

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA**

TATIANA DIVINA DE CASTRO

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS
FUNCIONÁRIOS DO COLÉGIO ESTADUAL SETE DE SETEMBRO,
EM IPIRANGA DE GOIÁS.**

**RUBIATABA-GO.
2007.**

TATIANA DIVINA DE CASTRO

**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS
FUNCIONÁRIOS DO COLÉGIO ESTADUAL SETE DE SETEMBRO,
EM IPIRANGA DE GOIÁS.**

Monografia apresentada à FACER - Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba como parte das exigências da disciplina de Estágio Supervisionado, sob a responsabilidade da Professora Fernanda R. Nascimento.

]

RUBIATABA-GO.
2007.

FOLHA DE AVALIAÇÃO

TATIANA DIVINA DE CASTRO

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE OS FUNCIONÁRIOS DO COLÉGIO ESTADUAL SETE DE SETEMBRO, EM IPIRANGA DE GOIÁS.

COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA FACULDADE
DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientadora _____
Prof. FERNANDA R. NASCIMENTO, Dra.
Doutora em Administração Agrícola
Co-orientadora: Alessandra Boareth, Esp.

2º Examinador _____
Msc. SERIGNE ABABACAR CISSÉ BA
Mestre em Administração

3º Examinador _____
Prof. ENOC BARROS DA SILVA
Especialista em Administração de Empresa

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus, pela presença e proteção em todos momentos fortificando-me a vencer todos desafios.

Aos meus pais pelo exemplo, por estarem sempre ao meu lado incentivando e acreditando no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus o qual me concedeu esse privilégio de estar realizando um sonho aos meus pais e amigos, pelo amor, amizade, apoio e independentemente dos momentos se fizeram presente.

A minha orientadora Dr^a. Fernanda Regina Nascimento, pelo incentivo e profissionalismo.

A co-orientadora Alessandra pela disposição e apoio.

“O rio atinge os objetivos, porque aprendeu a contornar os obstáculos”.

Léo Tse

RESUMO

Atualmente, podemos afirmar que os fatores motivacionais estão intimamente ligados ao desempenho profissional e ao sucesso de qualquer instituição e, principalmente, nas instituições de ensino, no que se refere aos seus colaboradores. Motivação por ser tão importante na vida humana, que algumas atitudes simples poderão fazer diferença. Sabe-se também, que as organizações atualmente estão se preocupando em formar o fator humano, dando-lhe condições adequadas para se inteirar de suas funções, oportunizando cursos e ao mesmo tempo motivando-o para que ele possa crescer pessoal e profissionalmente. Em instituições estaduais não é diferente a motivação e o reconhecimento se destacam, pois, na maior parte delas, existem colaboradores insatisfeitos que não recebem salário de acordo com o papel que desempenham. A instituição onde se realizou a pesquisa se diferencia pelo fato de que seus funcionários se sentem satisfeitos com seus salários, possuem bom relacionamento e reconhecimento.

Palavras-chave: Motivação, desempenho, reconhecimento.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Sexo.....	24
Gráfico 02: Faixa etária.	25
Gráfico 03: Tempo de serviço no colégio.	26
Gráfico 04: Estado civil.	27
Gráfico 05: Nível de escolaridade.	27
Gráfico 06: Cargo que ocupa.	28
Gráfico 07: Renda familiar.	29
Gráfico 08: Carga horária.	29
Gráfico 09: Turno de trabalho.	30
Gráfico 10: Recebe salário justo pelo cargo que ocupa.....	31
Gráfico 11: Perspectiva de crescimento e/ou desenvolvimento no seu trabalho.....	32
Gráfico 12: O colégio oferece treinamento.....	33
Gráfico 13: Reconhecido pelo seu trabalho.....	34
Gráfico 14: Você considera seu trabalho interessante.....	35
Gráfico 15: Bom relacionamento com seus colegas.....	36
Gráfico 16: Relacionamento com seus superiores.....	37
Gráfico 17: O colégio utiliza alguma técnica ou instrumento para melhorar o relacionamento do pessoal.....	38
Gráfico 18: Se o relacionamento com as pessoas têm influência no desempenho do seu trabalho.	39
Gráfico 19: Possui liberdade para tomada de decisão no cargo que ocupa.....	40
Gráfico 20: Tipo de ajuda ou incentivo para estudar ou fazer cursos para reciclagem do conhecimento.	41
Gráfico 21: Como é seu desempenho pessoal e profissional.....	42

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE GRÁFICOS

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	PROBLEMÁTICA.....	10
3	OBJETIVOS.....	11
3.1	Geral	11
3.2	Específicos.....	11
4	JUSTIFICATIVA	12
5	REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
5.1	Motivação.....	13
1.2	Técnicas de Motivação.....	17
1.3	Teoria e Teóricos da Motivação.....	18
1.4	Herzberg e os Dois Fatores.....	20
6	METODOLOGIA.....	21
6.1	Tipo de Pesquisa	21
6.2	Método de Pesquisa.....	21
6.3	Coleta de Dados.....	22
6.4	Análise dos Dados.....	22
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	24
8	CONCLUSÃO.....	43
8.1	Sugestões.....	43
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

APÊNDICES

1 INTRODUÇÃO

Antes do marco da Revolução Industrial, havia grandes conflitos entre objetivos organizacionais e industriais, esses eram incompatíveis, diferentes a integração entre pessoas e a organização era mínima. Após este marco, por volta da década de 1960, as organizações já iniciavam a questão de valorizar as pessoas, acreditando que elas contribuíam para o sucesso organizacional.

Atualmente, devido à globalização e a competitividade, uma organização bem sucedida adota a colaboração dos indivíduos na administração, valorizando suas opiniões, criatividade e inteligência individuais com conhecimento, habilidades, e se não forem valorizados, a empresa os perde, porque sempre terão um lugar no mercado, pois esta busca componentes com tais características. No entanto, a motivação se torna um assunto de suma importância para as organizações, que deverá ter um profundo estudo para obtenção do sucesso, o qual aborda o investimento nos funcionários.

A motivação é algo existente a cada pessoa envolvendo bem-estar, realização, reconhecimento profissional, auto-estima. Colaboradores motivados produzem mais e melhor. E para garantir a excelência organizacional é necessário que haja sintonia entre organização e colaboradores a fim de que ambos caminhem em uma mesma direção.

A motivação é variável, pois o que motiva uma pessoa pode não motivar outra, entretanto deve ser estudada individualmente, principalmente pelas organizações, até porque estas são constituídas de pessoas, as quais ajudam atingir seus objetivos e querem seu reconhecimento profissional. Quanto maior os incentivos motivacionais melhores são os resultados. No entanto, é essencial para o sucesso profissional e funcionamento organizacional, que deve ser reforçado sempre.

2 PROBLEMÁTICA

O fator motivação é importante para qualquer organização e seus colaboradores. Entretanto o baixo nível de motivação torna-se um problema para ambos. Com a falta de motivação, as pessoas não executam suas tarefas com eficiência e não se empenham o suficiente na conquista dos objetivos. Fundamentando-se nestes fatos, o propósito é investigar, realizar um estudo para avaliação do nível motivacional dos colaboradores, visto tal importância.

3 OBJETIVOS

3.1 GERAL

- 1 Diagnosticar fatores relacionados à motivação e desmotivação dos funcionários na jornada de trabalho no Colégio Estadual Sete de Setembro, em Ipiranga de Goiás.

3.2 ESPECÍFICOS

- 1 Identificar dados demográficos relacionados aos funcionários do Colégio;
- 2 Identificar fatores motivacionais e desmotivacionais relacionados as questões relativas que chamamos de fatores externos e internos, tendo como ponto de apoio a Teoria de Herzberg;
- 3 Diagnosticar o relacionamento entre os funcionários observando de forma coerente se há existência de plano de ações internas que favoreçam o clima organizacional.

4 JUSTIFICATIVA

Todo ser humano possui características e maneiras distintas de pensamento, no entanto torna-se mais interessante e necessário a compreensão do que os leva a motivação. As organizações devem voltar-se à observação e análise do comportamento dos colaboradores, procurando conhecer quais seus objetivos, expectativas, avaliando maneiras de motivá-los, trabalhando de forma coerente meios que propiciem satisfação, que fortifique os interesses dos próprios para melhores resultados. No entanto, torna-se adequado descobrir como está o nível de motivação dos colaboradores para o estabelecimento de melhorias. No momento em que ambas as partes estiverem em uma mesma sintonia de pensamento e ação as conseqüências só proporcionarão pontos positivos e favoráveis para o desenvolvimento de todos, dessa forma contribuindo e servindo de referência para todos, despertando uma consciência mais plena sobre a motivação.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 MOTIVAÇÃO

A motivação é de grande valor ao ser humano, pois proporciona desenvolvimento, crescimento e realização através dos quais podemos compreender o comportamento dos indivíduos.

Segundo Chiavenato (1999, p. 88) “para compreender o comportamento das pessoas torna-se necessário conhecer sua motivação”.

Fortes impactos poderão vir acontecer sobre empresas que não acompanharem a globalização e que não estiverem preparadas para constantes mudanças, as quais exigem profissionais que constroem forte administração na organização atingindo todo ambiente interno que investem em tecnologia estabelecendo sempre inovação e seguramente valorizando seus colaboradores, fortificando-o para obtenção de maior esforço e melhor conhecimento.

“A motivação pelo fato de fazer parte internamente de cada individuo esta sujeita a condições capazes de provocar mudanças originadas externamente de cada pessoa, ou pelas suas atividades realizadas na organização” (CHIAVENATO, 1994, p. 166).

