

COMO AVALIAR A MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO: UM ESTUDO DE CASO NA EMEF GURIRI EM SÃO MATEUS

Camila Sabadim Da Silva¹; Ms Silvanir Destefani Sartori²

^{1,2}Acadêmica do curso de Administração

³Mestre – Docente – Faculdade Multivix

RESUMO

Aprender avaliar a motivação dos colaboradores se faz necessário para que uma empresa seja bem estruturada e tenha um bom relacionamento e um bom desempenho de seus funcionários, pois possibilita uma visão ampla do que está a frente da instituição ou empresa. O presente artigo traz um estudo teórico e um estudo de caso para que este assunto fique claro para todos aqueles que quiserem estudar sobre o mesmo. O processo metodológico considerado necessário para a pesquisa se deu acerca do estudo de princípios de uma administração para termos uma base deste trabalho, um estudo de teorias de autores que buscaram estudos para fragmentar o seu pensamento sobre administração pública. As fontes utilizadas para a pesquisa compõem-se de aparelhos eletroeletrônicos como computador, celular onde obtemos acesso a textos teóricos, artigos que possibilita a compreensão dos princípios da administração e das teorias motivacionais. Dessa forma, foi possível destacar pontos importantes de como avaliar a motivação dos colaboradores dentro de uma empresa e sobre as suas teorias.

Palavras chaves: Avaliação. Motivação. Administração.

ABSTRACT

Learning to evaluate the motivation of the employees is necessary for a company to be well structured and have a good relationship and a good performance of its employees, as it allows a broad view of what is ahead of the institution or company. The present article brings a theoretical study and a case study so that this subject becomes clear to all those who want to study about the same. The methodological process considered necessary for the research was about the study of principles of an administration to have a basis of this work, a study of theories of authors who looked for studies to fragment their thinking about public administration. The sources used for the research are composed of devices, theoretical texts that make possible the understanding of the principles of administration and motivational theories. Thus, it was possible to highlight important points of how to evaluate the motivation of employees within a company and its theories.

Keyowrds: Evaluation. Motivation. Administration.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho vêm mudando nos últimos anos, e hoje é essencial que todos os setores de uma organização estejam trabalhando de forma coletiva. A instituição pesquisada possui um fluxo grande de colaboradores, entretanto é válido compreender que nessa relação de trabalho a motivação de uma equipe é fundamental para a geração de bons resultados no contexto escolar.

A motivação baseia-se em dois pilares: o primeiro deles é a necessidade". Se você precisar vai "correr atrás" e se dedicar. O segundo é a paixão. "Se você gosta, ama o que faz, vai querer melhorar sempre. (Rezende 2006, p. 115 - 116)

Destaca o autor acima que a motivação faz com que os indivíduos deem o melhor de si, fazendo o possível para conquistar o que almejam, constituindo ações que são estabelecidas para que objetivos sejam alcançados dentro de uma organização. Essa força interior é foco de muitas bases teóricas que procuram compreender o motivo que leva os indivíduos a agirem de tal forma para que alcance as metas propostas.

Dentro desse panorama, as motivações dos indivíduos no ambiente de trabalho apontam desafios que uma organização contemporânea tende a enfrentar para que suas metas possam ser atingidas na qual satisfaça suas necessidades, por isso temos que ter uma preocupação maior com as relações sociais, para que o bem estar e a valorização dos colaboradores sejam eficazes.

Na visão de Siqueira (1991, p. 21);

As relações de trabalhos dizem respeito (...) "o conjunto de relações que se estabelecem na e para a realização do trabalho no interior das organizações". Isto é, relações sociais no que diz respeito às atividades praticadas dentro da organização de trabalho, e as políticas que dinamizam a relação entre empregador e empregado, sejam de comunicações, cooperação, proteção, assistência, disciplina e conflito.

Nesse sentido, para gerir uma organização é necessário promover uma relação entre a administração e seus colaboradores, ou seja, saber gerir o fluxo de capital humano, propondo estratégias para medir, analisar e avaliar como políticas e práticas pessoais criam valores dentro da empresa.

Segundo Chiavenato (1999, p.96), “o líder capaz de reduzir as incertezas do trabalho é tido como um motivador porque aumenta a expectativa dos subordinados de que seus esforços levarão às recompensas procuradas”.

No entanto, com essa percepção de Chiavenato, temos o entendimento de que um líder sempre pode incentivar um subordinado e buscar recursos para que haja motivação no ambiente de trabalho, isso faz do líder um motivador.

A motivação das pessoas no ambiente do serviço público, a exemplo de outros fenômenos neste mesmo contexto, tomado em contraste com organismos da esfera privada, é revestida de especial complexidade decorrente de um número substancial de características de natureza cultural, política, econômica e legal que particularizam esse setor (BERGUE, 2010, p.20).

Podendo assim inferir com base no que fora destacado pelo autor que a motivação se torna um desafio para muitos gestores, pois é por meio dela que há a obtenção de satisfação para o trabalho. Enquanto em uma organização privada existe a preocupação no investimento de estratégias para manterem o funcionário motivado, numa gestão pública há uma deficiência nesse quesito, o que acaba gerando transtornos a instituição.

Nesse sentido, Carvalho (2008, p.45), destaca que:

No serviço público há um círculo vicioso em que os servidores se sentem desvalorizados e esquecidos pelos governantes e desprestigiados pelos usuários dos seus serviços, enquanto o governo não conta com a garantia da fidelidade de servidores que não escolheu e, por fim, aos cidadãos contribuintes resta submeter-se ao resultado disto tudo que, às vezes, chega ao descaso.

É essencial para qualquer organização ter um comportamento que valorize seus colaboradores. Mais que estimular um comportamento ativo fundamental para o alcance dos objetivos cabe à tarefa de proporcionar o envolvimento dos servidores públicos com a responsabilidade de suas atividades no âmbito público.

Nesse sentido, é objetivo dessa pesquisa identificar e medir a motivação dos colaboradores dentro do seu ambiente de trabalho. O ponto de partida é fato de que um colaborador motivado trazer benefícios para a empresa, em razão da motivação será essencial para a comunicação, para a relação um com o outro, explicando por que as pessoas se comportam, no entanto, a motivação é a tensão persistente que

leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades.

