo, professores da rede municipal de ensino de João Pessoa da classe 1, da Educação Básica I de acordo com os dados do Sindicato dos Professores recebe por volta de 1.824, 92 reais. Enquanto que os orientadores pedagógicos que trabalha o dia inteiro recebe por volta de 2.482, 04 reais. Já os profissionais da limpeza recebem um salário mínimo e também ficam em horário corrido.



Fonte: Registro da autora

No gráfico 7, 50% dos colaboradores da escola não acha adequada a sua remuneração para o trabalho que é exercido. Assim, “partindo do contrato de trabalho, o trabalhador despende energia para produzir em força de uma remuneração pelo trabalho, com a qual reproduz sua energia: o salário” (OLIVEIRA, 2006, p. 82). Logo, podemos concluir que o salário é algo que auxilia o trabalhador a conseguir os bens fundamentais para satisfazer as suas necessidades.

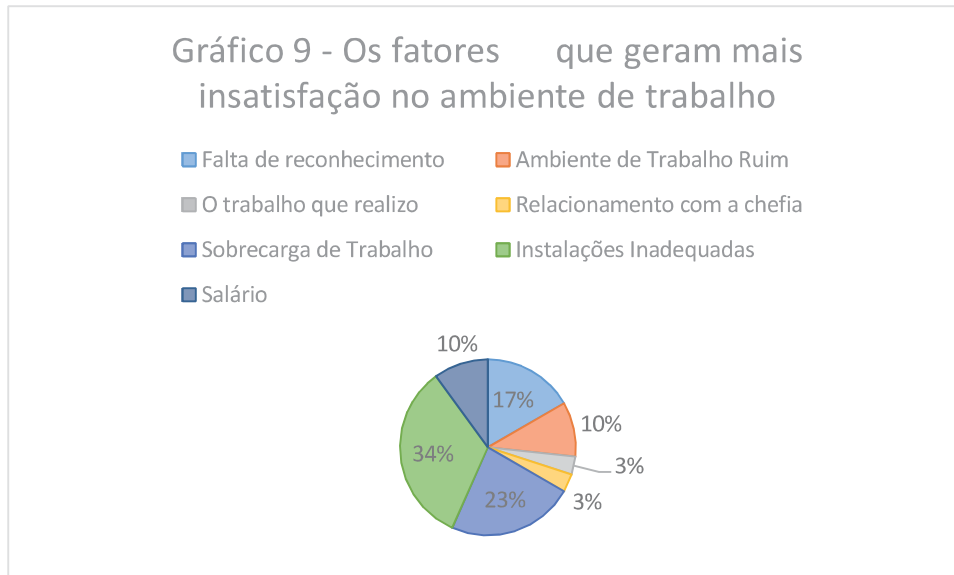


Fonte: Registro da autora



No gráfico 8 foram questionado as condições do ambiente de trabalho, 67% estão totalmente satisfeitos com seu local de trabalho. Zalewska (1999) afirma que está aumentando

o interesse dos líderes em saber sobre a satisfação no ambiente de trabalho, até por que influencia diretamente na vida do colaborador pode repercutir na vida pessoal e profissional.



Fonte: Registro da autora

No último gráfico foi questionado o que geram mais insatisfação aos colaboradores da escola e eles teriam que escolher três. Dentre os que foram listados podemos encontrar com 34% a insatisfação relacionada as instalações inadequadas e em seguida vem a sobrecarga de trabalho com 23%. Logo, com colaboradores insatisfeitos a organização não terá bons rendimentos dentro da instituição.

Em suma, aqui foi discutido todas as questões que foram colocadas para os colaboradores da escola responderem. Algumas destas demonstraram que eles não estão satisfeitos com o seu ambiente de trabalho, seja por causa de fatores relacionados a organização em si ou relacionado as instalações precárias da escola.

6. CONCLUSÃO

Vivemos em uma sociedade instável logo, o processo de desenvolvimento das pessoas está diretamente associado com o sucesso no trabalho. Entretanto, para que seja alcançado

esse sucesso, é indispensável que o servidor esteja satisfeito com o conjunto de fatores que constituem tanto a organização quanto a sua vida pessoal.

Assim, tal satisfação e motivação no trabalho são indispensáveis tanto para a qualidade de vida do servidor, quanto para o desenvolvimento da organização. Caso isso não aconteça, o colaborador poderá ficar de certa forma, insatisfeito e isso pode acabar gerando graves consequências para a organização.

A presente pesquisa acabou auxiliando no processo de análise e compreensão das características da escola aqui estudada. Além disso, pode destacar as dimensões e a percepção que os colaboradores da Escola Municipal de Ensino Fundamental Davi Trindade tem em relação à motivação ou satisfação relacionado ao seu trabalho.

Como foi dito para poder entender de forma detalhada sobre o processo de motivação na escola. Para isso, foi realizada uma pesquisa que compreendeu seis blocos de questões relacionadas ao tema que foram: realização profissional, quantidade e qualidade de trabalho, comunicação, remuneração, condições de trabalho e fatores desmotivadores.

Logo, podemos concluir que a maioria dos servidores da escola não está completamente motivados seja por motivos salariais, quantidade de trabalho exercido ou até mesmo por causa de um mau relacionamento com a gestão da escola.

Em suma, quando as organizações possuem colaboradores motivados por causa da sua qualidade de trabalho ou pelas relações existentes, acaba fazendo com que se torne um agradável ambiente de trabalho. Uma vez que quanto mais motivado o servidor, maior será o conjunto de habilitações demudadas em ação prática. Atualmente é indispensável que procurem desenvolver líderes e unificar os colaboradores, para que a organização tenha bons frutos.