Segundo Minucci (1995, p. 215),

a motivação é uma força impulsionadora do individuo para um objetivo. Há dois tipos de força: a negativa e a positiva. São forças positivas aquelas que levam o individuo a aproximar-se do estímulo e negativas aquelas que o levam a afasta-se dele. As forças positivas iniciam e mantêm a motivação do comportamento e as negativas afastam o individuo do objeto.

“A motivação cobre grande variedade de formas comportamentais. A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar de forma razoavelmente clara, que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões” (BERGAMINI, 1997, p. 26).

De acordo com Chiavenato (1997), devido à importância da motivação deve-se haver um esforço da parte gerencial em prol desta especificamente intrínseca e extrínseca para que encontre maneiras capazes de fortalecer nível de satisfação dos indivíduos.

Mantém-se a auto-estima das pessoas tendo-se o cuidado de não ferir seus sentimentos de valor próprio, principalmente ao discutir problemas. Isso se consegue focalizando os fatos em vez da pessoa. Eleva-se a auto-estima reconhecendo as boas idéias, demonstrando confiança na capacidade e tratando as pessoas como indivíduos competentes. (CASTRO; MARIA, 1998, p. 63).

Segundo Chiavenato (1994, p. 46), “para se tornar conhecida como pioneira em criatividade e como lançadora de novos produtos ou de melhores métodos ou técnicas de produção, a empresa pode tornar-se altamente orientada para a inovação e para tecnologia”.

Para Castro (2005, apud BASSIN, 2005), “Organizações de alto desempenho são aquelas que atingem e conservam alta produtividade, qualidade e satisfação de seus membros”.

O ser humano precisa de motivação, sentir-se bem no ambiente de trabalho, ser reconhecido, valorizado ter chance para crescimento profissional e pessoal, ter expectativa, saber que podem proporcionar força capaz de vencer todos os desafios gerando, no entanto sucesso tanto para os próprios quanto para organização. Oferece um bom ambiente organizacional torna-se positivo e favorável ao seu desenvolvimento dispondo de maior comprometimento disposição para execução das tarefas e fidelidade a organização.

Segundo Moreno (apud CSIKSZENTMIHALYI, 2007)

Quando uma pessoa age porque seu comportamento é motivado pelo prazer que ela encontra nesse comportamento em si, ela aumenta sua auto-confiança, contentamento, e sentimento de solidariedade com os outros; se o comportamento é motivado por pressões ou recompensas externas ela pode experimentar insegurança, frustração e certo senso de alienação.

Aceitar, gostar e apreciar o que faz tornar-se mais saudável ao ser humano, primordialmente encantar com o trabalho, não com números ou quantidades monetários.

Muitas pessoas passam mais tempo no seu ambiente de trabalho tornando este seu segundo abrigo, do que com sua própria família, no entanto é de suma importância estar motivado para transformar, fazer com que a correria do dia-a-dia não cause reflexos negativos na vida pessoal e/ou profissional.

A empresa que tem seu proprietário motivado supera limites; a empresa que tem seu proprietário e colaboradores motivados supera limites, aumenta níveis de produtividade e se torna imbatível.

Motivação por ser tão importante na vida humana, que algumas atitudes simples poderão fazer diferença, principalmente no ambiente empresarial, tais como: Abrir caminhos para diálogo, valorizar as idéias possibilitando maior conhecimento, crescimento, reconhecimento, elogios por um trabalho bem executado ações como estas poderão acarretar pontos fortes.

Do esforço dos indivíduos, por um lado, e da reação das organizações, por outro, é que se poderá pensar em sobrevivência, tanto de um como de outro. O homem de recursos humanos se constitui, nessa circunstância, um importantíssimo elo entre as necessidades das pessoas e os objetivos almejados pela sua organização, cabe a ele em tal circunstância, prover recursos a um e a outro para que possam desenvolver um trabalho conjunto capaz de satisfazer a ambos. (BERGAMINI, 1987, p. 19-21)

De acordo com Bergamini (1987), a realização dos objetivos pessoais pode contribuir no alcance dos objetivos organizacionais, ceder oportunidades para os colaboradores alcançá-los é maneira adequada de se obter maior lealdade dos próprios, solidificando assim harmonia. Em uma sociedade de parâmetros competitivos, reconhece-se a realidade da existência de ligação dos objetivos organizacionais com os humanos onde, o conhecimento das necessidades dos indivíduos internos atua de maneira contributiva para sua satisfação e alcance dos objetivos.

É possível notar que se torna uma problemática a dificuldade das empresas em conhecer e compreender os objetivos dos indivíduos, pois através desta deficiência fica difícil suprir os interesses de ambas partes.

Do ponto de vista do indivíduo é possível contar que ele traz consigo, para dentro da organização, todo um conjunto de necessidades, objetivos, habilidades e energias pessoais que estão prontos para entrar em ação à medida que encontrem oportunidades para tanto. Se torna inviável trabalhar com pessoas realmente motivadas dentro de um clima de excessiva rigidez e controles tão freqüente. (BERGAMINI, 1987, p. 128,130)

“Um bom líder adquire força e sucesso com empregados altamente motivados que se interessam tanto por seu bem-estar e sucesso como também da organização”. (GRIFFIN, 1996, p. 101)

Nas organizações gerenciadas com respeito mutuo, as decisões são demoradas porque são tomadas em conjunto pelas pessoas. Mas sua implementação é rápida. As pessoas confiam umas nas outras para a execução das

tarefas designadas. (ADIZES, 1993, p.152).

“Um bom líder ouve todas as idéias e separa as boas das más. Ouvir não significa transferir o processo de tomada de decisão para os empregados, mas interessar-se por suas idéias e respeitar suas opiniões” (GRIFFIN, 1996, p. 102).

Segundo Griffin (1996), como a comunicação em um ambiente empresarial é um fator importante esta não pode haver vácuo, saber ouvir, respeitar as opiniões, promover o desenvolvimento de idéias entre as pessoas contribui para que a organização desfrute de melhores meios para alcançar os fins almejados.

As pessoas que se sentem satisfeitas consigo mesmas são mais motivadas, produtivas e criativas. Envolvem-se mais na solução de problemas, aproveitando oportunidades e enfrentando desafios e possuem maior facilidade de trabalhar em equipe.

“Os empregados são a chave de seu sucesso e os protetores de seu poder. Um executivo competente estimula seu pessoal e se preocupa com seu desenvolvimento próprio” (GRIFFIN, 1996, p. 109).

A integração entre organização e colaboradores torna-se eficaz, saudável, satisfatória, perante as mudanças que tendem a elevar-se provocando resultados drásticos àqueles que não estão preparadas. Como os colaboradores representam o público interno, torna-se viável garantir a fidelidade destes, até porque os próprios podem vir influenciar o público externo. As pessoas não devem ser consideradas como recursos pela organização e sim como parceiros, não reconhecidos somente pela força e capacidade braçal, mas também pela capacidade mental, que possuem características próprias às quais devem ser respeitadas. Pobre as organizações que se compõem por colaboradores que insistem simplesmente por salários, porque estes adotam a mera conclusão que a própria organização não pode proporcioná-lo nada mais que isso, nenhuma outra satisfação ou conforto capaz de ajudá-lo.

Os incentivos satisfazem as necessidades, desejos do ser humano, proporcionando resultados que deverão ser analisados de forma, a saber, que estes dotados só materialmente, causam efeitos positivos, mas que deixarão de existir à medida que forem realizados. Assim que os incentivos forem opostos a este, tratando de satisfazer a parte psicológica, o efeito será mais elevado e duradouro. Certamente a melhor opção é trabalhar medidas corretivas de modo a satisfazer as pessoas em ambas as partes.

A insatisfação e a desmotivação pode levar um funcionário a provocar

danos, desviando-o do paralelo de seu objetivo e da organização.

Muitas vezes as exigências do trabalho excedem a capacidade de ajustamento dos empregados. Por outro lado, a capacitação, a competência e o comprometimento dos empregados para responderem efetivamente a essas exigências têm-se tornado a ferramenta vital de sobrevivência das empresas. Portanto, os gerentes precisam compreender a dinâmica de adaptação dos seus recursos humanos ao ambiente de trabalho, em constante mutação. E uma das mais importantes variáveis no processo de adaptação é o nível de motivação demonstrado pelos empregados para comprometer-se com objetivos e conseqüentemente adaptarem-se as mudanças operacionais e de atuação face ao trabalho. (LUCENA, 1991, p. 90).

5.2 TÉCNICAS DE MOTIVAÇÃO

Segundo Castro e Maria (1998), empresas que têm por finalidade a busca do sucesso trabalham não apenas com o quociente de inteligência (QI), mas também com quociente emocional (QE). Buscar desenvolver, coordenar ambos será o ideal para alcançá-lo, no entanto a junção do racional com emocional (autoconfiança, motivação, empatia, socialização) é fundamental, para elevar e melhorar qualidade, produtividade. Simplesmente um equilíbrio entre emocional e racional pode vir a refletir pontos positivos e de grande valor na vida pessoal, contribuindo com elevado segmento organizacional.

O ser humano tem um enorme potencial dentro de si. Mas esquece constantemente de utilizá-lo. É fundamental trabalhar a auto-estima das pessoas com quem nos relacionamos no dia dia-a-dia. Eleva-se a auto-estima reconhecendo as boas idéias, demonstrando confiança na capacidade e tratando as pessoas como indivíduos competentes. (CASTRO; MARIA, 1998. p. 62,63).

É importante manter em raciocínio que as expectativas e interesses de todos componentes de um ambiente organizacional independentemente do setor, deverão estar interligados correspondendo um ao outro desfrutando eficazmente de pleno progresso.