Considerando que a administração pública vem mudando muito, buscando a satisfação do cidadão e usuário dos serviços públicos, voltada para resultados e eficácia organizacional, é fundamental que os servidores que dão sustentação à administração pública estejam comprometidos e motivados, disto isso a pesquisa justificou-se em analisar a motivação dos colaboradores para ver quanto importância tem esse tema. Hoje a preocupação da escola pública é manter cada colaborador motivado, no intuito que traga bons resultados em relação à qualidade no âmbito de ensino e aprendizagem.

É evidente que o capital humano é importante dentro de uma organização, pois é a partir dele que as organizações conseguem alcançar resultados eficazes. Se tratando de uma instituição pública, com o trabalhador motivado dentro da mesma, é possível manter um padrão ótimo de satisfação, pois quando um colaborador trabalha motivado ele cumpre suas tarefas de forma eficaz.

Nesse sentido, surge o seguinte questionamento: como podemos avaliar a motivação dos colaboradores?

Diante dessa problemática, a pesquisa delimita-se em identificar em que grau se encontra a motivação dos colaboradores da unidade escolar “EMEF Guriri e aplicar um método para identificar se há motivação dentro da instituição de ensino pública que está localizada na Rua Nova Venécia, 1203, Guriri, Sul, em São Mateus, no ano de 2018.

Portanto, o método utilizado para medir a motivação dos colaboradores, contara com a pesquisa de campo, onde será aplicada através de questionários e entrevistas.

Segundo Gil (2006, p. 49) [...]

Na acepção científica, problema é qualquer questão não resolvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento [...] pode-se dizer que um problema é testável cientificamente quando envolve variáveis que podem ser observadas ou manipuladas.

A fim de manter uma equipe motivada tem-se por objetivo fazer com que haja um ambiente agradável entre os funcionários, proporcionando melhor convivência entre eles. Ao considerar que a motivação está ligada diretamente ao

comportamento dos indivíduos, é bom para a organização que haja ferramentas para que haja motivação, no entanto com tudo que foi mencionado acima, segue objetivos específicos que buscam entender a motivação dos colaboradores dentro da organização, sendo assim eles: Abordar os princípios da administração pública mediante levantamento bibliográfico; Analisar e descrever se a teoria motivacional tem sido estabelecida nas organizações públicas; Identificar através da aplicação de questionário com os colaboradores de uma instituição escolar pública o nível de motivação existente no contexto escolar a ser observado.

Manter uma equipe motivada tem como objetivo fazer com que tenha um ambiente agradável entre os funcionários, proporcionado melhor convivência entre eles. Com isso a instituição pode aumentar seu rendimento, pois se trata de uma organização pública, trazendo valorização para seus colaboradores, tendo satisfação entre as partes.

2 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos para este estudo foi-se à busca de um percurso metodológico. Com isso realizou-se duas pesquisas, são elas: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com essas pesquisas o artigo será desenvolvido de uma forma mais clara e objetiva.

Realizou-se a pesquisa bibliográfica, para que fossem obtidos elementos informativos mediante as leituras feitas de artigos, livros, para a compreensão maior do objetivo do trabalho e do contexto do tema.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. (Gil, 2002 p. 44)

Foi feito também uma pesquisa de campo, onde será mostrado resultados pesquisados na escola, onde os colaboradores expressam e falam sobre a motivação de sua empresa.

Já o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis. Como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta muito maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo da pesquisa. (Gil, 2002 p. 52)

Foram utilizados métodos de pesquisa através de questionários na escola EMEF Guriri onde os colaboradores avaliaram se há métodos e recursos para que haja a motivação dentro da instituição por ser uma escola pública avaliaram também os recursos oferecidos pela prefeitura de São Mateus - Guriri, onde reside a mesma.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Atualmente, qualquer organização enfrenta desafios em seu processo de atuação e desenvolvimento. Na administração pública não é diferente, pois requer a mesma habilidade, competência, qualidade para que resultados positivos sejam alcançados. Considerando que na administração pública existe a troca de governos, o gerenciamento de uma equipe em uma determinada organização tende a ser um aspecto desafiador no que envolve aspectos motivacionais nesse segmento. De acordo com Lima (2007, p. 49) “[...]. Essa dificuldade reside na essência da mudança, constituída de dois elementos, cuja reversão ou substituição requerem operação complexa e de resultados atingíveis somente em longo prazo. Esses elementos são a cultura burocrática e o apego ao poder”.

A cultura burocrática vem permeando a administração pública ao longo do tempo, tendo características sob os aspectos legais, normativos e regulamentários. E o segundo elemento – apego ao poder – refere-se ao aspecto político, quando cargos políticos possuem determinado poder a administração pública, e uma vez o indivíduo que se ocupa desse poder pode alegar que sua forma de gerir uma organização enfrenta empecilhos pela legislação e decisões superiores.

Essas dificuldades, proporcionada fazem com que a administração pública tenha que pagar um preço por esse atraso gerencial. Para Granjeiro (2002, p. 23) “a Administração Pública pode ser definida como “o conjunto de órgãos e entidades destinados a satisfazer, de forma regular e contínua, as necessidades sociais nos termos da lei””.

Como toda a organização, a excelência na qualidade em suas práticas de gestão perpassa pela administração pública. O modelo de gestão pública é baseado em aspectos essenciais: técnico e institucional. Técnico porque se baseia ao sistema de

gestão e base conceitual. E institucional que se refere a aplicação do modelo em relação a naturezas de determinadas organizações.

