



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

VALDICEIA DE CASTRO TOBIAS

DIAGNÓSTICO DO CLIMA MOTIVACIONAL EM UMA ESCOLA PÚBLICA DE CARAGUATATUBA

CARAGUATATUBA - SP

2018

VALDICEIA DE CASTRO TOBIAS

**DIAGNÓSTICO DO CLIMA MOTIVACIONAL EM UMA ESCOLA PÚBLICA
DE CARAGUATATUBA**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Professor Mestre Paulo
Ribeiro

CARAGUATATUBA - SP

2018

T629d Tobias, Valdiceia de Castro.

Diagnóstico do clima motivacional em uma escola pública de Caraguatatuba. / Valdiceia de Castro Tobias. – Caraguatatuba, 2018.

60 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Câmpus Caraguatatuba, 2018.

1. Clima organizacional. 2. Satisfação. 3. Motivação. I. Título.

CDD 658.314

VALDICEIA DE CASTRO TOBIAS

**DIAGNÓSTICO DO CLIMA MOTIVACIONAL EM UMA ESCOLA PÚBLICA
DE CARAGUATATUBA**

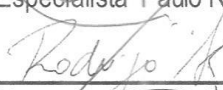
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
Exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Prof.Especialista Paulo Ribeiro

BANCA EXAMINADORA



Prof.Especialista Paulo Ribeiro



Prof. Mestre Rodrigo Antonio dos Santos



Prof. Doutora Marlette Cassia Oliveira Ferreira

VALDICEIA DE CASTRO TOBIAS

**DIAGNÓSTICO DO CLIMA MOTIVACIONAL EM UMA ESCOLA PÚBLICA
DE CARAGUATATUBA**

**AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Com base no disposto da Lei Federal nº 9.160, de 19/02/1998, AUTORIZO ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba- IFSP, sem ressarcimento dos direitos autorais, a disponibilizar na rede mundial de computadores e permitir a reprodução por meio eletrônico ou impresso do texto integral e/ou parcial da OBRA acima citada, para fins de leitura e divulgação da produção científica gerada pela Instituição.

Caraguatatuba-SP, 06/06/18

Valdicéia de Castro Tobias

Valdicéia de Castro Tobias

Declaro que o presente Trabalho de Conclusão de Curso, foi submetido a todas as Normas Regimentais da Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP e, nesta data, AUTORIZO o depósito da versão final desta monografia bem como o lançamento da nota atribuída pela Banca Examinadora.

Caraguatatuba-SP, 06/06/18

Prof. Paulo Ribeiro
Prof. Paulo Ribeiro

Dedico está singela obra a toda
minha família, amigos e professores que
direta ou indiretamente me auxiliaram
nesse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada e me sustentou até aqui.

Agradeço também a todos os meus familiares que me apoiaram na realização desta etapa da minha vida, principalmente meu esposo Wildimar que me apoiou e compreendeu todos os meus momentos difíceis, meu filho Willian e minha filha Vitória que compartilharam comigo neste percurso de vitórias dando-me total apoio.

Agradeço às minhas irmãs em Cristo Rachel e Zélia que me ajudaram nos momentos difíceis me incentivando e orando a meu favor.

Agradeço ao meu orientador Paulo Ribeiro e aos meus professores, Maria do Carmo, Ricardo Maroni e Marlette pelo apoio da elaboração deste trabalho.

Aos demais professores do curso e funcionários da instituição, e a todos que de forma direta ou indiretas colaboraram para a realização do meu sucesso com este trabalho.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.”

Frederick Herzberg

RESUMO

Este trabalho tem a finalidade de pesquisar o que influencia na motivação dos colaboradores de uma instituição educacional, e identificar o que interfere no Clima Organizacional, para contribuir no êxito de qualidade de vida dos colaboradores trazendo satisfação e motivação, para que possam alcançar os objetivos determinados da instituição. Caracteriza-se esta pesquisa como uma pesquisa aplicada, descritiva, de campo do tipo Survey e de natureza quantitativa, os dados foram obtidos através de um questionário estruturado, utilizando a metodologia de escala de Likert de cinco pontos, com a interpretação dos dados, foram diagnosticados do Clima Organizacional, que é um instrumento voltado para análise do ambiente interno, a necessidade de atenção da organização pesquisada, no sentido de serem melhorados, de modo que os servidores se sintam motivados a desempenhar melhores suas atividades, e se sintam realizados profissionalmente, pois, pessoas satisfeitas conseguem ter mais produtividade e ter melhor saúde.

Palavras-chaves: Clima Organizacional. Satisfação. Motivação.

ABSTRACT

This work has the purpose of researching what influences the motivation of the employees of an educational institution, and to identify what interferes in the Organizational Climate, to contribute to the success of quality of life of the employees bringing satisfaction and motivation, so that they can reach the determined objectives of the institution. This research is characterized as an applied, descriptive, field-type survey and of quantitative nature, the data were obtained through a structured questionnaire, using the Likert scale methodology, with the interpretation of the data, were diagnosed of the Organizational Climate, which is an instrument aimed at the analysis of the internal environment, the need of attention of the researched organization, in the sense of being improved, so that the employees feel motivated to perform better their activities , and feel professionally accomplished, because satisfied people can have more productivity and better health.

Keywords: Organizational Climate. Satisfaction. Motivation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Sintetiza todo procedimento na elaboração da pesquisa	18
Figura 2: Representação na motivação os motivos internos e externos.....	24
Figura 3: A pirâmide de Necessidade de Maslow.....	26
Figura 4: Fatores Higiênicos e Motivacionais	28
Figura 5: Teoria X e Teoria Y.....	29
Figura 6: Paralelo entre a pirâmide de Maslow e a teoria ERC	31

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Amostra por Gênero	38
Gráfico 2: Amostra por Idade	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Organização dos Constructos.....	34
Quadro 2: Comunicação	35
Quadro 3: Motivação e Satisfação	35
Quadro 4: Valorização	36
Quadro 5: Relacionamento Interpessoal.....	36
Quadro 6: Necessidades do Ser Humano	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Média das Variáveis Comunicação	39
Tabela 2: Média das Variáveis Motivação e Satisfação	40
Tabela 3: Média das Variáveis Valorização	41
Tabela 4: Média das Variáveis Relacionamento Interpessoal	42
Tabela 5: Média das Variáveis Necessidades do Ser Humano	43

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL	20
2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL	21
2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	22
2.4 MOTIVAÇÃO	23
2.4.1 Teorias da Motivação no Trabalho	25
3. METODOLOGIA	32
3.1 MÉTODOS DA PESQUISA	32
3.2 OBJETO DE PESQUISA	33
3.3 APRESENTAÇÃO DOS QUADROS CONSTRUCTOS	34
3.4 APRESENTAÇÃO DAS ESCALAS	35
3.4.1 Comunicação	35
3.4.2 Motivação e Satisfação	35
3.4.3 Valorização	36
3.4.4 Relacionamento Interpessoal	36
3.4.5 Necessidades do Ser Humano	37
3.5 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	37
4. RESULTADO E ANÁLISE DE DADOS	38
4.1 COMUNICAÇÃO	39
4.2 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO	40
4.3 VALORIZAÇÃO	41
4.4 RELACIONAMENTOS INTERPESSOAL	41
4.5 NECESSIDADES DO SER HUMANO	43
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47
APÊNCIDE A – MODELO DO QUESTIONÁRIO	50

APÊNDICE - B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO INSTITUCIONAL.....	54
---	----

1 INTRODUÇÃO

O Clima motivacional de uma organização pode ser buscado pela a identificação e análises feita do clima organizacional, e quando é positivo no ambiente de trabalho gera satisfação aos colaboradores, e em sua totalidade traz benefícios de produtividade e consequentemente gera retorno benéfico de saúde as pessoas ali inseridas. O mais importante nas organizações de hoje é o capital intelectual, as pessoas que compõem as organizações são responsáveis pelo sucesso ou fracasso, sendo que os recursos financeiros e a tecnologia vêm em seguida.

Gerenciar pessoas em empresas e instituições num mundo globalizado e concorrido por profissionais está se tornando uma tarefa preocupante para a organização que precisa ter uma melhor compreensão do ambiente interno entre seus colaboradores, que por passar a maior parte do tempo com várias pessoas de culturas e costumes diferentes, acabam tendo mudanças em seus comportamentos, e quanto ao indevido gerenciamento e falta de colaboração, isso pode acabar causando conflitos entre si e desmotivação.

Cada servidor tem sua função específica na instituição escolar, no âmbito geral todos devem zelar pelo bem estar do aluno e da instituição e proporcionar auxílio aos colaboradores, compartilhar das funções sócias pedagógicas, zelar pela integridade física dos alunos e cooperar nas festividades oferecidas aos alunos e a comunidade.