De acordo com Griffin (1996), prosseguir uma visão favorável e limpar a visão dos colaboradores em relação a seus superiores causa impacto positivo e possibilita maneiras mais fáceis para motivá-los. Um colaborador perante certas situações não apresenta maneiras corretas de ação talvez pela falta de

conhecimento, cabe a ele um acompanhamento de seus superiores para que possa ser orientado e melhor conhecimento de qual é a forma mais adequada para aplicação da motivação. Para conquistar maior lealdade é importante que necessidades dos indivíduos sejam atendidas, com isso também, eliminando conflitos, ameaças externas e internas.

Segundo Griffin (1996), deve-se fornecer benefícios aos funcionários, como também no momento preciso puni-los de forma justa, isso ajuda a manter a motivação, justiça, disciplina. O oposto de uma punição justa, poderá ser prejudicial e não benéfico. Uma empresa que obtém o trabalho em equipe deve ser coerente ao precisar aplicar uma punição, porque é difícil detectar o autor do erro, caso haja o conhecimento do responsável devesse puni-lo individualmente, caso contrário, o correto é analisar um método para se estabelecer a punição para o grupo.

Para motivar seus empregados é preciso que você lhes passe pessoalmente mensagens inspiradoras e seja coerente ao fazer isso. E você deve usar qualquer outro recurso que ajude a desenvolver neles uma atitude positiva; alguns desses recursos são programas destinados a ajudá-los a melhorar sua educação, programas liberais de férias e folgas, bonificação em função de desempenho, festas e jantares que são apreciados por sua natureza socializante. (GRIFFIN,1996, p. 105)

Uma equipe fortalecida, os esforços da mesma constituem meios para atingir objetivos e vencer os desafios.

5.3 TEORIA E TEÓRICOS DA MOTIVAÇÃO

Devido tal importância, vários autores relatam suas obras sobre Motivação.

Maslow apresenta as necessidades dos seres humanos em uma hierarquia, demonstrada através de uma pirâmide no qual as necessidades fisiológicas se estabelecem na base e as necessidades de auto-realização se sobrepõe no topo.

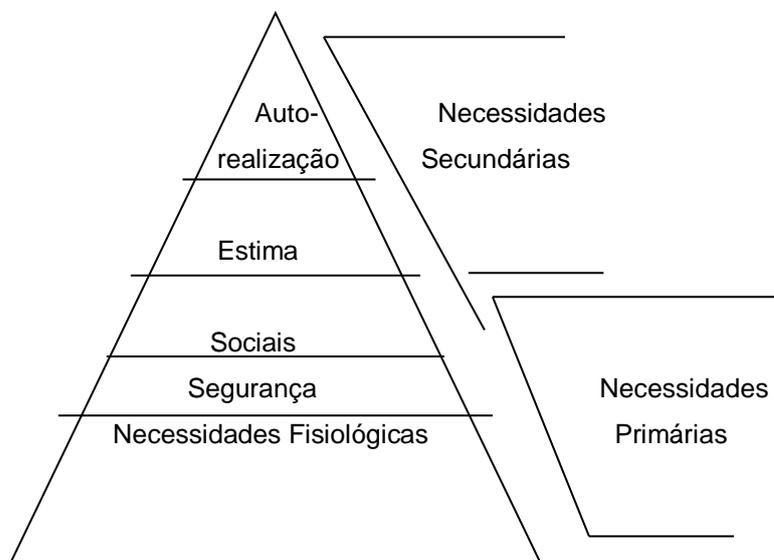


Figura 01: Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.

Fonte: Chiavenato, 2002.

Sendo composta as necessidades fisiológicas, dos recursos de sobrevivência e espécie como: abrigo, alimentação, sono etc.

As necessidades de Segurança como uma forte busca de proteção que seja capaz de evitar a privação e ameaça, sentir livre dos riscos. Torna-se fortalecida após a realização das necessidades Fisiológicas.

Necessidades Sociais, constituem a integração, aceitação, relacionamento com os indivíduos, troca de sentimentos. Surge após a realização das necessidades fisiológicas e Segurança.

Necessidades de Status e Estima, incluem a constante necessidade de respeito, de status, autoconfiança, independência e reconhecimento dos demais. Origina-se após satisfação das necessidades Sociais.

Necessidades de Auto Realização se caracteriza por ser superior às demais devido à força que indivíduos têm de acreditar em seu potencial de progredir sempre.

De acordo com Griffin (1996), existem duas características que um colaborador pode possuir: generalista e/ou especialista. Generalista é indivíduo que tem capacidade de realizar de forma eficiente uma série de trabalhos. Especialista é que possui sabedoria, conhecimento sobre um específico trabalho, não contendo progresso, habilidades em outra espécie de atividades. Pode-se no entanto concluir que em meio a estas características citadas, o importante e adequado é o indivíduo possuir ambas.

McGregor (1992), relata a existência de duas teorias cujos trabalhadores se enquadram: teoria X classifica o trabalhador como preguiçoso, trabalha por obrigação e precisa da punição como forma de controle, opina por ser comandado e sua motivação é através da ameaça de seus superiores. Define-se na teoria Y, trabalhadores com forte qualidade e que executam bom trabalho, que não sentem preguiça e gostam do que fazem, onde seus conhecimentos, experiências, comprometimento influenciam na resolução dos problemas da organização.

Em meios várias teorias definem também a do executivo da teoria M. Este está atento, cuidando da organização e colaboradores, não se deixando envolver mais com um do que com outro, tornando-se eficiente e eficaz. Motiva os colaboradores depositando confiança, fazendo com que eles mesmos acreditem e desenvolvam seu potencial. Valoriza e se preocupa com os subordinados, pois entende que cada um possui motivação distinta, maneira de pensar e isso pode variar. Obter bons resultados se torna mais fácil e seguro no instante em que todos os componentes de uma empresa estiverem em sintonia e motivados.

5.4 HERZBERG E OS DOIS FATORES

Já, Herzberg (apud CHIAVENATO, 2000 p.87) trabalha com uma teoria de dois fatores, sendo estes: fatores higiênicos; o que contém, quais as condições do ambiente de trabalho dos empregados, análise do relacionamento entre empregados e superiores, normas que devem ser cumpridas, salários, etc., deve-se haver um bom executamento deste fator para que não haja resultados insatisfatórios. Fatores motivadores tratam da parte específica cargo, observando os deveres e as tarefas que estão interligados ao cargo. Este fator se caracteriza por proporcionar uma elevada satisfação nos indivíduos e, juntamente obtendo um nível mais elevado no campo de produtividade, o qual bem coordenado causa um efeito positivo de satisfação.

Embora algumas atividades humanas aconteçam sem motivação, praticamente quase todos os comportamentos conscientes são motivados, pois possuem uma causa. O trabalho do gerente é identificar os impulsos e as necessidades dos empregados, canalizando o comportamento deles para o desempenho das tarefas. (DAVIS; NEWSTROM, 1992, p. 46).

6 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada no colégio Estadual “Sete de Setembro”, situado na Av. José Ludovico de Almeida –Ipiranga de Goiás.

6.1 TIPO DE PESQUISA

Pesquisa descritiva, que segundo Sâmara e Barros (1997) este fundamenta em descrever as situações através de dados primários, retirados através de entrevistas pessoais com questionário debate em grupo. Como complemento a estes será também qualitativa, que segundo Fachin (2003, p. 81), “é caracterizado pelos seus atributos e relaciona aspectos não somente mensuráveis, mas também definidos descritivamente”.

6.2 MÉTODO DE PESQUISA

A pesquisa seguirá as sugestões do método exploratório, que segundo Sâmara e Barros (1997, p. 24)

tem como principal característica a informalidade, a flexibilidade e criatividade, e neles procura-se obter um primeiro contato com a situação a ser pesquisada ou um melhor conhecimento sobre o objetivo em estudo levantado, e hipótese a serem confirmadas. O estudo Exploratório é realizado a partir de dados secundários (já disponíveis); conversas informais com pessoas especializadas no assunto de interesse e estudo de caso selecionado, em que se incluem também pesquisa já realizadas.

Será realizada uma pesquisa do tipo exploratório que segundo Gil (2002, p. 41),

essa pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipótese. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Terá com método o estudo de caso, que segundo Gil (2002):

é um delineamento mais flexível que a elaboração do relatório possa ser caracterizado por um grau de formalidade menor que o

requerido em relação as outras pesquisas. Atualmente, porém verificam-se tendências para apresentar os estudos de casos de maneira muito próxima a dos demais relatórios de pesquisas envolvendo partes destinadas a apresentação do problema. (p. 42)

Segundo Marconi e Lakatos (2005, p. 196):

A observação participante consiste na participação real do pesquisador com a comunidade ou grupo. Ele se incorpora ao grupo, confunde-se com ele. Fica tão próximo quanto um membro do grupo que está estudando e participa das atividades normais deste.

6.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita através de questionários, do tipo estruturado não disfarçado, que segundo Sâmara e Barros (1997), este deve contar uma seqüência de perguntas onde o entrevistador não poderá inserir-se nem alterá-las, sendo assim realizadas conforme estão no formulário, expondo claramente os objetivos da pesquisa, sendo composto por questões semi-abertas, pelo fato de oferecerem maior oportunidade de expressão e fáceis de serem analisadas.

O questionário foi composto de 21 questões e dividido em 2 partes. Na primeira as perguntas eram relacionadas a dados demográficos como idade, cargo, sexo, tempo de serviço, nível de escolaridade. Na segunda foram apresentadas diversas questões sobre as variáveis de trabalho, treinamento, turno de trabalho, reconhecimento, entre outras, foi abordado também questões no âmbito do relacionamento pessoal, salário, e perspectiva no trabalho.