[...] Esse alinhamento técnico do modelo de gestão pública brasileiro lhe confere a capacidade de estabelecer comparações entre organizações ou práticas gerenciais, além de viabilizar a troca de experiência quase sem fronteiras, entre países e organizações que têm modelos similares. Sob aspecto institucional, o modelo é revestido de terminologia e conceitos próprios da administração pública. Esse aspecto estabelece o limite máximo da aproximação entre as práticas de gestão público e privado (LIMA, 2007, p. 52)

Nessa perspectiva, tal modelo de gestão também pode ter e deve possuir características de qualidade nas práticas administrativas. Possivelmente pode ser uma gestão excelente sem deixar de ser pública. Para tanto, é necessário dispor de princípios básicos essenciais que contribuam para uma gestão de qualidade e excelência. Considerando o princípio de excelência na gestão no artigo 37 da Constituição Federal são estabelecidos princípios constitucionais da administração Pública, na obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Lima (2007, p. 56 - 57) descreve que:

- a) O princípio da legalidade diz respeito à estrita obediência à lei. Diferentemente do setor privado, que pode fazer tudo o que a lei não proíbe, o setor público só pode fazer o que é determinado por lei. Por esse princípio não é possível ser excelente à revelia da lei. Aos governos e aos órgãos e entidades públicos cabe buscar o apoio possível nas leis estabelecidas para melhorar a boa gestão e definir novas leis quando as vigências apresentam obstáculos intransponíveis à gestão de excelência
- b) Princípio da impessoalidade significa que a excelência em gestão pública é para todos, não admite tratamento diferenciado a não ser para os casos específicos tratado em lei.
- c) No princípio da moralidade pautar a gestão pública por um código moral. Não se trata de ética (no sentido de princípios individuais, de foro íntimo), mas de princípios morais de aceitação pública.
- d) O princípio de publicidade determina que todos os atos e fatos da administração pública são públicos. Os casos em que este princípio não seja aplicado precisam estar estabelecidos em lei.
- e) O princípio da eficiência no campo institucional é um conceito bem mais amplo e complexo do que seu similar no campo da Ciência da Administração [...] Não se trata de reduzir o custo a qualquer custo, muito menos de fazer qualidade a qualquer custo. Trata-se, isso sim, de produzir resultado que seja consequência da melhor relação entre qualidade do resultado e a qualidade do gasto para produzi-lo.

A partir desses conceitos, e precisamente, do princípio da eficiência, espera-se que todos os passos dados para o alcance de um objetivo na Administração

Pública sejam acompanhados da participação de todos os envolvidos, para melhores resultados obtidos.

Do ponto de vista uma sociedade contemporânea, uma gestão de qualidade é aquela que busca princípios de excelência baseado numa administração com a participação dos usuários e da sociedade.

O estilo de gestão de excelência é participativo. Isso determina atitude de liderança que busque o máximo de cooperação das pessoas. Para tanto, é necessário reconhecer o desempenho diferenciado de cada um e harmonizar os interesses individuais e coletivos, a fim de conseguir a sinergia das equipes de trabalho, (LIMA, 2007, p. 59)

Nessa perspectiva, uma gestão participativa autêntica propõe cooperação, compartilhamento de informações e confiança para delegar, dando autonomia para atingir os objetivos propostos. Como consequência, os colaboradores da organização trazem para si os desafios e dos processos de trabalho dos quais participam, onde tomam decisões, adotam e criam estratégias, inovam e dá a organização um clima organizacional saudável.

A gestão pública não é plebiscitária. Ter um estilo participativo é buscar a participação de cada servidor, naquilo que realmente pode contribuir. Esses servidores devem ser convidados a participar, independentemente do nível hierárquico, função ou qualquer outro critério (LIMA, 2007, p. 60).

Como consequência, teria uma equipe motivada e unida, lutando para alcançar objetivos comuns. O engajamento dos colaboradores impulsiona a contribuição com ideias de melhoria para implementar na gestão pública e em seus processos de trabalho.

Lima (2007, p. 61) salienta que “É preciso ouvir as pessoas, saber de suas expectativas, do quanto podem contribuir para a melhoria dos processos em que trabalham”.

A boa comunicação e o reconhecimento profissional proporcionam melhor interação e mais cooperativismo entre todos os integrantes da organização, seja quem gerencia e quem é gerenciado, mediante a troca de saberes e experiências cooperando com a equipe para o desenvolvimento de tarefas.

São, portanto, princípios e conceitos que pressupõe a importância de uma gestão pública de qualidade proporcionando melhor articulação entre gerência e colaboradores no processo de trabalho de uma organização.

3.2 ESTUDOS DAS TEORIAS MOTIVACIONAIS

Não é de hoje que os estudiosos tentam compreender o que motivam as pessoas. Faz-se necessário compreender o que é motivação, antes de começar a associar as teorias que retratam o processo motivacional. Apesar de que os estudos sobre motivação englobam mais a área humanista da psicologia, a teoria administrativa se respalda nesses estudos para elaborar situações de suas definições no ambiente organizacional.

A motivação humana tem sido uma das principais preocupações e desafios da gestão organizacional moderna e várias teorias tentam explicar o sentido dessa força misteriosa que leva as pessoas a agirem de forma a alcançar seus objetivos. O que anteriormente era apenas um instrumento da área de Recursos humanos, agora passa a fazer parte da estratégia das empresas (SILVA, 2011, p.196).

As primeiras teorias de motivação que foram formuladas na década de 1950 e atualmente são questionadas em termos de validade, constituem, em realidade, o fundamento das teorias contemporâneas. São elas, a Teoria da Hierarquia das Necessidades, a Teoria dos Dois Fatores e a Teoria X e Y.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades foi desenvolvida por Abraham Maslow, um psicólogo humanista que procurou entender quais são as necessidades dos indivíduos e elencá-las em 5 grandes grupos como apresentada na pirâmide abaixo:



Figura 1 – MASLOW Abraham, Maslow e as necessidades das hierarquias.

Disponível
[em:http://www.portal-administracao.com/2014/09/maslow-e-hierarquia-das-necessidades.html](http://www.portal-administracao.com/2014/09/maslow-e-hierarquia-das-necessidades.html)

em:<http://www.portal-administracao.com/2014/09/maslow-e-hierarquia-das-necessidades.html>

Acesso Em: 15 De Novembro De 2017

Essa pirâmide é o símbolo dessa teoria, na qual Maslow acredita que todo o indivíduo tem a capacidade, a competência, o potencial de se autodesenvolver e chegar ao estágio de sua autorrealização.