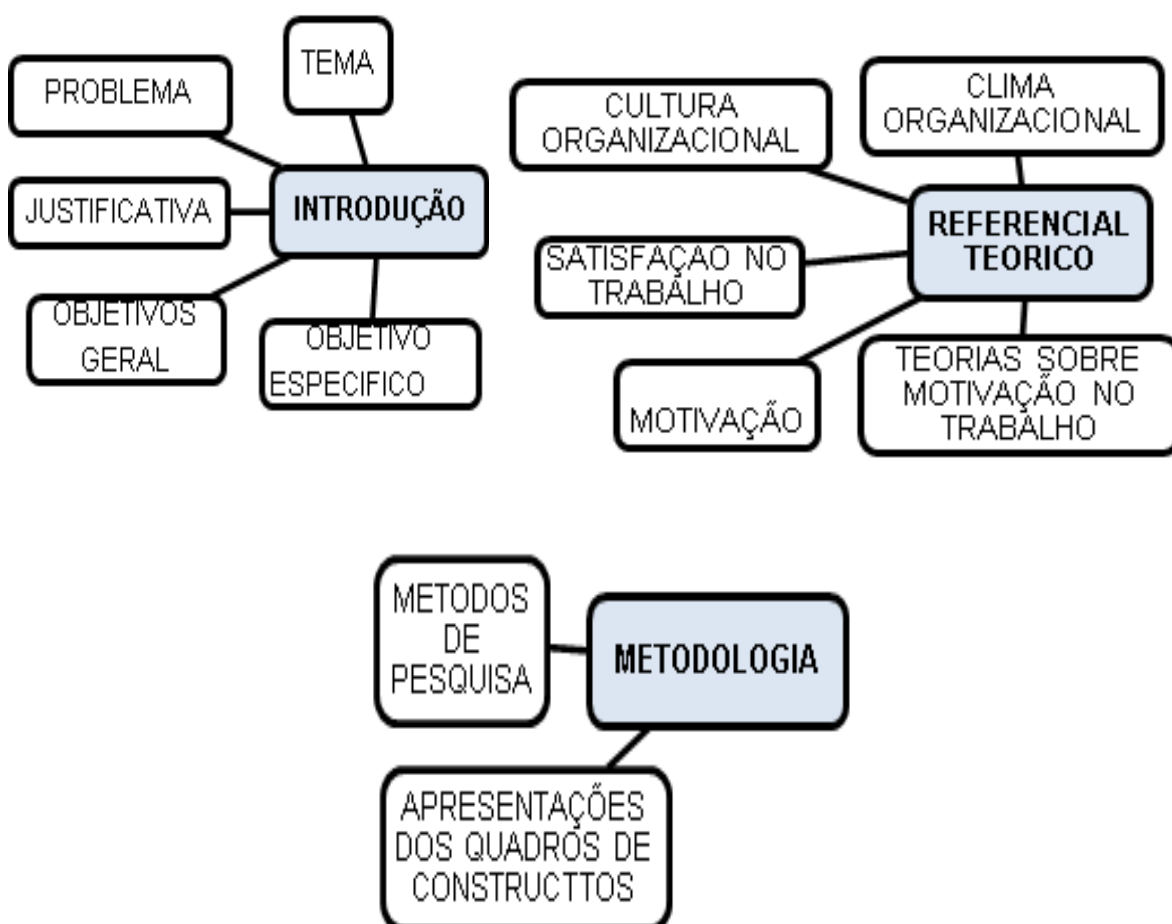
Diante das dificuldades de se encontrar motivação, satisfação no local de trabalho, surge o interesse em fazer o diagnóstico do clima motivacional, para entender: Quais os aspectos que podem estar interferindo de forma positiva ou negativa no clima organizacional e na motivação dos colaboradores para obter a satisfação?

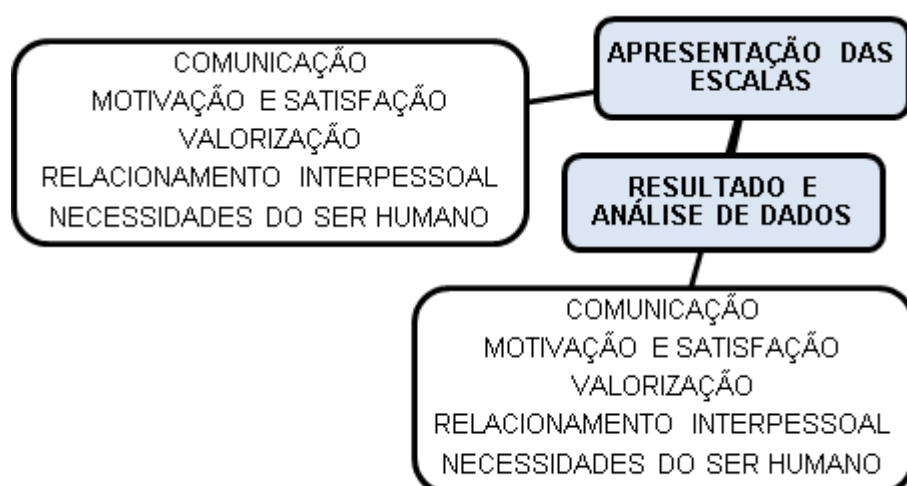
As organizações devem ficar atentas ao clima organizacional, para que cada funcionário esteja alinhado com os valores e a missão da sua organização, que conheça seu papel, metas e objetivos, e esteja qualificado a exercer sua função com competência, que saiba trabalhar em equipe, que tenha orgulho da organização na qual trabalha. A qualidade de vida faz toda diferença para os funcionários, os treinamentos e capacitações são excelentes ferramentas para a instituição, o

desempenho, a produtividade, tudo tem relação direta com a motivação deste seu pessoal.

O objetivo geral desta pesquisa é identificar os fatores que estão contribuindo positivamente ou negativamente no clima organizacional, na instituição EMEF. Maria Moraes de oliveira, de Caraguatatuba, com uma pesquisa aplicada, descritiva, de campo do tipo Survey e de natureza quantitativa, os dados serão obtidos através de um questionário estruturado, utilizando a metodologia de escala de Likert, com a interpretação dos dados. E demonstrar através de pesquisa bibliográfica a importância da motivação no âmbito geral de uma organização, passando por alguns conceitos teóricos como: o clima organizacional, estrutura organizacional, satisfação no trabalho, motivação, e três teorias da motivação no trabalho (a hierarquia das necessidades, as teorias de x e y e a teoria dos dois fatores),

Figura 1: Sintetiza todo procedimento na elaboração da pesquisa





Fonte: Elaborada pela a autora (2018).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a execução deste trabalho foi feita uma pesquisa, sobre o tema em análise, com conceitos, definições, sistema e teorias de autores que tratam de característica das pessoas como “seres sociais”, são descritas suas principais necessidades, e as formas que podem melhorar ou não a performance de cada pessoa na empresa na qual trabalha ou que presta serviços.

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Maximiano (2011) o clima organizacional é o produto dos sentimentos pelo qual se torna a medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e a seus administradores. Graça (1999) alerta a as organizações diagnosticar periodicamente o clima organizacional, em busca de alcançar a satisfação e a motivação de seus colaboradores, tendo como o objetivo de saber se a sua missão de empresa está sendo atingida. E isto facilita a motivação de seus colaboradores, e aumentando a eficiência de sua equipe. Para Luz (2005) o clima organizacional vai além de ser o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários, é também o reflexo dos efeitos da cultura da organização.

O clima organizacional contribui para o desenvolvimento da organização e comprometimento de seus colaboradores através de análise que permite verificar quais os fatores que predominam em cada organização. Servindo de norteamento para os gestores melhorar rendimento das equipes e potencializar o serviço prestado num mercado cada vez mais competitivo. (CHIAVENATO, 2005).

“Na prática, o clima organizacional depende das condições econômicas da empresa, da estrutura organizacional, da cultura organizacional, das oportunidades de participação pessoal, do significado do trabalho, das escolhas da equipe, do preparo e treinamento da equipe, do estilo de liderança, da avaliação e remuneração da equipe” (CHIAVENATO, 2005, p.53). Na instituição pública escolar segundo Luck (2011) o clima organizacional é cultivado entre os profissionais com respeito mútuo no sentido de responsabilidade, comprometimento e colaboração pela melhoria conjunta de seu trabalho. Tendo um clima tranquilo e amistoso, os adultos

colaboram entre si para integrar suas diferentes atuações, e procuram integrar seus trabalhos com os dos demais colegas.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Em uma organização a cultura desempenha diversas funções, tem o papel de definir fronteiras, ou seja, se diferenciar entre uma organização e outra proporciona uma identidade aos membros da organização, facilitando o empenho no interesse individual de cada um e estimula a estabilidade do sistema social (ROBBINS, 2010).