Optou-se por entrevistar todas as pessoas envolvidas na pesquisa, no total de 22 pois se trata de um colégio de pequeno porte.

No momento da entrega do questionário aos funcionários era explicado o objetivo da pesquisa, o caráter sigiloso das informações prestadas, bem como sua participação era voluntária.

6.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi feita por meio de tabulação e cruzamento dos resultados obtidos através da pesquisa, e tabulação dos dados obtidos.

Segundo Gil (2002, p. 105), “para a efetiva interpretação dos dados,

torna-se necessário, sobretudo, proceder à análise lógica das relações, com sólido apoio em teorias e mediante a comparação com outros estudos”.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Existem diversos fatores classificados (extrínsecos) que podem ser trabalhados pelas organizações para fortalecer a motivação de seus colaboradores. Mas, sabe-se que nas escolas mantidas pelo Governo Estadual trabalham com recursos limitados e poucos incentivos aos seus colaboradores, nota-se então que a motivação para a continuação deste trabalho depende de bons relacionamentos para que o clima organizacional seja mais agradável gerando um reconhecimento pelos esforços. Realizou-se esta pesquisa no Colégio Estadual Sete de Setembro buscando analisar a motivação dos funcionários. Os quais são na maioria, do sexo feminino, com faixa etária de 31 a 40 anos, possuem mais de 13 anos de serviço, casados com nível superior completo, com renda de 2 a 3 salários e trabalham 08 horas por dia no período noturno. Através da observação participante, pode-se constatar que a população amostral se relacionando à teoria de Maslow composta pelos cinco níveis hierárquicos se encaixam no quarto nível, denominado estima no qual os próprios buscam respeito, reconhecimento, autoconfiança. O questionário foi aplicado com todos os funcionários em total de 22, onde obteve-se os seguintes resultados:

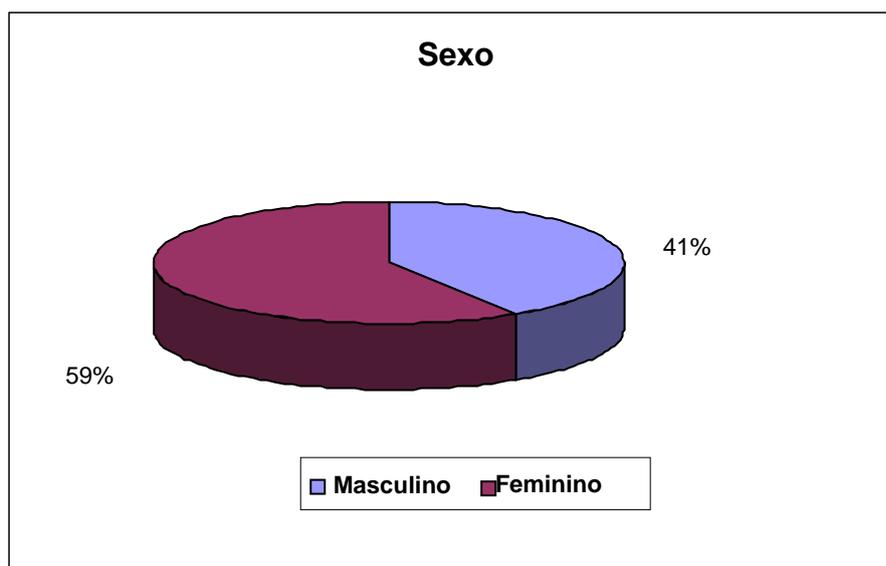


Gráfico 01: Sexo.

Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Nota-se, através do gráfico 01, que a maior parte dos funcionários do

Colégio Estadual Sete de Setembro é do sexo feminino sendo 59% e 41% do sexo masculino, não se trata da incapacidade dos indivíduos do sexo masculino, sim pela força de vontade que as mulheres têm de ocupar seu espaço no mercado e não serem somente donas-de-casa, considera-se a facilidade de trabalharem na própria cidade onde residem, não precisando se deslocar para outras regiões.

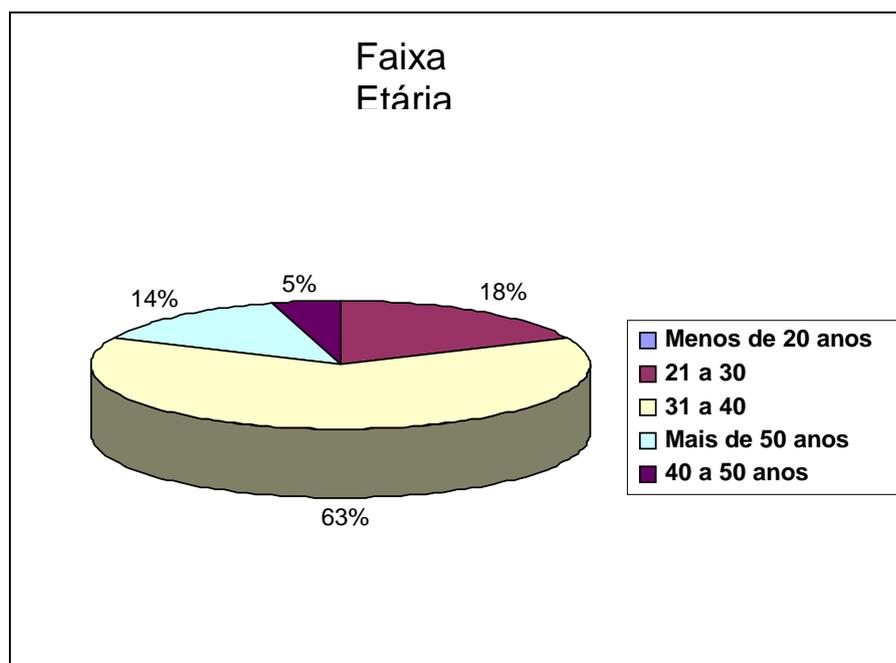


Gráfico 02: Faixa etária.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

De acordo com o exposto no gráfico 02, não há funcionários com menos de 20 anos, onde a maior faixa é de 31-40 anos com 63%, 21-30 anos com 18%, mais de 50 anos com 14% e de 40-50 anos com 5%. A idade não é exigência, pois são funcionários que possuem uma longa experiência na instituição, no mesmo conclui o porque da maior porcentagem.

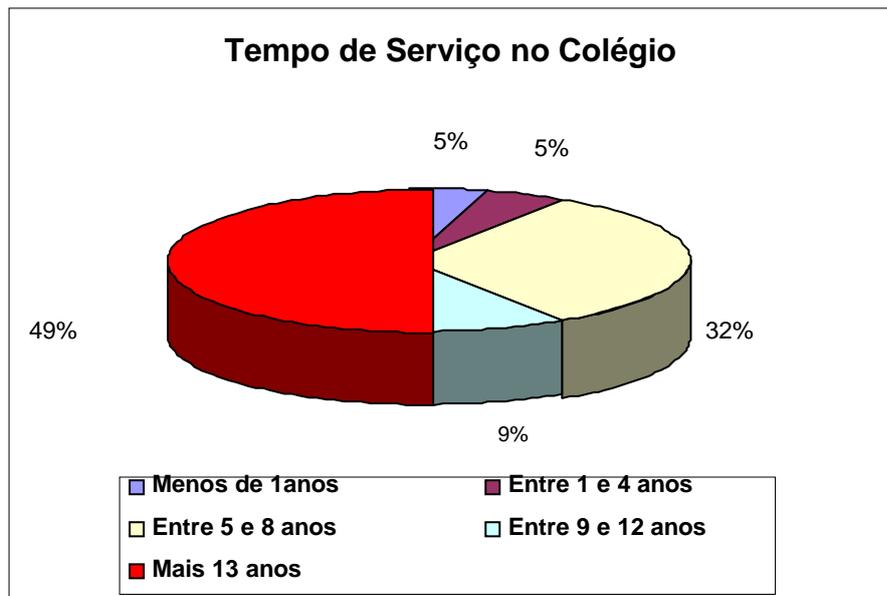


Gráfico 03: Tempo de serviço no colégio.
 Fonte: Elaborado pela autora/2007.

O Colégio se compõe de funcionários onde 5% tem menos de 1 ano de serviço, 32% de 5-8 anos, 49% mais de 13 anos, 5% de 1-4 anos, 9% 9-12 anos. Os funcionários em maioria são dos que possuem mais de 13 anos e 5 a 8 anos de serviço, os quais permanecem ali até o exato momento por preferência própria, enquanto os demais são os que foram contratados recentemente no entanto, possuem menor tempo de serviço, nota-se que, o geral gostam de seu local de trabalho. Envolve-se em tal questão, a segurança no trabalho, não só relacionando às situações físicas de segurança, como também a confiança que os funcionários têm de continuarem a trabalhar no Colégio, os quais possuem um longo tempo de permanência, isso é porque gostam do seu trabalho, caso contrário procurariam por outras oportunidades.