O Estágio acerca da fisiologia dizem respeito as necessidades biológicas dos indivíduos. Aqui o sujeito se preocupa como, por exemplo, a necessidade de comer, dormir, omeostase como aspectos básicos primordiais. Satisfazendo o primeiro estágio passa-se para o seguinte nível que é o da segurança. Deve-se entender que esse aspecto é tanto a segurança psicológica quanto segurança física, na qual se deseja a libertação do medo e da ansiedade.

Baseado nessa teoria, para McGregor, o aspecto de segurança dentro de uma organização, o gestor tende a querer controlar e dirigir o comportamento de seus colaboradores, sem levar em consideração qualquer sensibilidade desse indivíduos, como consequência que gerencia pode encontrar uma resistência maior na parte dos gerenciados”.

No terceiro nível busca-se o amor e o sentimento de pertencimento. Ou seja, o indivíduo tem o anseio de fazer parte de um grupo, de se sentir acolhido e aceito. Chegando ao estágio da estima, o indivíduo busca reconhecimento, onde se vai buscar o respeito do outro oferecendo esse apreço ao mesmo tempo.

Após a satisfação social, a estima prevalece até a subsequente satisfação, transformando os colaboradores sentimentais em relação ao seu ego, na ânsia de reconhecimento pelo que faz, pelos seus gestores ou ainda para o grupo ao qual faz parte. (Gil, 2012, p. 61).

Finalizando essa teoria surge a última necessidade que é a de autorrealização, na qual, pressupõe a realização máxima do potencial do indivíduo, onde é estimulado a se tornar tudo aquilo que o capacita ser.

Os estudos de Frederik Herzberg mostram que o indivíduo do ponto de vista estritamente profissional, onde esses estudos falam da teoria dos dois fatores. Essa teoria divide os aspectos de uma organização em dois fatores: os fatores motivacionais e os fatores higiênicos.

Herzberg nos anos 60, formulou sua teoria sobre motivação, muito semelhante à teoria de Maslow. Porém sua teoria ficou focada no ambiente organizacional e o que proporciona a motivação/satisfação ou a ausência delas aos trabalhadores neste ambiente. Esta teoria ficou conhecida como higiene-motivação e procurou esclarecer o que afetava a satisfação das necessidades dos trabalhadores, fossem elas inferiores (higiênicos) ou superiores (motivadores) (BERTOLINO 1998 p.147).

Os fatores motivacionais são aqueles em que sua presença motiva o funcionário em sua atividade. Faz com que o colaborador sinta motivado para o trabalho. São aspectos que não espera que não aguarde, porém, quando se fazem presente se sente motivado para executar sua atividade. O outro fator é o higiênico, cuja presença não motiva os funcionários, pois são elementos já esperados para a execução do trabalho. Entretanto, sua ausência desmotiva a atividade profissional.

Douglas McGregor outro estudioso da teoria de motivação, baseia-se numa teoria de que o papel do gestor é organizar os recursos de uma empresa para que ela atinja seus resultados e um dos recursos que ele precisa organizar são as pessoas. Essa teoria está baseada numa teoria X e Y que o gestor vai ter sobre as pessoas.

Uma filosofia Teoria X propõe que os objetivos dos colaboradores e da organização encontram-se em enfrentamento e que aqueles são a princípio motivados por compensação extrínsecas e pela ameaça da punição. No início essa teoria recomenda uma tática gerencial mais sistemática. (Mc Greco, 1999)

Na teoria X, o gestor tem uma visão de seus colaboradores como pessoas que não querem trabalhar, onde tem um x em seu potencial. Compreendendo nesse sentido que na teoria X, as pessoas não consideram o trabalho como algo satisfatório e o homem é considerado um ser homoecocômico que só se interessa pelo dinheiro. De uma forma contrária a teoria X, o gestor pode ver o homem sob a ótica da teoria Y.

Pressupõe que o indivíduo é motivado para alcançar domínio acerca de seu mundo e sentir sentimentos de autor respeito, autor realização, para mais adiante buscar por recompensas externas. Uma filosofia Y defende má posição a qual os colaboradores são motivados para conquistar gratificações intrínsecas e também extrínsecas. Os objetivos do colaborador e da organização não devem entrar em conflito. (McGregor 1999).

A teoria Y tem um olhar de mais aproveitamento de potencial das pessoas. O indivíduo gosta de trabalhar num ambiente mais favorável assumindo as responsabilidades pelas suas ações, ele gera resultados se comprometendo com os resultados finais e no alcance dos objetivos das organizações.

Nessa perspectiva, pode se imaginar que a partir daí que, todo gestor que faz a gestão de pessoas sob a ótica da teoria X, ele pode descentralizar estruturas, pode delegar o poder de decisão das pessoas e conseqüentemente ele pode tirar o comprometimento da participação dos colaboradores. Dessa forma, pode-se compreender que não existe interesse de qualquer gestor em enaltecer a teoria X.

3.3 TEORIAS MOTIVACIONAIS E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

As teorias motivacionais continuam vivas nas organizações e principalmente no serviço público, e neste contexto é necessário considerar dois pontos fundamentais. O primeiro é que possivelmente, as pessoas que assumem os cargos de gestão não estão preparadas e amadurecidas para essa posição. Não que elas não queiram, mas esses indivíduos na verdade não fizeram uma escola de gestão na sua formação. Conseqüentemente, elas têm uma gestão contraditória e acaba gerando um impacto muito grande sob o servidor público acabando esquecendo a que veio: servir.

O segundo ponto é a própria característica da cultura do serviço público. Existem traços muitos fortes, marcantes e um deles que se destaca é o distanciamento do poder entre líder e liderado. Assim, isso acaba gerando nas pessoas uma dependência muito grande, ou seja, em alguns sentidos até um conforto porque os colaboradores esperam uma orientação para saber o que eles devem fazer.

Segundo Chiavenato (2003, p. 41),

A Teoria X representa o típico estilo de administração Científica de Taylor, da Teoria Clássica de Fayol e da Teoria da Burocracia de Weber em diferentes estágios da teoria administrativa: bitolamento da iniciativa individual, aprisionamento da criatividade, estreitamento da atividade profissional por meio do método e da rotina de trabalho”.