“A cultura organizacional depende do desenvolvimento intelectual das pessoas, dos grupos e organizações, pois envolve um sistema de ideias, conhecimentos, técnicas aprendidas, artefatos e, sobretudo, padrões de comportamento e atitudes que caracterizam uma determinada sociedade”. (CHIAVENATO, 2010, p.12), ainda conforme o autor, “Cultura organizacional é o conjunto de hábitos, crenças, valores e tradições, intenções e relacionamentos sociais típicos de cada organização [...]”.

“Em outras palavras, a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros da organização no dia a dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais [...]” (CHIAVENATO, 2011, p.345).

Para Robbins (2005); Dubrin (2006) a cultura organizacional se refere a um sistema de valores compartilhados pelos membros que diferencia uma organização das demais. Um conjunto de características chave que ela valoriza e que dependendo de sua força, a empresa pode causar um impacto penetrante na eficácia da organização.

Como as organizações agora enfrentam um ambiente dinâmico e em constante mudança exigindo funcionários capazes de mudar rapidamente de tarefa e de se moverem de modo fluente por diversas equipes, é importante que a personalidade deles se ajuste a cultura da organização como um todo, do que apenas a um determinado cargo ou função. E a probabilidade de uma pessoa estar satisfeita com seu trabalho é muito maior quando a cultura do empregador é compatível com os seus valores e personalidade. (Robbins, 2005, p.88; p. 460).

Para que possam avançar e obter bons resultados de seus colaboradores “as organizações devem adotar culturas adaptativas e flexíveis para obter maior eficiência e eficácia de seus membros participantes e alcançar a inovação necessária para navegar pelas mudanças e transformações do mundo atual” (CHIAVENATO, 2011, p.347).

As instituições públicas no Brasil têm suas características peculiares na cultura. Algumas mais evidentes são as departamentalizações, hierarquias rígidas, com sistema de carreira por concurso público, os processos baseados no modelo burocráticos, o funcionário possui estabilidade empregatícia, sendo que a remuneração é baseada em tabela fixa de cargos e salários (BIAZZ, 2007).

2.3 Satisfação no Trabalho

De acordo com Gellerman (1999) a satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis, com os quais os empregados vem seu trabalho. Existe uma diferença importante entre estes sentimentos associados ao cargo e aos outros elementos envolvidos nas atividades dos empregados.

Esse termo satisfação com o trabalho para Robbins (2005, p. 61) é referente à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza. Por que de acordo com o nível de satisfação que ela possui é a atitude que ela apresenta, podendo ser positiva ou negativa. Se for alto o nível de satisfação, a pessoa apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitude negativa. E de acordo com Chiavenato (2010) a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho são influenciados pelo o clima organizacional.

As pessoas alcançam satisfações por meio de grupos sociais com que se interagem, para (CHIAVENATO, 2011). De acordo com Robbins (2002). Os funcionários satisfeitos além ser mais propensos a falar bem da organização podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares e ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho. E afirma o mesmo autor que. “Os fatores que levam à satisfação no trabalho são diferentes e separados daqueles que levam à insatisfação [...]” (ROBBINS, 2007, p.135).

Outro item que costuma incomodar os funcionários segundo Chiavenato (2010) é a falta de um retorno ou *feedback* por parte dos superiores, do seu desempenho, do que é esperado deles, sobre como a empresa está perante o mercado e as chances de crescimento na empresa. A informação compartilhada só melhora a todos, mas sua ausência prejudica diretamente os objetivos da equipe. E segundo Vroom (2008), nos dias de hoje, a maior parte dos trabalhadores declara-se razoavelmente insatisfeito com algum aspecto específico do cargo que exerce.

2.4 Motivação

Existem vários fatores que influencia o desempenho do colaborador, uma variável principal é a motivação. Para Megginson (1998, p.346) a motivação. “É o processo de induzir uma pessoa ou um grupo, cada qual com necessidades e personalidades distintas, a atingir os objetivos da organização, enquanto tenta também atingir os objetivos pessoais”.

Para Chiavenato (2014) os pontos de vista sobre motivação não são comuns e cada autor tem uma compreensão diferente a respeito dela. Ainda que tenha uma enorme importância é difícil definir a motivação com poucas palavras e não existe concordância total sobre o assunto. Mais difícil ainda é aplicar seus conceitos no dia a dia das organizações. Para o autor motivação tem vários significados de modo pouco correta como: necessidades, impulsos, desejos, vontades, metas, objetivos, motivos ou incentivos.

Outros autores se aplicam em fatores que estimulam e conduzem as atividades das pessoas, ou as que destacam metas e objetivos a serem distribuídos. Assim para (ROBBINS, 2005) motivação se define em como um colaborador se esforça para alcançar suas metas e de que forma a motivação se associa ao esforço que se obtém algum objetivo. E Gellerman (1999), a melhor forma para tornar-se uma pessoa motivada, é redefinir uma meta, pois não pode haver motivação sem um propósito, um alvo definido. A chave da motivação é a visualização clara do destino final esperado. Se a meta for forte e atraente, está criado o clima motivacional.

E segundo Torres (2007) a motivação é uma das grandes forças que impulsionam o comportamento humano. É ela que irá determinar os níveis de desempenho da pessoa como um profissional. “Dizer que uma pessoa está

motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizá-lo”. (MAXIMIANO, 2006, p.146). Lussier (2010.p.379) confirma que. “Um funcionário motivado se esforçara mais do que um desmotivado para fazer um bom trabalho.”

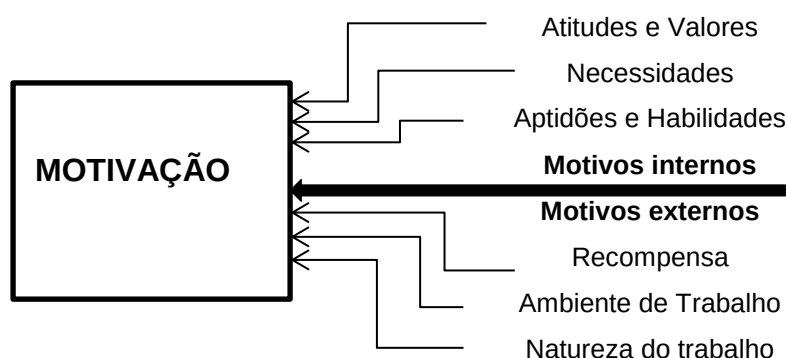
Conforme Ribeiro (2010, p.85), “o fator da motivação tem suas raízes na relação ideal trabalho-resultado na qual o indivíduo, ao expandir suas potencialidades, projeta-se profissionalmente, é premiado, e com isso vê conquistado os seus ideais de vida”.

“O desempenho na concretização de qualquer tipo de trabalho ou objetivo é influenciado por forças chamados motivos. São forças que produzem a motivação. A motivação pode produzir o desempenho positivo ou negativo. Há dois grupos de motivos que influenciam o desempenho: motivos internos e externos” (MAXIMIANO, 2000, p.347), apresentados na figura 2:

Motivos internos: são as necessidades de cada indivíduo, tudo que surge das próprias pessoas.

Motivos externos: são incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa deseja, são criados pela situação ou ambiente em que a pessoa se encontra.

Figura 2: Representação na motivação os motivos internos e externos.



Fonte: Adaptada pela autora MAXIMIANO, 2006, p.148.

E ressaltando também que a comunicação “[...] é importante no relacionamento entre as pessoas e na explicação aos participantes das razões e das orientações tomadas [...]” (CHIAVENATO, 2011, p.124). Pois “Sobreleva-se, portanto, a comunicação nas organizações como grande recurso para neutralizar

conflitos ou como problema maior e acirrá-los” (CASTRO, 2008, p.182). Porque para ROBBINS (2005; 2007) a comunicação facilita a motivação por esclarecer aos funcionários o que deve ser feito, qual a qualidade do seu desempenho e o que fazer para melhorá-lo. Tendo quatro funções básicas dentro de um grupo ou de uma organização: controle, motivação, expressão emocional e informação.

2.4.1 Teorias da Motivação no Trabalho

Na década de 1950 foi muito estudado o tema motivação e nesta época, foi formulado quatro teorias: a teoria da hierarquia das necessidades, teoria X e Y, a teoria dos dois fatores e a teoria das necessidades de McClelland. Ainda que muito se questione o termo da validade dessas teorias, elas ainda são as explicações mais conhecida sobre a motivação dos trabalhadores (ROBBINS 2005). Além das teorias citadas acima, ainda tem a teoria da motivação de conteúdo, a teoria ERC, que se concentra em identificar e entender as necessidades do funcionário, Lussier (2010).