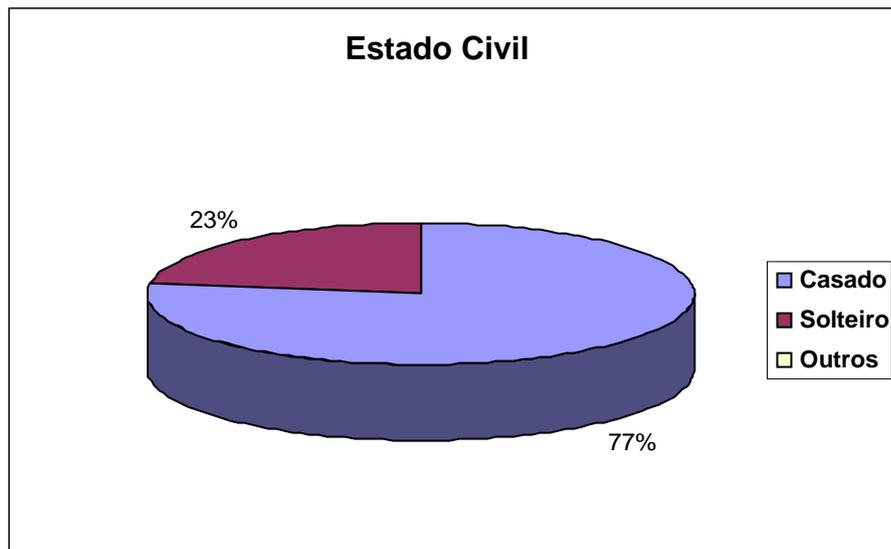


Gráfico 04: Estado civil.
 Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Percebe-se, pelo gráfico 04, que 77% dos funcionários apresentam seu estado civil casados, 23% solteiros, não houve escolha pela opção outros. O colégio não exerce a distinção deste, pois o que interessa a instituição é o rendimento, se este é satisfatório, a questão em discussão trata-se da vida e interesse pessoal.

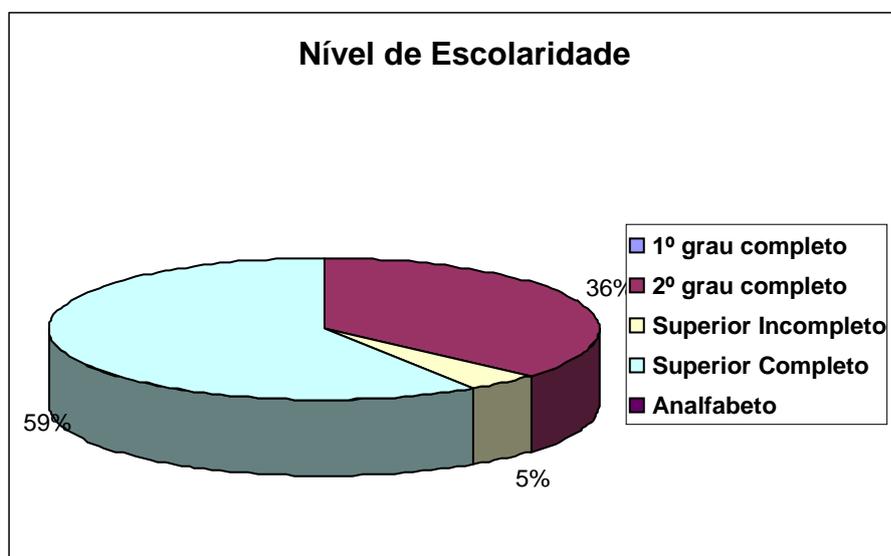


Gráfico 05: Nível de escolaridade.
 Fonte: Elaborado pela autora/2007.

No gráfico 05, nota-se que 36% tem 2º grau completo, 5% superior incompleto, 59% possuem nível superior completo, não houve índice de possuírem somente o 1º grau completo nem de analfabetismo. Pode-se concluir que os

resultados são positivos que cada um busca aperfeiçoar seus conhecimentos, pois alguns cargos exigem o nível de escolaridade adequado. E buscam este nível pois, acreditam que através dos estudos poderão exercer sua profissão com mais eficiência.

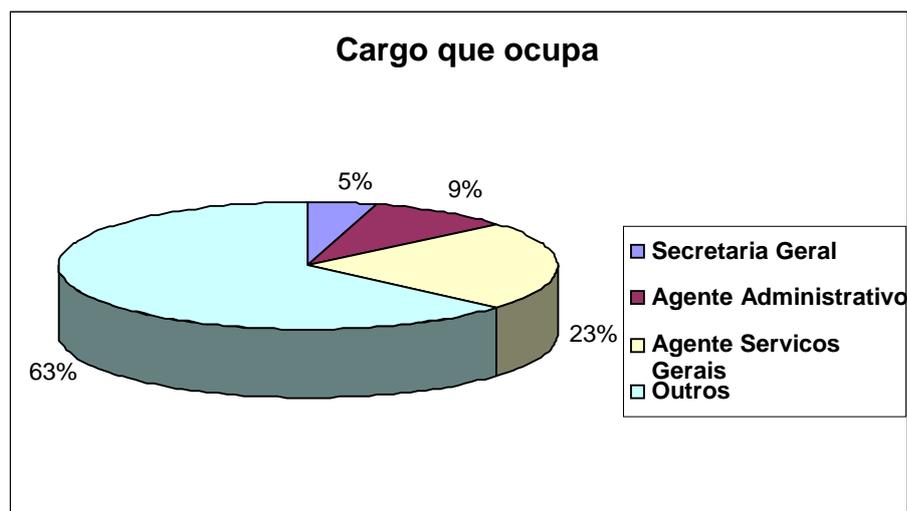


Gráfico 06: Cargo que ocupa.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Observa-se que 5% ocupam a secretaria geral, 9% é agente administrativo, 23% é agente de serviços gerais, 63% se apresentam em outros cargos, onde cada um exerce seu cargo de acordo com a escolha no momento em que fizeram o concurso, e para os que não são concursados, também pelo interesse de ocupar o cargo disponível os quais são avaliados pelo Colégio se possuem responsabilidade e capacidade para tal função. As maiores porcentagens se estabelecem devido à escolha e interesse dos indivíduos e também pelo fato de que alguns cargos se compor por mais de um funcionário.

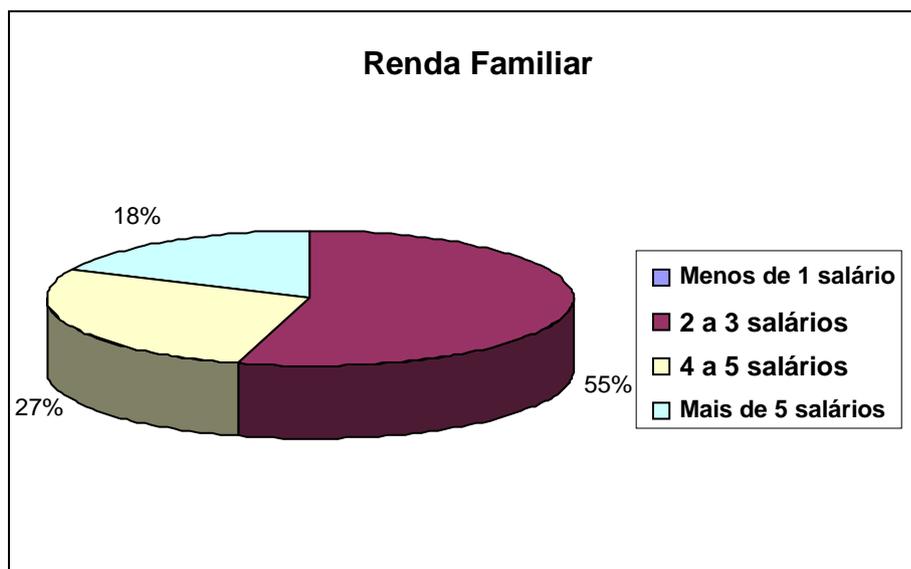


Gráfico 07: Renda familiar.
 Fonte: Elaborado pela autora/2007.

De acordo com a resposta dos funcionários, observa-se que ninguém ganha menos de 1 salário, 55% ganham de 2-3 salários, 27% de 4-5 salários, 18% mais de 05 salários. Estes valores salariais estão relacionados ao cargo e carga horária exercida por cada funcionário da instituição. Alguns cargos têm o valor salarial mais elevado no entanto se denota a maior porcentagem.

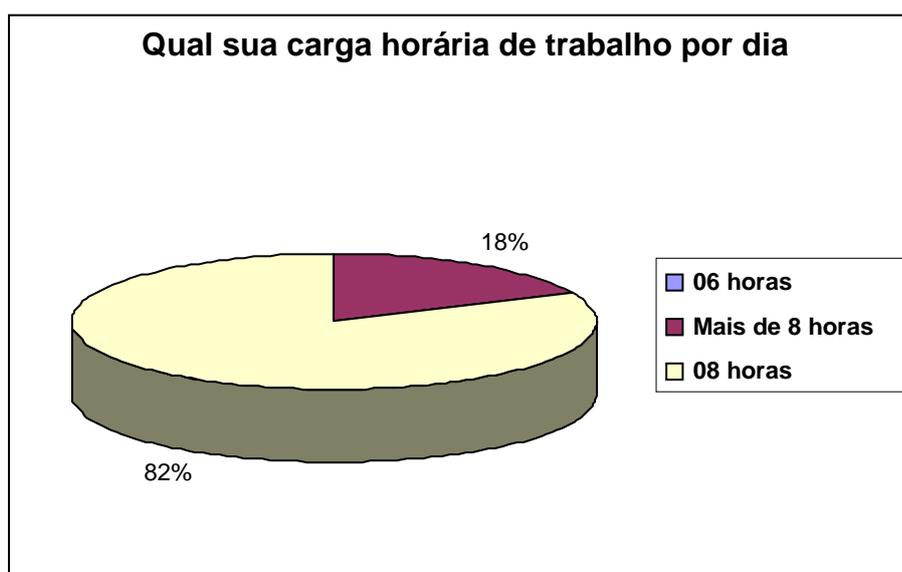


Gráfico 08: Carga horária.
 Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Não houve índice para 06 horas de trabalho, 18% trabalham mais de 08 horas, 82% dos funcionários trabalham 08 horas. Isso é definido através do acordo

entre Colégio e funcionários, estabelecendo normas conforme a disposição e de acordo com a lei em relação à quantidade de horas mínimas de trabalho, levando a mera consideração que ultrapassar horas de trabalho é assédio moral, e se fundamentando na teoria de Herzberg, se as pessoas não estiverem satisfeitas com as condições de trabalho, estarão desmotivadas. Pode-se constatar que os funcionários do Colégio estão satisfeitos.