A Teoria X força as pessoas a fazer exatamente aquilo que a organização pretende que elas façam independentemente de suas opiniões ou objetivos pessoais.

Quando se está falando da motivação do servidor público não se pode deixar de valorizar o que esse colaborador da administração pública tem de potencial para contribuir com seu serviço. Dessa forma, entende-se que o gestor focado na teoria Y tem um papel fundamental de mudar a sua postura com a forma de se relacionar com esses gerenciados.

A Administração Pública é definida para determinar objetivos, ela como estudo e atividade está aí para incrementar os objetivos que serão definidos mediante a tal administração.

Lawler (1993) considera que:

A motivação como um fator crítico em qualquer planejamento organizacional; por isso devem-se observar quais arranjos organizacionais e práticas gerenciais fazem sentido a fim de evitar o impacto que terão sobre os comportamentos individual e organizacional. Para ele, é preciso compreender a teoria motivacional para se pensar analiticamente sobre todos os comportamentos nas organizações.

A motivação é considerada um fator importante para a organização, pois um colaborador motivado trará resultados bastante positivos para a mesma, a motivação humana não pode ser considerada uma regra, pois existem várias maneiras de trazer motivação para cada pessoa, dentro de cada variedade sobre a maneira de motivar é que se encontram as informações necessárias a respeito do comportamento de várias maneiras persistentes.

“Para tanto, compreende-se que a motivação como, um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Robbins (2009, p. 132)

Contudo, os fatores motivacionais inerentes ao trabalho são devido a realização do mesmo, onde a pessoa garantira o seu reconhecimento, o próprio trabalho, pois diante disso se obtém mais motivação devido as conquistas, conseqüentemente a pessoa vai progredir, diante disso, se o trabalhador estiver buscando conhecimento, melhorando cada dia mais no seu trabalho, a motivação vem por si própria. Findo o referencial teórico, a seguir será apresentado os resultados alcançados no decorrer do presente trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

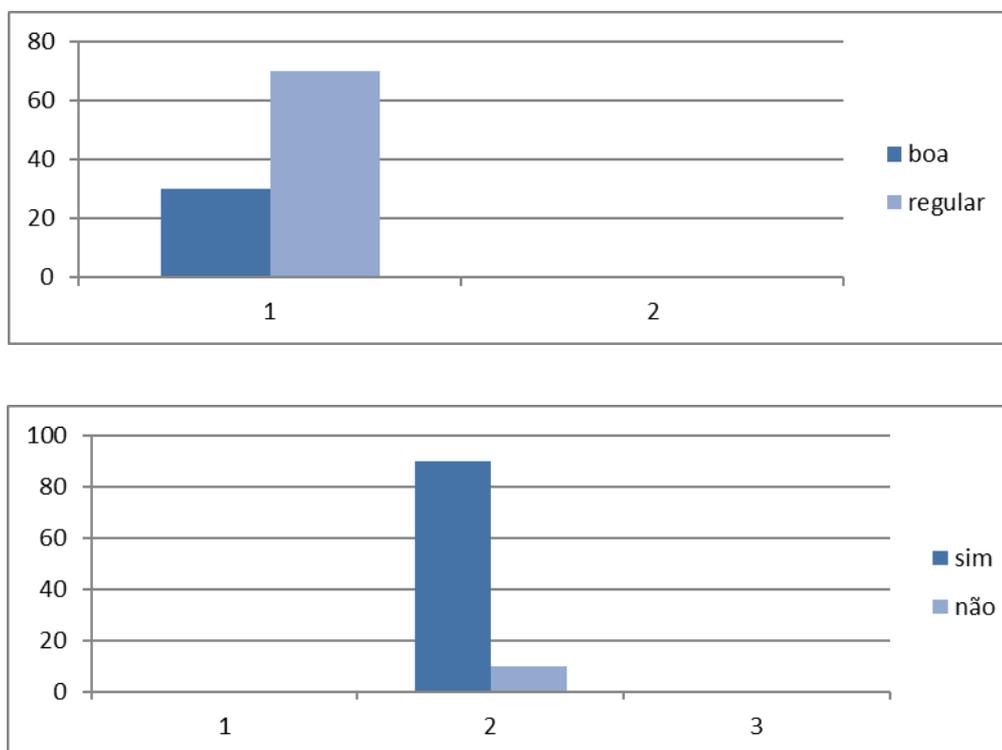
O presente trabalho alcançou resultados a compreensão de como ocorre o processo de motivação de colaboradores da instituição de uma escola pública.

Pode entender que o comportamento do indivíduo é influenciado dentro de uma organização simultaneamente por muitas necessidades simultâneas. Diante de fatores extrínsecos, aspectos relacionados ao ambiente físico, além de aspectos de relacionamentos e comunicação podem contribuir para a motivação desses servidores.

Quanto aos fatores motivacionais ou intrínsecos, motivar o servidor público tem haver primeiramente reconhecer primeiramente os pontos fortes dessas pessoas. Existe sim, uma necessidade de validade a capacidade das pessoas e estimular sua participação no uso dessas competências para gerar melhores resultados nas organizações.

No entanto com os resultados de pesquisas de campo que pude coletar na escola pública EMEF GURIRI, segue os resultados de cada uma das análises.

Figura 2 - Carga horária de trabalho:

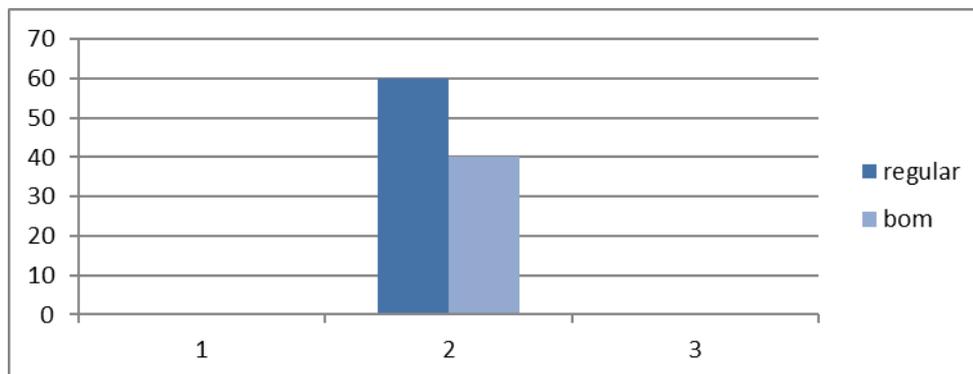


Fonte: O Autor, 2018.