A- Hierarquia das Necessidades (Maslow):

“A teoria motivacional mais conhecida é a pesquisada por Abraham Maslow e se baseia na hierarquia das necessidades humanas. Para Maslow as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância e de influenciarem do comportamento humano. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto no topo estão as mais sofisticadas intelectualizadas.” (CHIAVENATO, 2005, p.215).

E de acordo com Dubrin (2006, p.111) ela organiza as necessidades humanas num modelo piramidal com necessidades psicológicas básicas na parte de baixo e necessidades de auto realização no topo. (RIBEIRO, 2010, p.88) define que: “O ser humano possui necessidades que motivam seu comportamento, num processo contínuo e cíclico de surgimento e satisfação de necessidades.”

“Maslow propôs que as necessidades básicas fossem estruturadas em uma hierarquia de predominância e probidades de surgimento. Ele estabeleceu sua teoria com base na afirmação de que os indivíduos se comportam no sentido de suprir suas necessidades mais imediatas” (SILVA, 2008, p.210) que estão priorizadas conforme figura 3, a serem explicada a seguir:

Figura 3: A pirâmide de Necessidade de Maslow



Fonte: elaborado pelo prof. Diego Andreasi.

Segundo, Chiavenato (2005), as necessidades humanas são:

- 1. Necessidades fisiológicas:** são as mais básicas possíveis de cada ser humano. Quando a satisfação são fora do trabalho elas são compostas pela alimentação, vestuário, sono, lazer, abrigo para moradias, e quando a satisfação é dentro do trabalho é composta por: horário de trabalho e intervalo de descanso, como hora de almoço e pausa para um café, ou seja, garantem a sobrevivência do indivíduo. Quando alguma destas necessidades não estiver suprida, o comportamento humano já é dominado no sentido negativo.
- 2. Necessidades de segurança:** é a busca por proteção quanto ao emprego, perigos diversos. Surgem apenas quando as necessidades fisiológicas estão plenamente satisfeitas.
- 3. Necessidades sociais:** são ativadas quando as fisiológicas e de segurança estão bem atendidas. É o sentimento de aceitação por parte do grupo, de participação, relacionamento e respeito. Quando estas não

estiverem bem satisfeitas, as pessoas se isolam se tornam hostis, resistentes e não se adaptam mais ao ambiente, ou seja, a produtividade, o envolvimento, o comprometimento e trabalho em equipe ficam comprometidos.

4. Necessidades de estima: são auto avaliação, autoconfiança, também de receber o respeito, prestígio e consideração, tanto da equipe quanto da própria organização. Ela leva a independência, autonomia, poder e capacidade de realização profissional.

5. Necessidades de auto realização: São necessidades humanas mais elevadas. Elas surgem quando as demais estão bem atendidas. As pessoas têm uma confiança própria elevada, potencial para desenvolvimento contínuo. É um desejo de vencer na vida, de oferecer seu esforço próprio em benefício da organização pelo cargo que ocupa. É usar de todos seus recursos disponíveis para vencer desafios, atingir e superar metas, e mostrar para a empresa, seu real valor.

Na concepção de Maximiano (2011) na teoria de Maslow, as pessoas permanecem em continuo processo de desenvolvimento e tendem a progredir ao longo das necessidades buscando atender uma após a outra, e orientando-se para a auto realização.

B - Teoria dos Dois Fatores (Herzberg):

O pesquisador Frederick Herzberg (1923-2000) formulou dois conjuntos de necessidades que chamou de fatores: de acordo com a escala de Maslow classificou-os, como necessidades do nível baixo os fatores higiênicos ou extrínsecos, e as necessidades de nível alto classificou como fatores motivacionais intrínsecos (LUSSIER, 2010).

Fatores higiênicos ou extrínsecos, a pessoa não tem controle sobre eles, são encontrados na política organizacional como: condições de trabalho, nos salários e benefícios oferecidos aos funcionários, relação pessoal e ambiente físico. Quando inexistentes ou inadequados causa insatisfação. (RIBEIRO, 2010; LUSSIER, 2010)

Fatores motivacionais ou intrínsecos estão relacionados ao próprio indivíduo, ao conteúdo e à natureza do cargo ou função que exerce dentro da organização:

como responsabilidades, reconhecimento do esforço pessoal e realização pessoal, estão relacionados com a satisfação no trabalho (RIBEIRO, 2010; BARBOSA, 2014).

“Herzberg defendeu que cuidar dos fatores de motivação e higiene evita que os funcionários fiquem insatisfeito, mas não os torna satisfeito nem os motiva” (LUSSIER, 2010, p.384). “Portanto, os executivos que procuram eliminar os fatores que geram insatisfação podem conseguir paz, mas não necessariamente a motivação dos funcionários” (ROBBINS, 2005, p.135).

Figura 4: Fatores Higiênicos e Motivacionais



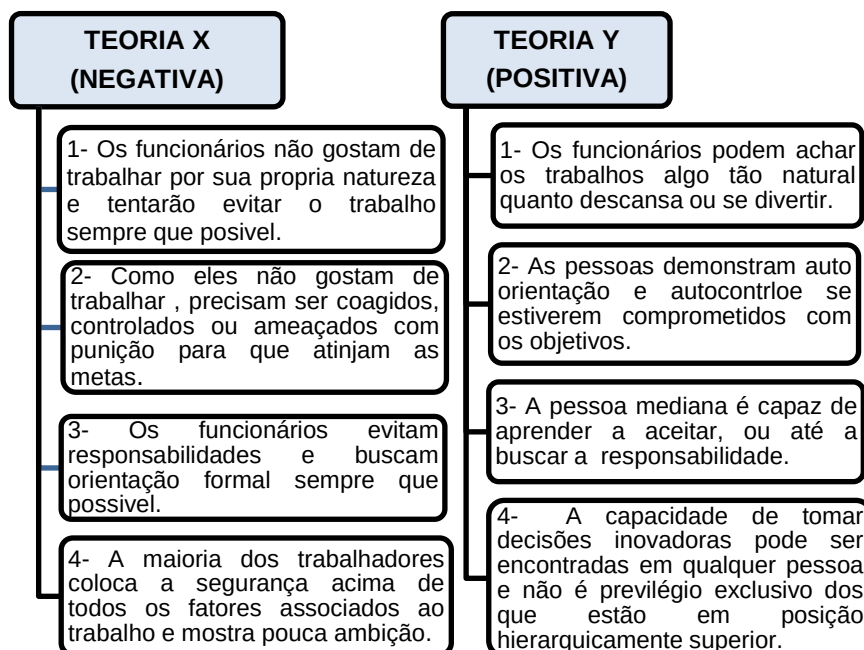
Fonte: adaptada pela própria autora (CHIAVENATO, 2005. p.224 e 225)

“Os fatores motivacionais atendem a necessidades que estão no topo da hierarquia das necessidades. Os fatores higiênicos atendem as necessidades que estão na base da pirâmide.” (MAXIMIANO, 2011, p.269), e Segundo Robbins (2005) os estudos de Maslow, McGregor e Herzberg abordaram a importância de se entender o próprio trabalho como uma possível fonte de motivação.

B- Teoria X E Y (McGregor):

As teorias X e Y foram criadas pelo psicólogo Douglas McGregor, uma basicamente chamada de negativa a teoria X, e a outra basicamente positiva a teoria Y, as teorias foram baseadas na forma em que os gestores tratavam seus funcionários. “McGregor concluiu que a visão que, de acordo com as teorias, eles têm da natureza dos seres humanos baseia-se em certos conjuntos de premissas e que tendem a moldar o próprio comportamento em relação aos funcionários” (ROBBINS, 2010, p.198). Cada teoria tem quatro premissas, conforme a figura 4:

Figura 5: Teoria X e Teoria Y



Fonte: adaptada pela autora (ROBBINS, 2005, p.134)

A teoria X é a teoria que sustenta que o funcionário é um preguiçoso, que trabalha pouco, evita a responsabilidade e trabalha apenas pelo salário, não busca satisfação pessoal. A teoria Y é a teoria que sustenta que os funcionários têm prazer, satisfação, gosta de trabalhar, buscam responsabilidade e se direcionam para cumprir suas tarefas sem necessitar de constante supervisão. (RIBEIRO, 2010; ROBBINS 2010) em relação à Maslow a teoria X parte de que as necessidades de nível mais baixo dominam os indivíduos e a Teoria Y as necessidades de nível mais alto são dominantes. Robbins, (2005).

D-Teoria das necessidades de McClelland:

David C McClelland, em 1961, junto com sua equipe desenvolveu a teoria das necessidades adquiridas, também conhecidas como Teoria das Necessidades de McClelland, segundo ele essa teoria ajuda a explicar a motivação em três necessidades importante: as necessidades realização, as necessidades de poder e a necessidades de afiliação. (SILVA, 2008).