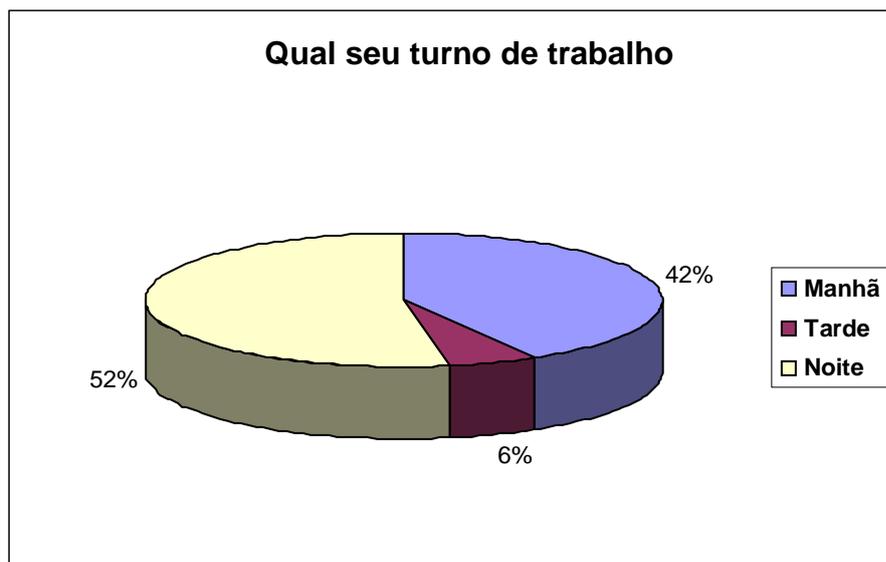


Gráfico 09: Turno de trabalho.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Quanto ao turno de trabalho, 42% dos funcionários trabalham no período matutino (manhã), 06% vespertino (tarde), 52% no período noturno (noite). O Colégio se compõe de funcionários que trabalham mais de um turno e que trabalham somente em um turno.



Gráfico 10: Recebe salário justo pelo cargo que ocupa.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Os funcionários concordam em totalidade de 100% que seu salário é compatível com o cargo que ocupam. Todos estão satisfeitos com o que recebem pois tais valores estão conforme o desejado. De acordo com a teoria de Herzberg, o salário não motiva, mas se este contiver um bom valor, pode no entanto, causar satisfação. Neste caso em especial, analisando a porcentagem existe um grau de satisfação. Conforme a realidade do país observa-se que isso não é real, 70% das pessoas estão insatisfeitas com seus salários, se comparando com outros países os valores pagos no Brasil são injustos, e as pessoas sempre querem um valor salarial mais elevado. No entanto, o que se pode constatar através do convívio com os funcionários é que estes também querem um salário melhor que os resultados obtidos através do questionário não condiz com a realidade.

E, Toledo (1992) afirma que, os níveis salariais ou seja os salários pagos atualmente, são de acordo com a realidade atual, no entanto algumas pessoas concordam outras não.



Gráfico 11: Perspectiva de crescimento e/ou desenvolvimento no seu trabalho.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Observa-se através do gráfico 11, que 100% dos funcionários querem crescer ou se desenvolver no seu trabalho, elevando seu nível de conhecimento, o que os impulsionam a buscarem mais e melhor afim de que o Colégio cresça como instituição educacional. De acordo com Herzberg o crescimento no trabalho está relacionado ao alcance, a realização dos objetivos designados às tarefas, a sensação que as pessoas têm em relação a isso Segundo Lucena (1995, p.134) “porém tão importante quanto o potencial e as oportunidades do ambiente, é a visão do mundo das pessoas, são seus objetivos e expectativas de vida, que podem convergir para a motivação em conquistar uma carreira profissional bem sucedida, ou, o contrário, esses objetivos e expectativas de vida localizam-se fora do ambiente empresarial”.



Gráfico 12: O colégio oferece treinamento.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Quanto ao treinamento 68% dos funcionários concordaram que não lhes são oferecido treinamento no cargo em que ocupam, 32% obtiveram treinamento. Esta questão está relacionada ao fato de que alguns cargos exigem treinamento, não são todos, daí o porque da maioria dizer que não é oferecido treinamento. Afirma que gostaria de receber algum tipo de treinamento até para ajudá-la a inovar a realização das tarefas. E por mais simples que seja colabora muito para motivá-la. Segundo Gil (2001, p. 213), proporcionar novas habilidades dos colaboradores, é uma maneira de tornar o trabalho mais rico, no entanto para realização deste deverá haver um treinamento formal gerando maior motivação.



Gráfico 13: Reconhecido pelo seu trabalho.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Todos os funcionários concordam que recebem o reconhecimento pelo trabalho executado isso é um ganho, pois o reconhecimento é um dos fatores motivadores. No entanto, todos procuram executar seu trabalho da melhor maneira possível, pois todos afirmam que é gratificante ser bem visto pelos superiores e demais colegas, saber que sua contribuição está sendo satisfatória. De acordo com Herzberg o reconhecimento é um fator motivador, que deve ser promovida pelos superiores para manter seus subordinados motivados, envolvendo o reconhecimento da capacidade de trabalhar e do desempenho no cargo. Pode-se concluir como observadora que, não há total atenção por parte do superior aos seus subordinados o reconhecimento existe, mas não diariamente, só acontece no momento em que são observados ou quando os próprios procuram expor o êxito obtido nas tarefas. De acordo com Koontz, O'Donnell e Wehrich (1987) os colaboradores gostam de saber que seus subordinados tem em seus interesses o bem-estar deles. Também receber retorno em relação aos seus esforços, atuação, serem elogiados e reconhecidos pelo trabalho executado.

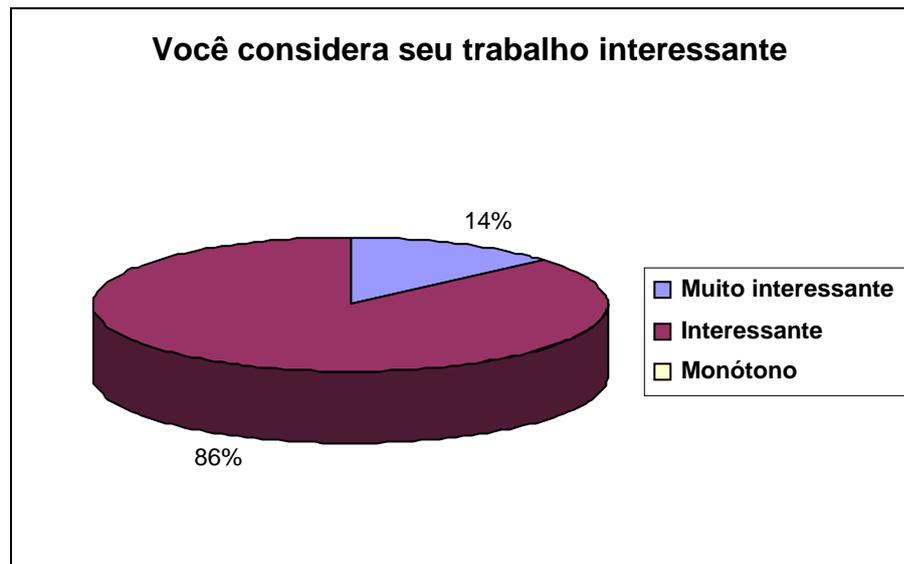


Gráfico 14: Você considera seu trabalho interessante.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Nota-se através do gráfico 14 que, 14% dos funcionários consideram seu trabalho muito interessante, 86% interessante e monótono não houve índice.

É importante que todos tenham essa opinião sobre seu ambiente de trabalho, os próprios afirmam que eles sempre descobrem uma fase nova e interessante que os levam a realidade de se interessarem e se envolverem cada vez mais pelo seu trabalho. O trabalho só é interessante quando se tem motivação. Herzberg relata que a motivação das pessoas depende da satisfação no trabalho e do envolvimento destas. É importante promover o enriquecimento do trabalho, não só ampliar o número de tarefas, mas elevar a responsabilidade e o desafio do trabalho, onde se busca a disposição para realizar as tarefas independentemente do grau de dificuldade.

Segundo Gil (1994, p.101)

Assim o desenho de cargos baseia-se no enriquecimento da tarefa, que consiste em ampliar a responsabilidade, os objetivos e o desafio das tarefas do cargo, na pressuposição de que a motivação para o trabalho decorre da satisfação no cargo e da liberdade pessoal.



Gráfico 15: Bom relacionamento com seus colegas.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

De acordo com o exposto no gráfico 15, 100% ou seja todos responderam que sim possuem bom relacionamento com os colegas. Daí um grande influenciador da motivação e clima organizacional. Todos procuram conter em seu ambiente de trabalho um bom relacionamento, até porque dependem uns dos outros para executar suas tarefas, não conseguem trabalhar isoladamente. Como observadora participante pode-se afirmar que esse resultado não coincide, pois existem os grupos de pessoas os quais fazem comentários críticos sobre os demais colegas comprometendo o relacionamento. De acordo com Lucena (1995) na concepção da Teoria das Relações Humanas uma forte e saudável relação entre os empregados proporciona um bom nível de produtividade e comportamento ao trabalho.