Foi verificado que 30% dos colaboradores avaliam a sua carga horaria como boa e 70% avaliam como regular, e a Satisfação da carga horaria 90% tem essa satisfação e 10% dos funcionários não achou a carga horaria boa (Figura 2)

Para Chiavenato (2014, p. 56), “As organizações são a alavanca do desenvolvimento econômico e social”. As inovações que ocorrem na sociedade moderna ocorrem porque as pessoas agrupadas em organizações se envolvem em projetos comuns. Esse “agrupamento” de pessoas refere-se aos grupos sociais e aos níveis organizacionais que são definidos através de uma estrutura onde se defini os cargos e as funções de cada colaborador em cada grupo.

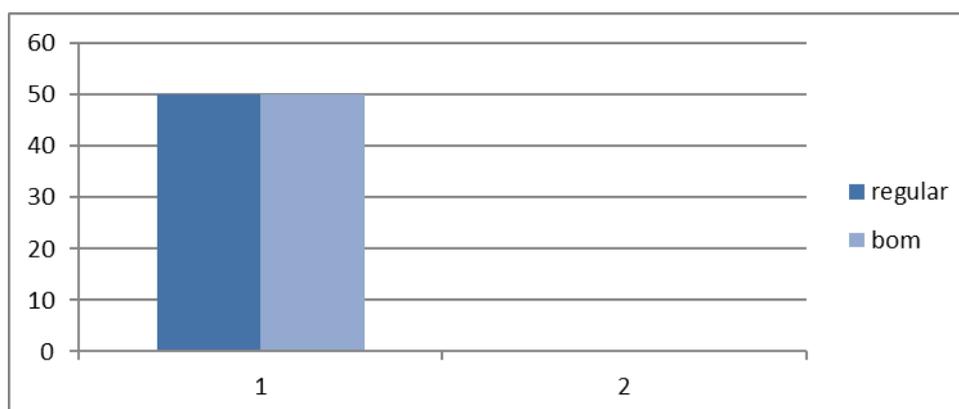
Figura 3 - Recursos disponibilizados para as atividades



Fonte: O Autor, 2018.

Percebe-se que 60% dos colaboradores avaliam os recursos disponibilizados para as atividades como regular, e os 40% avaliam como bom (Figura 3)

Figura 4 - Avaliações da Gestão do supervisor:



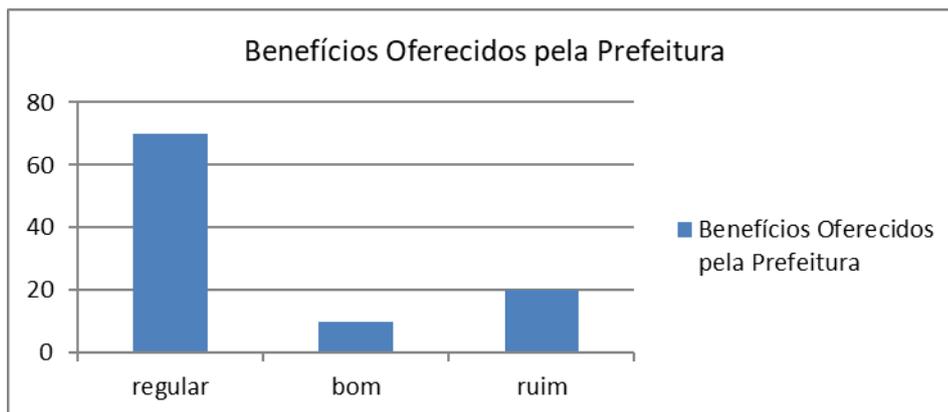
Fonte: O Autor, 2018.

Observa-se que 50% dos colaboradores avaliam a gestão do superior como regular e os outros 50% como bom (Figura 4)

Segundo o próprio Lima (2006) “a gestão pública é focada em resultados e orientada para o cidadão”. A melhoria da qualidade ofertada pelos serviços públicos também é de responsabilidade da gestão pública que deve sempre estar elencada para uma “devida contribuição à competitividade do país” (LIMA, 2006 p.8).

A gestão de uma empresa pública tem um papel muito importante, pois é dali que sai tudo o que irá acontecer e incentivar o colaborador, ele deve sentir segurança e confiar no seu gestor público, pois de alguma forma ele motiva o colaborador.

Figura 5 - Benefícios Oferecidos pela Prefeitura:

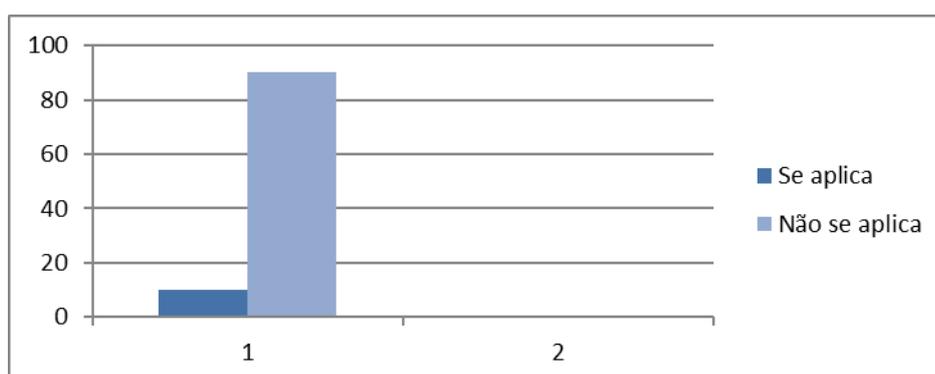


Fonte: O Autor, 2018.

Percebe-se que 70% dos colaboradores avaliam os benefícios oferecidos pela prefeitura de São Mateus como regular, 20% acha ruim os benefícios e 10% acha bons os benefícios oferecidos (Figura 5).

Benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários, à totalidade ou a parte de seus funcionários. Constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços que é parte integrante da remuneração do pessoal. [...] além do seu aspecto pecuniário ou financeiro, servem para livrar os funcionários de uma série de transtornos (CHIAVENATO, 1999, p.271).

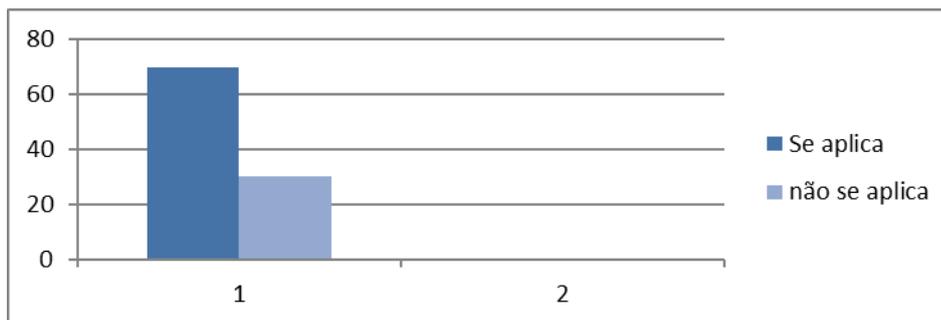
Figura 6 - Estratégias que a empresa utiliza para aumentar a satisfação dos colaboradores



Fonte: O Autor, 2018.

Em relação às estratégias da empresa para aumentar a satisfação dos colaboradores 10% dos colaboradores afirmam que se aplica e 90% diz que não se aplica.

Figura 7- Aplicações de métodos para medir o desempenho dos colaboradores:



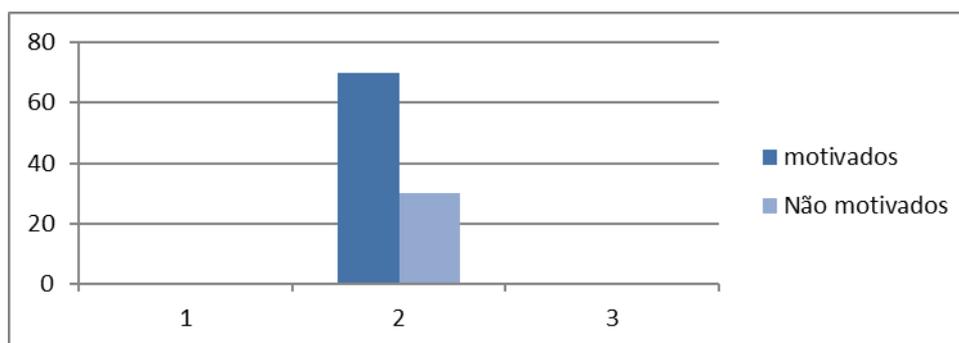
Fonte: O Autor, 2018.

De acordo com a avaliação, é feito algo para medir o desempenho dos funcionários, 70% dos colaboradores acha que se aplica e 30% diz que não se aplica essa avaliação para medir o desempenho de cada funcionário (Figura 7)

Segundo Stoner (1999, p.4): "A Administração é o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos."

Quando há elementos para medir a motivação do colaborador na empresa de alguma forma ele se sente importante dentro da empresa, e isso é importante pois de alguma forma ele se sente motivado a mostrar resultados e ser reconhecido dentro da empresa.

Figura 8 - Motivações dos colaboradores trabalhando na instituição:



Fonte: O Autor, 2018.

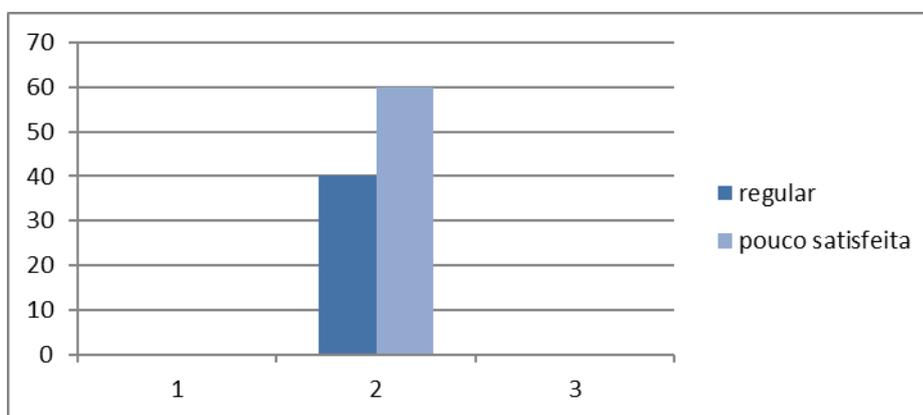
Em relação a pergunta se os colaboradores se sentem motivados em trabalhar na empresa, 70% dos colaboradores dizem que se sentem motivados e 30% dizem que não se sentem motivados (Figura 8).

Os seres humanos são motivados por uma grande variedade de fatores. O processo motivacional pode ser explicado da seguinte forma: as necessidades e carências provocam tensão e desconforto na pessoa e desencadeiam um processo que busca reduzir ou eliminar a tensão. A pessoa escolhe um curso de ação para satisfazer determinada necessidade ou carência. Se a pessoa consegue satisfazer a necessidade, o processo motivacional é bem-sucedido. "Essa avaliação do desempenho determina

algum tipo de recompensa ou punição à pessoa.” (CHIAVENATO, 2005 p. 273).

De acordo com a citação acima, podemos identificar que recursos para que haja motivação dos colaboradores da empresa são necessários e são essas motivações que leva o funcionário a crescer dentro da organização e fazer com que ele colabore para o crescimento da empresa, seja ela pública ou privada.