Necessidades de realização (need of achievement): que a própria pessoa tem de assumir riscos e quer responsabilidade pessoal, estabelece metas de

realização, ter grande necessidades de feedback para saber como estão desempenhando suas funções. (MEGGINSON, 1998)

Necessidades de poder (need of power): “pessoas com alta necessidade de poder tendem a querer controlar a situação, influenciar ou controlar os outros, competir e procurar cargos de autoridades e status, e a ter baixa necessidade de afiliação” (Lussier,2010, p.387).

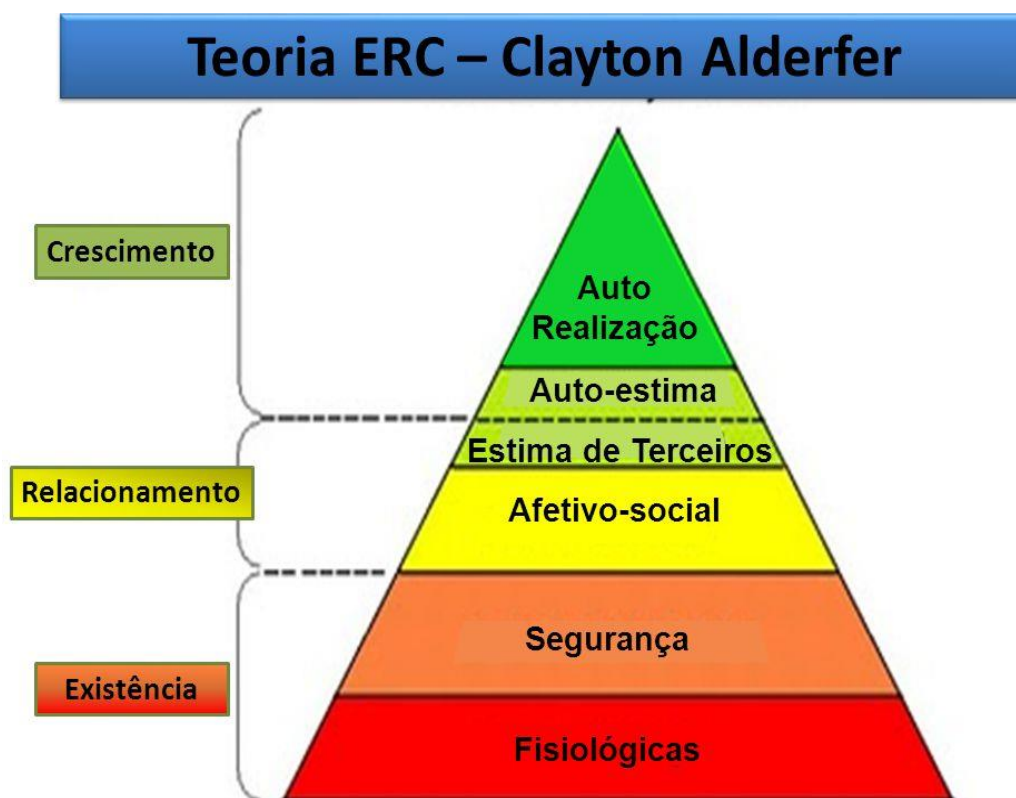
Necessidades de afiliação ou associação (need of affiliation): “necessidade de se sentir parte de um grupo, de ser aceito por todos, de viver socialmente, de status” (RIBEIRO, 2010, p.90).

“A teoria das necessidades adquiridas defende que as necessidades estão baseadas na personalidade e são desenvolvidas pelas pessoas ao interagirem com o ambiente. Todas as pessoas possuem necessidades de realização, poder e afiliação, mas em graus diferentes. Uma das três necessidades tende a ser dominante em cada indivíduo e motiva seu comportamento.” (LUSSIER, 2010, p.386).

E-Teoria ERG, de Alderfer:

Clayton Alderfer aprimorou teoria de Maslow para melhora-la, e reformulou a hierarquia de Maslow, de cinco para três tipos de necessidades. Essa revisão da hierarquia das necessidades foi chamada de teoria ERC, sigla em inglês de existence, relatedness and growth, (em tradução livre: existência, relacionamento e crescimento) Barbosa (2014). “A teoria ERC, propõem que os funcionários são motivados por três necessidades: existência, relacionamento e crescimento” (Lussier, 210, p.382).

Figura 6: Paralelo entre a pirâmide de Maslow e a teoria ERC



Fonte: <http://admteorica.blogspot.com>

Necessidade existencial se relaciona as necessidades básicas: como comida, água, descanso e etc., são as necessidades de sobrevivência e segurança e correspondem ao primeiro e segundo níveis das necessidades de Maslow. Necessidades de relacionamentos, o desejo de se manter o relacionamento interpessoal, com amigos, família e colegas de trabalho corresponde ao terceiro e quarto níveis das necessidades de Maslow. Necessidade de crescimento, o desejo de crescimento e desenvolvimento pessoal, e corresponde ao quinto nível da pirâmide de Maslow que são as necessidades de estima e auto realização (ROBBINS, 2007; RIBEIRO, 2010).

“Para Alderfer, como para Maslow, as necessidades não satisfeitas motivam os indivíduos. Ele teorizou que mais do que uma necessidade pode estar ativa simultaneamente” (Lussier, 2010, p.382)

3 METODOLOGIA

A pesquisa pode ser definida como. “Um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar resposta aos problemas que são propostos. E se desenvolve ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados” (GIL, 2010, p.1).

Como este estudo refere-se ao clima organizacional e motivacional de uma escola pública, analisa-se o ambiente da organização, através de uma pesquisa do clima motivacional, começando pela pesquisa bibliográfica na primeira fase da pesquisa, e na segunda fase o instrumento utilizado um questionário elaborado e as formas de tabulação e tratamentos de dados.

O levantamento de dados constitui-se no ambiente em que ocorrem os fenômenos, com o objetivo de alcançar informações e conhecimentos acerca do problema ao qual se busca uma resposta ou confirmar algo.

3.1 MÉTODOS DA PESQUISA

“Opta-se pela pesquisa aplicada que é realizada com o objetivo de examinar questões relativas a problemas práticos e suas potenciais soluções [...]” (COSBY, 2014, p.24). A pesquisa tem como objetivo analisar de que forma o clima motivacional influencia o comportamento humano na Escola EMEF Maria Morais,

Para aplicação desta pesquisa será usada a pesquisa descritiva. O objetivo principal desta pesquisa é descrever as características de uma determinada população e tem como finalidades identificar possíveis relações entre as variáveis, e não interfere e nem modifica a realidade estudada (Gil, 2010).

Os procedimentos utilizados nesta pesquisa foi uma pesquisa de campo e do tipo Survey. Com o procedimento Survey, busca-se levantar as informações sobre as características, ações e opiniões, das pessoas representem da população-alvo, tem a vantagem de, diminuir o tempo de processamento dos dados antes de ser tabulado, o pesquisador pode criar e arquivar seu próprio questionário de graça (MALHOTRA, 2012).

No levantamento de dados serão utilizados questionário informatizado, e

enviado eletronicamente para os entrevistados pertencentes a amostra garantindo o sigilo das informações. O questionário será baseado na escala de Likert de 5 pontos, obtém-se a medição das variáveis, que serão transformados em número. Para especificar os objetivos e analisar cada item separadamente dos dados recolhidos, relacionadas ao ambiente de trabalho e todos os funcionários responderão a esse questionário. (Gil, 2010).

O tipo da abordagem será o método quantitativo que, segundo (PEROVANO, 2016, p.151). “a coleta de dados é para a elaboração de teste de hipóteses baseados na medição numérica e na análise estatística”. Com a interpretação dos dados da pesquisa envolvem-se as previsões contidas nas hipóteses e nas teorias, que permitiram a explicação do comportamento dos fenômenos em estudo.

Na coleta de dados foram utilizadas fontes bibliográficas como livros de autores acadêmicos e como instrumento de coleta um questionário informatizado com 16 perguntas utilizando a escala de Likert de cinco pontos todos respondido *on line*. Dos 35 colaboradores, 21 responderão a pesquisa. Foi esclarecido aos funcionários da EMEF. Maria Moraes de Oliveira que os dados da pesquisa eram sigilosos e as identidades seriam preservadas,

O tipo de amostragem foi não probabilístico, pois a interesse nas opiniões de determinado elementos da população, coletada as respostas através de questionário, os dados foram analisados tabulados através de um programa Excel ao qual usou o percentual das questões avaliadas em uma regra de três. E foram avaliadas as informações apresentadas em forma de tabelas e quadros para uma melhor compreensão. (MALHOTRA, 2012).