Gráfico 16: Relacionamento com seus superiores.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Em termos de relacionamento com superiores, entre as opções citadas 27% concordam ter um ótimo relacionamento, 73% acham bom não houve índice na opção regular. Observa-se que há uma maior porcentagem na segunda alternativa, sendo um resultado satisfatório. Só não concordam em totalidade pela opção ótimo porque assumem que já tiveram desavenças com superiores que ainda acontece algumas vezes, mas não passam essas intrigas para os demais, procurando resolvê-lo da melhor maneira possível.

De acordo com Mc Gregor (1992), o que mais marca no relacionamento entre ambos é a interdependência destes, mas os próprios deverão acreditar que um bom relacionamento será um grande colaborador para ambas partes atingir os objetivos e satisfazer suas necessidades.

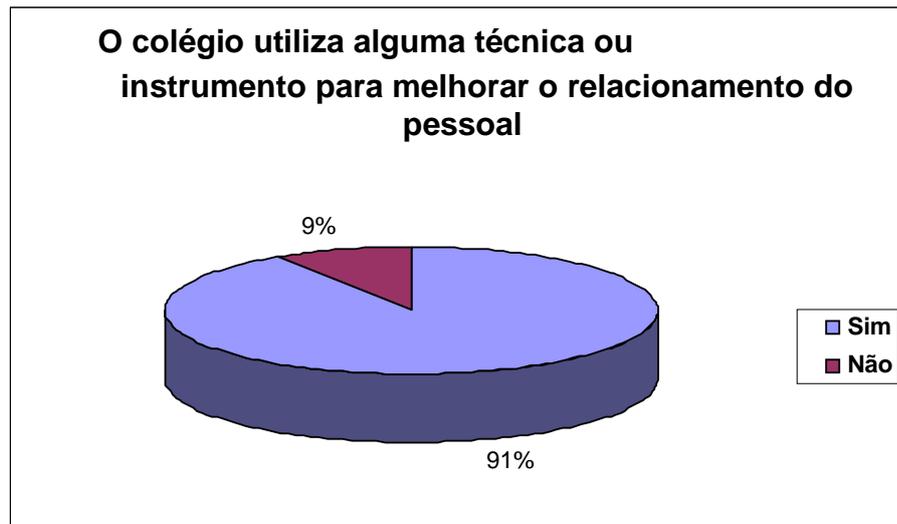


Gráfico 17: O colégio utiliza alguma técnica ou instrumento para melhorar o relacionamento do pessoal.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

No gráfico 17, nota-se que a maior parte dos funcionários em total de 91% concorda que o Colégio tem suas técnicas para engrandecer o relacionamento entre eles, como cursos oferecidos pela subsecretaria, confraternização. Enquanto 9%, opinaram em dizer que não, porque eles não concordam que esses itens são suficientes para melhorar o relacionamento, até porque esses cursos não são oferecidos para todos e somente as confraternizações não são suficientes para tal questão. Esperam melhores meios por parte do Colégio. Não se constatou nenhum plano de ações em prol do clima organizacional, a não serem os meios que já estão sendo utilizados atualmente pelo Colégio.



Gráfico 18: Se o relacionamento com as pessoas têm influência no desempenho do seu trabalho.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Nota-se no gráfico 18, que 59% dos entrevistados possuem influência dos colegas no bom desempenho do seu trabalho. Isso mostra a necessidade das pessoas de serem notadas e suas idéias aceitas pelos demais colegas e superiores. Por outro lado 41% disseram que não são influenciadas.

Percebe-se que isso é real pelo gráfico 15, onde todos consideram bem relacionados. Esse fator mencionado pelos entrevistados é de extrema importância, pois mostra que o clima organizacional, de modo geral, contribui para o bom andamento e desempenho das atividades, contribuindo, assim, para o coletivo.



Gráfico 19: Possui liberdade para tomada de decisão no cargo que ocupa.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Pode-se observar pelo gráfico 19 que, 91% possuem liberdade para tomada de decisão no cargo que ocupa, 9% disseram não ter essa liberdade. Em muitos casos, eles possuem essa liberdade relacionado ao seu trabalho, de modo a não vetar as normas do Colégio.

Enquanto aos demais 9%, não reconhecem ter essa liberdade, pois preferem seguir o que lhes foi estabelecido até por privar acontecimentos indesejáveis. De acordo com Gil (2001), um grande influenciador de talentos individuais e gerador de motivação são a divisão da autoridade, onde deve-se definir o nível desta para que não haja situações indesejáveis.

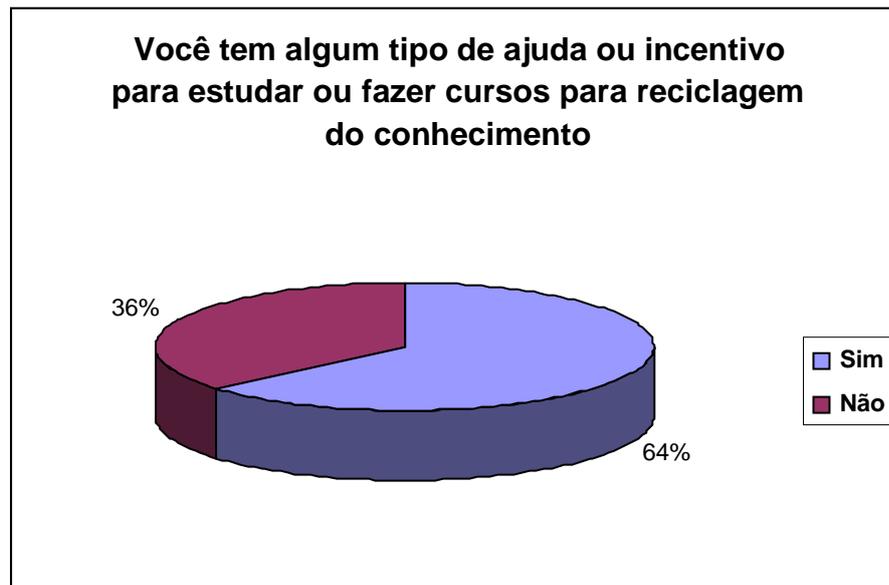


Gráfico 20: Tipo de ajuda ou incentivo para estudar ou fazer cursos para reciclagem do conhecimento.

Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Houve um índice de 64% o qual as pessoas disseram que sim, possuem esse tipo de ajuda ou incentivo, pois às vezes eles precisam ser liberados para realizar seus estudos e são apoiados pelo Colégio, e recebeu cursos para melhor concretizar seus conhecimentos, 36% opinaram que não possuem essa ajuda ou incentivo, onde os próprios dizem buscar meios para engrandecerem-se por conta própria, sem ajuda por parte do Colégio, sendo que, essa questão se desenvolvida, engrandecem tanto os funcionários quanto à organização. No entanto, observa-se que o Colégio se subdivide nessa questão, que existe uma diferença de incentivos entre os cargos, até pelo fato de que alguns destes possuem maior exigência.

Segundo Lucena (1995, p.46)

do ponto de vista das empresas, cujo impacto da defasagem educacional poderá comprometer a sua própria sobrevivência terão elas que assumir algumas responsabilidades, por sua própria conta. Em primeiro lugar, as empresas desenvolvidas ou em processo de modernização, precisam incluir, ao nível de seu planejamento estratégico, mais uma variável, a Educação, seguindo o exemplo de algumas organizações que estão agindo assim.

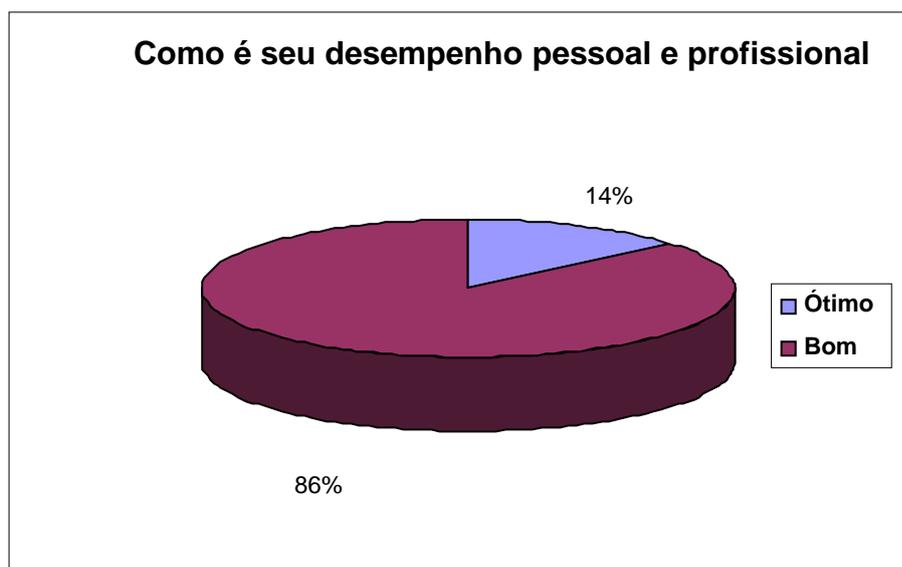


Gráfico 21: Como é seu desempenho pessoal e profissional.
Fonte: Elaborado pela autora/2007.

Percebe-se pelo gráfico acima que, 14% dos funcionários consideram seu desempenho pessoal ótimo pois eles buscam um desempenho tanto pessoal quanto profissional que seja capaz de engrandecer a organização quanto aos próprios, tendo expectativas de sempre melhorar. 86% acham bom, que estão proporcionando satisfação tanto para si, quanto para o Colégio. Os próprios avaliam seu desempenho através do êxito obtido na realização das tarefas, dos seus esforços, superação das expectativas. Através desta exposição nota-se que há uma estabilidade satisfatória no desempenho dos próprios.