Figura 9 - Grau de satisfação dos colaboradores:

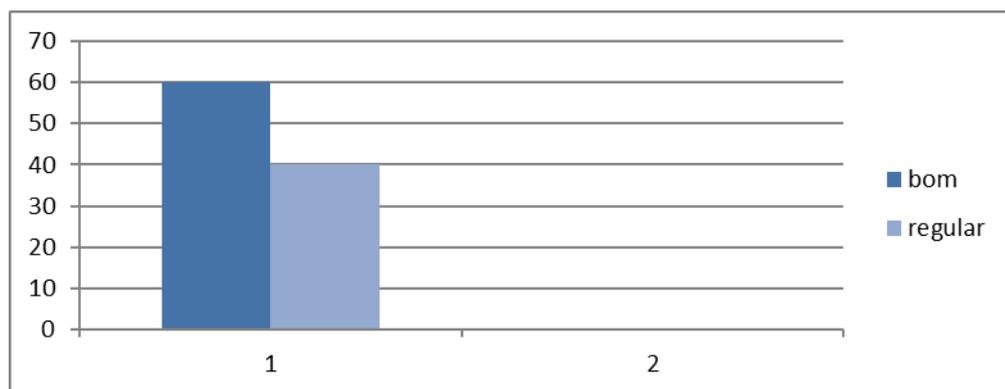


Fonte: O Autor, 2018.

De acordo com o grau de satisfação avaliado pelos colaboradores, 60% dizem que está pouco satisfeita com o grau de satisfação e 40% acham regulares. A satisfação do cliente começa com o presidente servindo de modelo - falando, ouvindo, respondendo, respeitando, criando e vivendo o ambiente e deixando a porta aberta para todos os funcionários em todos os momentos (DESANTNICK, 1995, p. 3).

A satisfação do colaborador dentro da empresa se torna a cada mais essencial, pois um colaborador satisfeito mostra que a cada dia sua motivação dentro da empresa tem sido de forma benéfica, um colaborador satisfeito traz produtividade e outros benefícios mais.

Figura 10 - Clima organizacional da instituição



Fonte: O Autor, 2018.

Para Chiavenato (2014, p. 56), “As organizações são a alavanca do desenvolvimento econômico e social”. As inovações que ocorrem na sociedade moderna ocorrem porque as pessoas agrupadas em organizações se envolvem em projetos comuns. Esse “agrupamento” de pessoas refere-se aos grupos sociais e aos níveis organizacionais que são definidos através de uma estrutura onde se defini os cargos e as funções de cada colaborador em cada grupo.

De acordo com a citação de Chiavenato 2014, podemos identificar que quando trabalhamos juntos e organização dentro do local de trabalho pode alcançar objetivos que pretendemos dentro da empresa, o clima da organização ajuda muito no desenvolvimento da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação contribui para que a capacidade e o conhecimento dos colaboradores se desenvolvam de uma forma melhor dentro da empresa. É muito importante ter esse diferencial dentro da empresa, com isso buscou-se varias referencias de autores que mostraram o seu pensamento de acordo com o assunto falado. Entretanto percebe-se que a motivação não pode ser deixada de lado, pois ela ajuda no desenvolvimento dos funcionarios e a relação do patrão com eles é de companheirismo, confiança. A pesquisa de campo que foi feita, tambem nos mostrou que a motivação e a relação do patrao e funcionario melhora bastante quando é executado, e por isso os donos de empresa devem adquirir este método tao importante dentro de sua empresa.

O objetivo desta pesquisa e deste trabalho foi justamente mostrar a importancia da motivação dentro de uma empresa e como ela influencia um bom desempenho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Adil Jesus Paes; LEHFELD, Neide Aparecida De Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Makron, 2007.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto (Org). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGUE, Sandro Trescato. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed. Caxias do Sul, RS: Educs, 2010.

BERTOLINO, Filho J. **Tópicos atuais em administração: motivação**. Campinas: Alínea, p. 147, 1998.

CARVALHO, Antônio Vieira; NASCIMENTO Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. 1ª. Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**. A dinâmica e o sucesso das organizações. 3º Edição. Barueri – SP: Manole, 2014.

DESANTNICK, Robert L.; DETZEL, Denis **Gerenciar bem e manter o cliente**. São Paulo: Pioneira, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas**. São Paulo: Atlas, p. 61, 2007.

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas** - 4. ed. - São Paulo : Atlas p. 44, 2002.

Gil, Antônio Carlos - **Como elaborar projetos de pesquisas**- 4. ed. - São Paulo : Atlas p. 52, 2002.

GRANJEIRO, J. Wilson. **Administração Pública**. 10a. ed. Brasília: Vestcon, p. 23, 2002.

LAWLER, Edward E. **Motivação nas organizações de trabalho**. In BERGAMINI, Cecília W; CODA, Roberto **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1993.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **Excelência em gestão pública: a trajetória e a estratégia do gese pública**. Rio de Janeiro: Qualitymark, p. 49, 52, 56, 57, 59, 60, 62, 105. 2007.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **Excelência em Gestão Pública**. Recife: Fórum Nacional de Qualidade, 2006.

MACGREGOR, D. **O lado humano da empresa**. In: BALCÃO, Y. F.; CORDEIRO, L. L. O comportamento humano na empresa: uma antologia. Rio de Janeiro: FGV, 1975.

MARCONI, Marina de Andrade Lakatos Eva Maria. **Metodologia Científica**. São Paulo, Atlas, 2011.

MASLOW, Abraham. Maslow e as hierarquias das necessidades. Disponível em: Acesso <http://www.portal-administracao.com/2014/09/maslow-e-hierarquia-das-necessidades.html>15/11/2017

MATOS, Francisco. Gomes.; CHIAVENATO, Idalberto. **Visão e Ação Estratégica**. São Paulo: Makrons Books, 1999.

O lado humano da empresa. Tradução: Margarida Maria C. Oliva, 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

REZENDE, Bernardo Rocha **Transformando suor em ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, p. 115 - 116, 2006.

ROBBINS, Stephen. P. **Comportamento organizacional**. 11.ed. São Paulo: Prentice Hall, p. 132. 2009.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: Guia para eficiência nos estudos**. 6ª Ed São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA et al. **A influência da liderança na motivação da equipe**. Revista eletrônica, p. 196, 2011.

SIQUEIRA, Moema Miranda de. **Relações de trabalho em hospitais de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, p. 21, 1991. (Tese, Professor Titular).

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**. A dinâmica e o sucesso das organizações. 3º Edição. Barueri – SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.