3.2 OBJETO DE PESQUISA

Esta pesquisa realizou-se na EMEF Maria Moraes que possui uma população estudantil de 450 alunos, sendo que, no período da manhã a escola conta com ensino fundamental 2 do 8º ao 9º ano e no período da tarde o fundamental 2 do 6º, 7º e um 8º ano. Para atender os alunos e a comunidade conta-se com 43 colaboradores. Sendo: 3 da secretaria, 3 inspetores de aluno, 3 agentes da limpeza, 2 da cozinha, 2 ADI (auxiliar de desenvolvimento infantil), 4 estagiarias, 23 professores, 1 coordenadora, 1 vice-diretora e 1 diretor. A direção não participou

desta pesquisa.

3.3 APRESENTAÇÃO DOS QUADROS CONSTRUCTOS

Foi utilizado para análise dos dados um programa de planilhas eletrônicas Excel, ao qual cada variável foi analisada por meio de cálculo de médias das respostas, adquiridas pelos entrevistados que geraram os dados percentuais da pesquisa.

No quadro 1 mostra-se os constructos, as questões e os tipos de escalas, que foi baseado no referencial teórico e seus autores.

Quadro 1: Organização dos Constructos

QUADRO DAS QUESTÕES			
Constructo	Tipo	Questão	Autor e ano
Comunicação	Escala do tipo Likert 5 pontos	1,2	Montana (2006) Castro (2008) Robbins (2005)
Motivação Satisfação	Escala do tipo Likert 5 pontos	3,4	Torres (2007) Chiavenato (2014) Robbins (2005) Gellerman (1999) Castro(2008)
Valorização	Escala do tipo Likert 5 pontos	5,6,7	Maximiano (2000) Robbins (2005) Coda (1993)
Relacionamento Interpessoal	Escala do tipo Likert 5 pontos	8,9,10,11	Castro (2008) Montana (2006)
Necessidades do Ser Humano	Escala do tipo Likert 5 pontos	12,13,14,15,16	Chiavenato (2010) Montana (2006) Robbins (2005)

Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2018).

3.4 APRESENTAÇÃO DAS ESCALAS

3.4.1 Comunicação

No quadro 2, as questões referentes a comunicação pretendem avaliar de que forma chega as informações ao colaborador, a função da comunicação organizacional é facilitar e contribuir para que as informações cheguem corretas aos seus colaboradores, a comunicação precisa incluir a transferência e a compreensão do significado.

Quadro 2: Comunicação

ITENS
Na escola a forma como se comunica decisões e informações aos funcionários e correta?
Estou sempre informado sobre as mudanças e os eventos que acontecem na escola?

Fonte: autor da escala própria autora (2018)

3.4.2 Motivação e Satisfação

No quadro 3 as questões da motivação e satisfação, qual o nível de motivação e satisfação dos colaboradores; se estão motivados e satisfeitos.

Quadro 3: Motivação e Satisfação

ITENS
Sou sempre motivado no ambiente de trabalho?
Estou satisfeito e realizado em trabalhar nesta escola?

Fonte: autor da escala própria autora (2018)

3.4.3 Valorização

No quadro 4, uma variável do clima organizacional e da motivação é a valorização, o colaborador busca compreender qual seu valor dentro da organização. “Essa reflexão vai além do campo financeiro, uma vez que a busca por valorização por parte destes profissionais impulsiona mudanças percebidas em sua postura profissional, fazendo-os refletir sobre o quanto sua mão de obra agrega valor para a empresa” (MORENO, 2014, p.23).

Quadro 4: Valorização

ITENS
Você se sente valorizado pelo seu colega de trabalho?
A direção valoriza a opinião dos funcionários?
Sente-se seguro em dizer o que pensa?

Fonte: autor da escala própria autora (2018)

3.4.4 Relacionamento Interpessoal

Quadro 5 analisa se o relacionamento entre os colaboradores; o respeito que cada membro tem com seu líder e liderados. “E a satisfação sociais pela manutenção do equilíbrio social” (CASTRO 2008)

Quadro 5: Relacionamento Interpessoal

ITENS
Os funcionários são tratados igual independente dos seus cargos?
Existe cooperação entre os setores da escola?
Você se relaciona bem com seus colegas de trabalho?
Você tem uma boa relação com a direção da escola?

Fonte: autor da escala própria autora (2018)

3.4.5 Necessidades do Ser Humano

Este último quadro 6 representa a teoria das necessidades do ser humano, o comportamento humano é motivado quando suas necessidades são atendidas, as necessidades humanas são divididas em cinco categorias: fisiológicas ou básicas, de segurança, participação, estima e auto realização.

Quadro 6: Necessidades do Ser Humano

ITENS
Sente prazer pelo que faz?
Sua remuneração atende suas necessidades pessoais?
A infraestrutura para seu trabalho é adequada (equipamentos, mobília)?
A infraestrutura para suas comodidades e conforto (refeitório, descanso e higiene) é adequada?
Você considera a escola um bom lugar pra se trabalhar?

Fonte: autor da escala própria autora (2018)

3.5 Técnica de Coleta de Dados

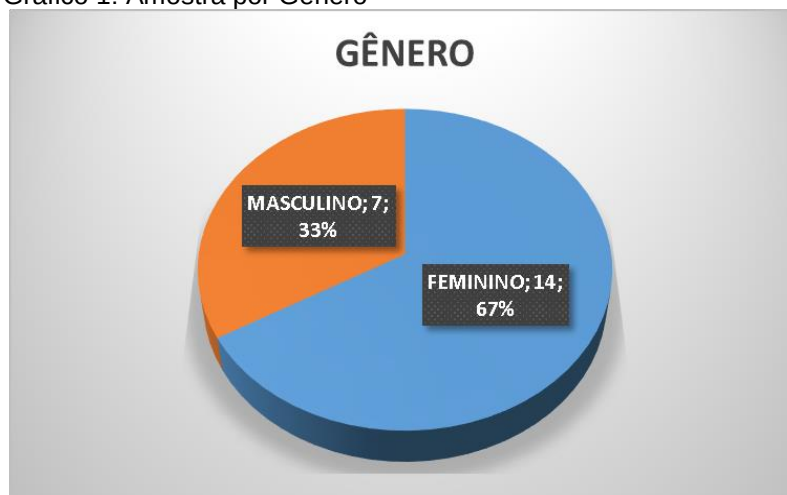
Nesta pesquisa o procedimento utilizado para coleta de dados foi um questionário eletrônico *on line* através do Google Drive. A elaboração e divulgação do questionário foi via internet, distribuído no e-mail entre o período do dia 21 á 27 de abril de 2018. Antes de ser aplicado o questionário é randomizado, e uma planilha eletrônica é montada no Excel, para se analisar os dados, ao qual cada variável foi analisada por meio de cálculo de medias das respostas, adquiridas pelos entrevistados que geraram os dados percentuais da pesquisa.

4. RESULTADO E ANÁLISE DE DADOS

A seguir os resultados obtidos por meio da aplicação dos questionários com perguntas sobre o ambiente do trabalho, as respostas em escala de Likert, de cinco pontos, com o intuito de obter informações sobre o grau dos sentimentos dos colaboradores, ao qual, dos 35 colaboradores 21 responderam à pesquisa. Diversos fatores podem afetar o clima organizacional, então se analisa as seguintes variáveis que contribuem para o interesse da pesquisa: comunicação, motivação, satisfação, valorização, relacionamento interpessoal e necessidades do ser humano.

No gráfico 1 caracteriza a amostra por gênero, a maioria dos entrevistados foram 67% do sexo feminino e 33% do sexo masculino.

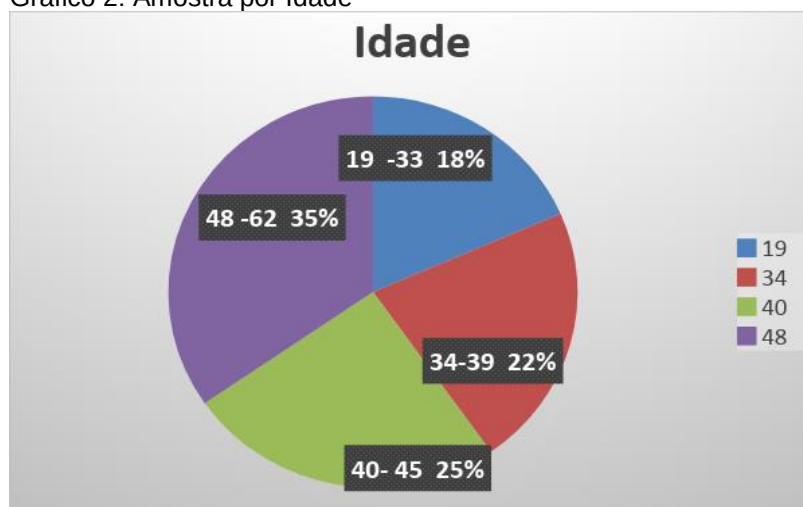
Gráfico 1: Amostra por Gênero



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2018).