THE MOTIVATIONAL ASPECTS IN MUNICIPAL ELEMENTARY SCHOOL DAVID TRINITY

ABSTRACT

This study aims to understand the motivational aspects in Municipal Elementary School David Trinity in João Pessoa, Paraíba. The principle was made a literature related to

motivation, and therefore were chosen the following motivational theories to be highlighted in this article: Theory X and Theory Y McGregor, The contingency theory of Maslow, Vroom Expectancy Theory and the theory of factors Herzberg. The methodology used was a case study, descriptive and quantitative research. To complement the survey was conducted field research in school, where it was applied thirty questionnaires with professionals in three shifts in the school work. So were not chosen the working classes or only one sex. At the same time, it was identified that many of the school employees are not motivated or satisfied with some aspects that were highlighted in the questionnaire.

Key Words: Motivation. Satisfaction and Contributor

REFERÊNCIAS

- ARCHER, E. R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, C., CODA; R. (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional – Motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGAMINI, C. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. In BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- _____. A difícil Administração das Motivações, RAE – **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.38, n.1, p.6-17, Jan/Mar. 1998.
- _____. Motivação: Uma viagem ao centro do conceito, RAE – **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.1, n.2, p. 63-67, Nov 2002/Jan. 2003.
- _____. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CARVALHO, S. 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> > . Acesso em 20 de maio de 2014.
- BUENO, M. AS TEORIAS DE MOTIVAÇÃO HUMANA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A EMPRESA HUMANIZADA: um tributo a Abraham Maslow, **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão - CESUC - Ano IV - nº 06 - 1º Semestre – 2002**.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. –Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- FERREIRA, A.; MOYSES, F.; GIMENEZ, P. **Motivação no ambiente trabalho: um estudo de caso em uma empresa siderúrgica**. Disponível em < http://www.aedb.br/seget/artigos09/429_111_Motivacao_Submetido_Seget_2009.pdf > . Acesso em 28 de maio de 2014.
- FERREIRA, A. et al. **A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho**, 2010. Disponível em <

<http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf>> . Acesso em 22 de novembro de 2014.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. de. **Relatório de pesquisa tendências de mudanças na gestão de pessoas das empresas brasileiras: DELPHI RH-2010**. [São Paulo] : MBA, USP, 2001.

FREITAS, S. M. **História Oral: potencialidades e procedimentos**. São Paulo: Humanitas/FFLCH/USP: Imprensa Oficial do Estado, 2002.

HERZBERG, F. Novamente: como se faz para motivar funcionários? In: BERGAMINI, Cecília W. e CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **The motivation to work**. Nova York: Wiley, 1959.

LOPES, T. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

LIMA, L.; GIMENEZ, E. **Estratégia de Comunicação entre Gerência e Colaboradores**, s/d. Disponível em <
http://fgh.escoladenegocios.info/revistaalumni/artigos/ed02/ed_02_artigo_04.pdf> . Acesso em 20 de novembro de 2014.

MACIEL, S. ; SÁ, M. **Motivação no trabalho: uma aplicação do modelo dos dois fatores de Herzberg**. Disponível em <
http://www.ccae.ufpb.br/public/studia_arquivos/arquivos_01/saulo_01.pdf> . Acesso em 20 de maio de 2014.

MAXIMIANO, A. **Introdução a administração**. -4 ed. – São Paulo: Atlas, 1995.
_____, **Teoria Geral da Administração**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2002

MIRANDA, C. **O DESAFIO EM MANTER FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. Disponível em <
<http://www.esab.edu.br/arquivos/monografias/cely-miranda.pdf>> . Acesso em 28 de maio de 2014.

NATALE, D. **Motivação um estudo comparativo entre a hierarquia das necessidades humanas de Maslow e a Teoria de X e Y**, 2011. Disponível em <
http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K218235.pdf> . Acesso em 20 de novembro de 2014.

NEVES, J. **Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades**. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, V. 1, nº 3, 2º Sem / 1996. Disponível em : <
<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/c03-art06.pdf>> . Acesso em 20 de maio de 2014.

OLIVEIRA, J.; MEDEIROS, M., **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011.

RAUPP,F. ; BEUREN,I. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais.** Disponível em < http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf > . Acesso em 22 de maio de 2014.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICIPIO DE JOÃO PESSOA. **Tabela de Salário dos Professores.** Disponível em < <http://www.sintemjp.org/tabelas/2014/tabela2014.pdf> > . Acesso em 20 de novembro de 2014.

VILELA,A. **A importância da motivação e a sua influência no ambiente de trabalho.** Disponível em < http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/R200039.pdf > . Acesso em 27 de maio de 2014.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOBRE ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDAMENTAL DAVI TRINDADE

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

- Você está satisfeito com o seu cargo?
- () Sim () Não () Mais ou menos

QUANTIDADE E QUALIDADE DE TRABALHO

- Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?
- () Sim () Não () Mais ou menos

COMUNICAÇÃO

- Como a direção da escola se comunica com seus funcionários?
- () Adequadamente () Razoavelmente () Inadequadamente

Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam ?

- () Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião

As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?

- () Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião

REMUNERAÇÃO

- Você está satisfeito com o seu salário atual?
- () Sim () Não () Mais ou menos

Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

- () Sim () Não () Mais ou menos

CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO

- As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias?
- () Sim () não

FATORES MOTIVACIONAIS/FATORES DESMOTIVADORES

- Indique três principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho.

Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação, número 2 no segundo maior fator de insatisfação e o número 3 para o terceiro maior fator de insatisfação.

- () Falta de reconhecimento
- () Ambiente de trabalho ruim
- () O trabalho que realizo
- () Relacionamento com a chefia
- () Sobrecarga de trabalho
- () Instalações inadequadas (banheiros, vestiários etc.)
- () Salário