Segundo Lucena (1995, p.130)

O desempenho é a manifestação concreta, objetiva do que um indivíduo é capaz de fazer. É algo que pode ser observado, controlado e mensurado. Por esta razão é também a principal fonte de informação que possibilitará projetar o que o indivíduo será capaz de fazer no futuro, pois o seu potencial revela-se através do seu desempenho.

8 CONCLUSÃO

Com a finalização do trabalho conclui-se que:

- Os colaboradores consideram como fatores importantes para sua motivação na jornada de trabalho, o reconhecimento o qual acontece com pouca frequência, mas que os estimula muito, benefícios como planos de saúde, liberdade de decisão, cargo que ocupa os quais gostam do seu trabalho, onde estes influenciam de forma a elevar a auto-estima, fortificando a confiança em seu potencial, estimulando-os a progredir. Sendo que, os fatores que os desmotivam são as intrigas, excesso de cobrança em relação ao trabalho

- O relacionamento entre os colaboradores é bom, mas é influenciado pelos comentários críticos de algumas pessoas em relação à outras os quais resultam em constrangimentos afetando o laço de confiança entre eles.

8.1 SUGESTÕES

Relacionando as teorias as quais trabalham em seu contexto a importância da motivação e analisando os resultados obtidos através da pesquisa sobre a motivação dos funcionários do Colégio Estadual Sete de Setembro, resume-se algumas sugestões para melhorar a motivação deste.

- Criar programas que causem incentivo como: palestras de integração entre funcionários afim de fortalecer os laços de interdependência entre superiores e demais funcionários.
- Disponibilizar recursos para treinamento e aperfeiçoamento em todos os níveis hierárquicos sem distinção.

9.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADIZES, Ichak. **Gerenciando as mudanças**. o poder da confiança e do respeito mútuo na vida pessoal, familiar, nos negocia se na sociedade. Tradução Nivaldo Mantigelli. São Paulo: Pioneira, 1993.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos**: uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo: Altas. 1987.

_____. **Motivação nas organizações**. 4. ed. Altas: São Paulo, 1997.

CASTRO Alfredo Pires de; MARIA, Valéria José. **Motivação**: como desenvolver e Utilizar esta energia. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus. 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**: passos decisiva para administração participativa. 2. ed. São Paulo: Markon Books. 1994.

_____. **Administração de recursos humanos**. 4. ed. São Paulo: Altas. 1999.

_____. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Gerenciando pessoas**: como transformar os gerentes em gestores de pessoas. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DAVIS, Reith; NEWSTRON, John W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira. 1992.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas. 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRIFFIN, Gerald R. **Maquiável na administração**: como jogar e ganhar o jogo do poder na empresa. São Paulo: Altas:1996.

KOONTZ, Harold; O'DONNELL, Cyril; WEIHRICH, Heinz. **Administração. Recursos humanos: desenvolvimento de administradores.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos.** São Paulo: Atlas. 1991.

_____. **Planejamento de recursos humanos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MCGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada a administração.** 5. ed. São Paulo: Atlas. 1995.

SAMARA, Beatriz Santos. BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia.** 2. ed. São Paulo: Makron Brooks. 1997.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

SITES CONSULTADOS

CASTRO, Durval, **Alto Desempenho.** Disponível em: <http://www.geocities.com/durval_castro/ab.htm>. Acesso em: 12 mai. 2005.

MORENO, Luís Carlos. **Motivação confiança e domínio- fluir:** Numa organização o que motiva as pessoas no trabalho. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em: 11 jul. 2007.

Motivação: motivação na empresa a motivação e seu poder na empresa. Antes de tudo o proprietário. Disponível em: <<http://www.google.com.br>>. Acesso em: 11 jul. 2007.

Revisada por

Célia Romano do Amaral Mariano

Biblioteconomista CRB/1-1528

DECLARAÇÃO

Eu, CÉLIA ROMANO DO AMARAL MARIANO, RG nº 5.714.022-4, formada em Biblioteconomia pela Faculdade de Sociologia e Política da USP com diploma registrado no MEC, inscrita no CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA – CRB/1-1528, DECLARO para os devidos fins acadêmicos que fiz a revisão das citações e referências bibliográficas da monografia de **TATIANA DIVINA DE CASTRO** do Curso de Administração de Empresas..

Rubiataba, 01 de fevereiro de 2008

Célia Romano do Amaral Mariano
Biblioteconomista – FACER
CRB/1- 1528

APÊNDICE A HISTÓRICO DA ESCOLA

Criado pelo fundador da cidade de Ipiranga de Goiás, o senhor Raimundo Alves de Souza, em 1948, com a denominação Grupo Escolar Sete de Setembro, oferecendo Curso Primário de 1ª a 4ª série, tendo como sua primeira diretora a senhora Anacléia de Souza Nonato. Nesta época, não existia o cargo de Superintendente ou Delegado de Ensino. O diretor era autoridade máxima no âmbito escolar. Não havia recursos públicos tais como FNDE, MEC, FUNDEF, e os cargos de professores e funcionários eram conseguidos através de liderança e chefes políticos locais, municipais e estaduais.

O prédio do Sete de Setembro desde sua implantação pertenceu ao Estado, com a localização na praça Sete de Setembro, posteriormente transferido para a Av. José Ludovico de Almeida no ano de 1971. Em março do ano em curso iniciou-se a 5ª série de 2ª fase, funcionando com extensão do Colégio Estadual João XXIII de Ceres, e a partir de 02 de junho de 1976 quando o então Secretário de Educação e Cultura, deputado José de Assis determinou que o Grupo Escolar “Sete de Setembro”, do Distrito de Ipiranga, município de Ceres-Goiás, pertencendo à 11ª Superintendência Regional de Educação e Cultura, sediada em Ceres, sejam implantadas as 5ª, 6ª, 7ª e 8ª série de 1º grau, passando a Escola a denominar “Sete de Setembro”.

Em 08 de Janeiro de 1982, através das portarias 0032/82, 0042/82, foi implantando o 2º grau na habilitação de Técnico em Contabilidade, sendo posteriormente autorizado através do processo nº 132, de 22 de junho de 1989. em 1998 o Curso Técnico em Contabilidade foi substituído pela habilitação do Científico a Educação de Jovens e Adultos para o ano de 2000, no nível fundamental 2º segmento (5ª a 8ª) de acordo com a resolução CEE nº 568 de 22 de julho de 1999.

APÊNDICE B QUESTIONÁRIO

Perfil dos funcionários

1-Sexo

M F

2-Faixa Etária

Menos de 20 anos 21- 30 anos
 31- 40 anos Mais de 50 anos

3-Tempo de serviço

Menos de 1 ano 1 - 4 anos
 5 - 8 anos 9-12 anos
 Mais de 13 anos

4- Estado Civil

Solteiro Casado Outros

5- Nível de Escolaridade

Analfabeto 1º grau incompleto
 1º grau completo 2º grau completo
 Superior incompleto Superior completo

6- Cargo que ocupa

Secretária Geral Agente administrativo
 Agente serviços gerais Outros

7- Renda Familiar

Menos de 1 salário 2 a 3 salários
 4 a 5 salários Mais de 5 salários

8- Qual a sua carga horária de trabalho por dia?

06 horas 08 horas Mais de 08 horas

9- Qual seu turno de trabalho?

Manhã Tarde Noite

10- Você acha que recebe um salário justo pelo cargo que ocupa?

Sim Não

Por quê? _____

11- Você tem perspectiva de crescimento e/ou desenvolvimento no seu trabalho?

Sim Não

Por quê? _____

12- O colégio oferece treinamento no cargo que você ocupa?

Sim Não

Por quê? _____

13- Você é reconhecido pelo seu trabalho?

Sim Não

Por quê? _____

14- Você considera seu trabalho interessante?

Muito Interessante Interessante Nada Interessante Monótono

Por quê? _____

15- Você tem bom relacionamento com seus colegas?

Sim Não

Por quê? _____

16- Como é seu relacionamento com seus superiores?

Ótimo Bom Regular Ruim

Por quê? _____

17- O Colégio se utiliza alguma técnica ou instrumento para melhorar o relacionamento do pessoal?

Sim Não

Por quê? _____

18- Você acha que seu relacionamento com as pessoas tem influência no desempenho do seu trabalho?

Sim Não

Por quê? _____

19- Você possui liberdade para tomada de decisão no cargo que ocupa?

Sim Não

Por quê? _____

20- Você tem algum tipo de ajuda ou incentivo para estudar ou fazer cursos para reciclagem do conhecimento?

Sim Não

Por quê? _____

21- Como é seu desempenho pessoal e profissional?

Ótimo Bom

Por quê? _____

APÊNDICE C
DADOS DO ALUNO

Nome: Tatiana Divina de Castro

Nº matrícula: 0308790401

Endereço: Rua: 04 - Qd.07 - Lt.04 - Setor Independência

Cep: 76304-000

Cidade: Ipiranga de Goiás

Estado: Goiás

Telefone.Cel. 99328126

Estágio realizado na área: Recursos humanos

Empresa: Colégio Estadual Sete de Setembro

Responsável pelo estágio: Valdeci José de Borba

Endereço:Av. José Ludovico de Almeida

Telefone: (62) 3342 61 63

DECLARAÇÃO

Eu, Marise de Melo Lemes, RG 853290/SSP-GO, formada em Letras Modernas pela Faculdade de Filosofia do Vale de São Patrício (FAFISP) – Ceres – UniEvangélica, em 2004, declaro para os devidos fins que fiz a correção ortográfica do trabalho de conclusão de curso de Tatiana Divina de Castro, aluna do curso de Administração de Empresas – Faculdade de Ciência e Educação - FACER – Rubiataba-GO.

Rubiataba, 30 de janeiro de 2008.

Marise de Melo Lemes