Na amostra por idade tem destaque à faixa etária: entre 48 anos a 62 anos com 35%, seguida de 40 anos a 45 anos com 25%, e 34 anos a 39 anos com 22%, e de 19 anos a 33 anos com 18%.

Gráfico 2: Amostra por Idade



Fonte: Baseado nos dados da pesquisa (2018).

4.1. Comunicação

A comunicação é uma ferramenta eficaz na organização, é através dela que se compreende aquilo que é esperado no local de trabalho, uma informação mal interpretada pode causar grandes desentendimentos e atrapalhar o andamento da organização.

Tabela 1: Média da Variável Comunicação

Comunicação		
Variável analisada	Média de Avaliação	Porcentagem
Na escola a forma como se comunica decisões e informações aos funcionários e correta?	3,28%	65,6%
Estou sempre informado sobre as mudanças e os eventos que acontecem na escola?	3,14%	62,8%
Média da variável Comunicação	3,21%	64,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Quanto a variável da comunicação 65,6% dos colaboradores concordam que a forma que se comunica na escola é correta e 62,8% estão sempre informados sobre as mudanças e eventos que ocorrem na escola, na média geral está uma porcentagem de 64,2%, quanto à comunicação na instituição precisa ter uma

avaliação, porque 35,8% não estão recebendo as informações corretas ou adequadas. Para Robbins (2005), “A comunicação facilita a motivação por esclarecer aos funcionários o que deve ser feito”. Refere-se que comunicação segundo Castro (2008), “conclui que a mensagem não entendida traduz-se por ineficiência nas operações e, conseqüentemente, obstáculo na produção”.

4.2 Motivação e Satisfação

Segundo Torres (2007), a motivação é uma das grandes forças que impulsionam o comportamento humano. É ela que irá determinar os níveis de desempenho da pessoa como um profissional. E Robbins (2005) reforça que os estímulos e os resultados positivos trazem satisfação aos colaboradores.

Tabela 2: Média das Variáveis Motivação e Satisfação

Motivação e satisfação		
Variável analisada	Média de Avaliação	Porcentagem
Sou sempre motivado no ambiente de trabalho?	3,23%	64,6%
Estou satisfeito e realizado em trabalhar nesta escola?	3,85%	77%
Média da variável motivação e satisfação	3,54%	70,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na variável motivação e satisfação a média geral foi de 70,8%, um nível bom, em relação da satisfação e motivação, 64,6% dos colaboradores está sempre motivado no ambiente de trabalho e 77% estão satisfeito e realizado nesta escola. Colaboradores satisfeitos e motivados tem um rendimento melhor no seu setor de trabalho, uma pessoa motivada ajuda a melhorar o ambiente e a moral de seus companheiros.

4.3 Valorização

Valorização é outra variável importante no clima organizacional, se o colaborador está se sentindo valorizado pelo seu chefe e pelos colegas de trabalho, seu rendimento aumenta e isto eleva a satisfação no ambiente de trabalho.

Tabela 3: Media da Variável Valorização

Valorização		
Variável analisada	Média de Avaliação	Porcentagem
Você se sente valorizado pelo seu colega de trabalho?	3,38%	67,6%
A direção valoriza a opinião dos funcionários?	3,14%	62,8%
Sente-se seguro em dizer o que pensa?	3,57%	71,4%
Media da variável valorização	3,36%	67,3%

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Nestas perguntas as repostas não têm se mostrada favorável quanto ao se sentir valorizado, na média geral 67,3% está satisfeito e se sentindo valorizado no ambiente de trabalho, mas precisa de algumas modificações, porque 32,7%, ainda se sentem desvalorizados no ambiente da organização. Se 67,6% se sente valorizado pelos colegas de trabalho e 62,8% se sente valorizada pela direção e 71,4% se sente seguro em dizer o que pensa, pela análise a valorização entre os funcionários e chefia, deve se trabalhar por meio de reuniões e decisões conjuntas, sempre levando em conta os objetivos e a missão da organização, para Robbins (2005), os valores influenciam as atitudes e o comportamento humano.

4.4 Relacionamentos interpessoal

Chiavenato (2010) afirma que as organizações são compostas por pessoas e recursos, e as pessoas passam cada vez mais do seu precioso tempo dentro de organizações, onde nascem, crescem, vivem, trabalham e morrem. Suas vidas estão

cada vez mais dependentes do destino das organizações, e estas dependentes do trabalho daquelas.

Tabela 4: Media da Variável Relacionamento Interpessoal

Relacionamento interpessoal		
Variável analisada	Média de Avaliação	Porcentagem
Os funcionários são tratados iguais independentes dos seus cargos?	2,95%	59%
Existe cooperação entre os setores da escola?	3,33%	66,6%
Você se relaciona bem com seus colegas de trabalho?	4,28%	85,6%
Você tem uma boa relação com a direção da escola?	4,28%	85,6%
Media da variável relacionamento interpessoal	3,71%	74,20%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Diversos fatores interferem no comportamento das pessoas direta ou indiretamente ligadas à organização, ter um bom relacionamento ajuda no clima organizacional e motivação, tratar com respeito e cooperar alivia a tensão desgastante de um dia corrido, pode se perceber que obteve média de 74,20%, na análise da tabela 4 pode se notar que a instituição tem um bom relacionamento interpessoal, 59% concordam que são tratados iguais independentes do seu cargo, mas 49% sentem que é tratado diferente, por seus cargos não serem importantes e discorda que são tratados iguais, na cooperação entre os setores 66,6% diz que tem cooperação entre os funcionários, mas tem uma minoria de 33,4%, que acha que precisa melhorar em relação à cooperação entre os setores. Em relação ao se relacionar com seus colegas 85,6% tem bom relacionamento. E se relacionam bem com a direção 85,6%. As variáveis trazem bons resultados o que contribui para um bom relacionamento com os colegas. É preciso entender que para cultivar um ambiente de trabalho saudável é imprescindível desenvolver bons relacionamentos com colegas e chefia.

4.5 Necessidades do Ser Humano

De acordo com Chiavenato (2010) o homem é um ser social, dotado de sentimentos e necessidades, que se alternam ou mantém ao longo de sua vida. Satisfeita uma necessidade, surge outra em seu lugar, e assim sucede infinitamente. O convívio pacífico e prazeroso e cordial, elevando o moral, que está diretamente ligado com o espírito motivacional. Quanto às suas necessidades; se estão satisfeitas pela organização, o moral sobe, mas quando acontece o contrário, o moral desce, ou seja, o moral sempre interfere nas atitudes das pessoas, positivamente ou negativamente.

Tabela 5: Média das variáveis necessidades do Ser Humano

Necessidades do ser humano		
Variável analisada	Média de avaliação	Porcentagem
Sente prazer pelo que faz?	4,28%	85,6%
Sua remuneração atende suas necessidades pessoais?	2,71%	54,2%
A infraestrutura para seu trabalho é adequada (equipamentos, mobília)?	3,14%	62,8%
A infraestrutura para sua comodidade e conforto (refeitório, descanso e higiene) é adequada?	2,9%	58%
Você considera a escola um bom lugar pra se trabalhar?	4,19%	83,80%
Media da Variável necessidade do ser humano	3,44%	68,88%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na variável necessidade do ser humano 68,88% da média geral tem suas necessidades satisfatórias, ainda assim existem alguns fatores que precisam ser melhorados. 85,6% sentem prazer pelo que faz e 54,2% afirma que sua remuneração somente atende suas necessidades esse fator precisa melhorar, pois 45,8% afirma que sua remuneração não é suficiente para satisfazer suas necessidades. Pode se avaliar que está baixa a satisfação em relação à

remuneração, 62,8% está de acordo com a infraestrutura do seu trabalho, tem equipamento e mobília suficiente para realizar suas tarefas e 58% acha adequada a infraestrutura para sua comodidade na hora do descanso, higiene e refeitório, porém a infraestrutura no ambiente de descanso, não está de acordo com a satisfação do funcionário e precisa de uma atenção maior, funcionário cansado e insatisfeito não produz um bom rendimento no ambiente de trabalho e 83% considera a escola um bom lugar para se trabalhar. Maximiano (2011) relata que de acordo com Maslow, “Há técnicas de administração que satisfazem as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais. Os gerentes podem trabalhar no sentido de possibilitar que as outras sejam satisfatoriamente atendidas”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo mostrar as variáveis que pode interferir no comportamento humano, no clima organizacional e os fatores que cooperam para a motivação na EMEF Maria Moraes. Os fatores que motivam e satisfazem os colaboradores foram diagnosticados através de um questionário estruturado que permitiu analisar o comportamento humano. A pesquisa conclui que a maioria dos respondentes é do sexo feminino e a idade em destaque está entre 48 a 62 anos.

Quanto a variável da comunicação, os meios utilizados são adequados. Mas precisa ser avaliada, pois uma parte dos colaboradores, não está recebendo informações corretas e adequadas. Para Robbins (2005), “A comunicação facilita a motivação por esclarecer aos funcionários o que deve ser feito”. Na variável motivação e satisfação, os servidores estão motivados e satisfeitos com a organização, segundo Torres (2007), a motivação é uma das grandes forças que impulsionam o comportamento humano. É ela que irá determinar os níveis de desempenho da pessoa como um profissional. E Robbins (2005) reforça que estímulos e resultado positivo trazem satisfação aos colaboradores.

Quanto à valorização existe uma pendência em haver, pois ser valorizado pelos colegas de trabalho e direção existe uma boa parte satisfeita e uma parte insatisfeita.

Se o colaborador não se sente valorizado pelo seu superior ou colegas de trabalho seu rendimento tende a cair, diminuir sua autoestima e não tem motivação para cumprir suas metas, foi observado que se tem um bom relacionamento entre os funcionários. Mas alguns argumentam que não tem tratamentos iguais a dos professores afirmam por meio dos dados da pesquisa a falta de reconhecimento na área.

No entanto 45,8% declaram-se insatisfeitos em relação ao salário, e 42% estão insatisfeitos na infraestrutura para sua comodidade e recursos, as instalações inadequadas, ainda assim surgem necessidades de melhorias como novas construções e maior espaço dos ambientes. Analisa-se que a maioria dos colaboradores está satisfeito com o ambiente de trabalho, constata que a pesquisa no ambiente é aceitável, pois possui um clima organizacional favorável ao quais os fatores indicam resultados positivos.

Pode-se concluir que a instituição é um bom lugar para se trabalhar e com o apoio da gestão consegue harmonizar os objetivos de seus colaboradores.

O nível de satisfação a ser obtido está ligado à percepção que cada um tem da resposta do meio ambiente, da retribuição dos esforços despendido pela pessoa. Quando o colaborador é conscientizado a respeito de sua importância, quanto mais informação obtiver a respeito de seu desempenho e da qualidade das suas contribuições, mais eles terão disposição para enfrentar novos desafios e aceitar novas responsabilidades.

Considerando que alguns funcionários estão satisfeitos e motivados, ainda há uma porcentagem insatisfeita na organização. Propõe-se uma nova pesquisa nesta área, com questionário mais detalhado e que seja aplicado por setor, podendo analisar a variável que causa a insatisfação. Pois no clima organizacional têm várias influências no desempenho humano, que interfere a motivação, a satisfação e frustração no trabalho e isso pode comprometer o clima no ambiente.

A motivação é um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano. Para compreender o comportamento das pessoas, é necessário conhecer sua motivação. Chiavenato (2016).

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Mariana Monfort; WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa. **Motivação e Satisfação no Trabalho: Em Busca do Bem-Estar de Indivíduos ou Organizações.** 1ª edição. Editora Intersaberes. 2014.

BIAZZI, Mônica Rottmann. Instituição Pública de Ensino Superior: Estudo de Casos de Aperfeiçoamento de Processos Administrativos. São Paulo, 2007. Dissertação. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. Departamento de engenhariadeproduçãofile:///C:/Users/LENOVOPC/Downloads/DissertacaoMonicaRottmanndeBiazzi%20(1).pdf

CASTRO, C. A. P. D. **Sociologia Aplicada à Administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas: Transformando o Executivo em um Excelente Gestor de Pessoas.** 8ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Elsevier. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações.** 3º ed. ed. Barueri, SP: Manole Ltda., 2014.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional.** São Paulo: Thompson, 2006.

GELLERMAN, S.W. **Motivação e Produtividade.** São Paulo: Melhoramentos, 1999.

GRACA, Hélio. **Clima organizacional: Uma Abordagem Vivencial.** Brasília: FUNADESP, 1999.

HARDINGHAM, Alison **Trabalho em equipe-Você S.A.** São Paulo: Ed Nobel, 2002.

LUCK, Heloisa. **Gestão da Cultura e do Clima Organizacional da Escola**. 2ª Edição. Petrópolis-Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amauru. **Administrador para Empreendedores: Fundamentos da Criação e da Gestão de Novos Negócios**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amauru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. São Paulo: Atlas, 2011.

MCCLELLAND, David C. **Gestão de Pessoas, não de Pessoal**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Ed Campus: Ana Beatriz Rodrigues e Priscila Martins Celeste, 2003.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

TORRES, O.L.S. **O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas**. 3ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2007.

VROMM, Victor H. **Gestão de Pessoas, não de Pessoal**. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

<http://jovemadministrador.com.br>

LUSSIER, Robert N. **Fundamentos da administração**. 4ª Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

MEGGINSON, Leon C. **Administração: conceitos e aplicações**. 4ª Ed. São Paulo: ed. Harbra Ltda., 1998.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Teoria da administração**: 2ª Ed. São Paulo. Saraiva, 2010

COZBY, P. C. **Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento**. São Paulo: Atlas, 2014.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de MARKETING: Uma orientação aplicada**. 6ª. Ed. São Paulo: Bookman, 2012.

Perovano, Dalton. Gean. **Manual de metodologia de pesquisa científica** [livro eletrônico] / Curitiba: Intersaberes, 2010.

Silva, Reinaldo O. Da. **Teorias da Administração**-São Paulo: Pearson Prentice hall, 2008.

APÊNCIDE A – Modelo do Questionário

DIAGNOSTICO DO CLIMA MOTIVACIONAL EM UMA ESCOLA PUBLICA.

Agradeço a sua participação na pesquisa para conclusão do Curso de Processos Gerenciais no IFSP - Caraguatatuba.
Não existe resposta certa ou errada.

A sua participação é muito importante para a minha pesquisa.

Observação: Não deixe nenhum campo sem resposta.



Qual o seu sexo? *

☐ MASCULINO

☐ FEMININO

Qual sua idade? *

Texto de resposta curta

Sente prazer pelo que faz? *

	1	2	3	4	5	
discrepância totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	concordância totalmente

Sua remuneração atende suas necessidades pessoais? *

	1	2	3	4	5	
discrepância totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	concordância totalmente

• • •

A infraestrutura para seu trabalho é adequada (equipamentos,mobília)? *

	1	2	3	4	5	
discrepância totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	concordância totalmente

A INFRAESTRUTURA PARA COMODIDADE E CONFORTO(REFEITÓRIO,DESCANSO,HIGIENE) É ADEQUADA?

	1	2	3	4	5	
DISCORDO TOTALMENTE	☐	☐	☐	☐	☐	CONCORDO TOTALMENTE

Você considera a escola um bom lugar pra se trabalhar? *

[illegible]

APÊNDICE - B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Institucional



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
CAMPUS CARAGUATATUBA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Institucional

Esta pesquisa está sendo realizada por Valdicéia de Castro Tobias, aluna do Curso de Tecnologia em Processos Gerenciais, no Instituto Federal de Educação e Tecnologia-Campus Caraguatatuba, como Trabalho de Conclusão de Curso, sendo orientada pelo professor Paulo Ribeiro

Seguindo preceitos éticos pela natureza da pesquisa, a participação desta organização não acarretará qualquer dano à mesma. A seguir, apresenta-se informações sobre esta pesquisa, e outras informações poderá ser obtida pelo sócio proprietário a qualquer momento, com a aluna pesquisadora ou pelo professor responsável e a sua participação é autorizar a aplicação da pesquisa nesta organização.

- **Tema da pesquisa:** Diagnóstico do Clima motivacional em uma Escola pública de Caraguatatuba

- **Objetivo da pesquisa:** É identificar o que influencia na motivação dos colaboradores de uma instituição educacional.

- **Procedimento:** Através de levantamentos bibliográficos e no emprego de questionário estruturado e aplicado aos funcionários da EMEF MARIA MORAES DE OLIVEIRA

Após a conclusão da pesquisa, prevista para o mês maio de 2018 Trabalho de Conclusão de Curso, contendo todos os dados e considerações finais, ficará à disposição no acervo *on line* do IFSP- Caraguatatuba. Agradecemos sua autorização, enfatizando que a mesma em muito contribuirá para a construção de um conhecimento atual nesta área.

Caraguatatuba, 15 de abril de 2018

Professor: PAULO RIBEIRO
RG:

Aluna: VALDICEIA DE CASTO TOBIAS
RG: 29.216.531-6

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento, EU

RODOLFO ALVES DE SOUZA, portador do RG nº 511468253-6, responsável pela organização EMEF Prof. Maria Moraes de Oliveira, autorizo a aplicação desta pesquisa na mesma.

Caraguatatuba, 15 de Abril de 2018

Nome do proprietário:
Carimbo com CNPJ ou equivalente

Rodolfo Alves de Souza
Diretor Designado
RG 41.468.253-1