

MOTIVAÇÃO, ESTRESSE E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO EM DIFERENTES CONTEXTOS EDUCACIONAIS

SILVEIRA, Anelise Aguilera¹; SIQUEIRA, Maria Sibilla Dieckmann²; GARCIA, Tânia Elisa Morales³

¹UFPEL/Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública. ²UFPEL/Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública. ³UFPEL/Profª. Drª. da Faculdade de Administração e de Turismo – FAT.

1INTRODUÇÃO

Oportunizar condições de trabalho que permitam motivar, diminuir o nível de estresse e manter a satisfação no trabalho em direção ao aperfeiçoamento são desafios enfrentados pelos gestores públicos. Nesse sentido, neste trabalho temos como objetivo analisar aspectos relacionados a motivação, estresse e satisfação com o trabalho em três organizações de ensino de diferentes naturezas administrativas, ou seja, uma escola municipal, uma escola estadual e uma escola particular. Além disso, pretendem-se traçar um paralelo entre as três escolas no que se refere aos fatores propostos. Sabe-se que tanto a motivação, como o estresse e a satisfação com o trabalho tem uma estreita ligação com o desempenho dos indivíduos no mundo do trabalho e afetam diretamente sua vida social. Nesta perspectiva, podemos dizer que a motivação é geralmente descrita como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamentos. O papel da motivação no desempenho depende de algumas variáveis como: direção, intensidade e persistência, visto que a motivação resulta dos desejos das necessidades ou das vontades (SPECTOR, 2006). E ao mesmo tempo existem muitos fatores no ambiente de trabalho que podem ser estressantes gerando frustração e insatisfação no trabalho. As reações psicológicas, físicas e comportamentais são exemplos de fatores estressantes no trabalho. Segundo Newstrom (2008) o estresse pode ser temporário ou de longo prazo: moderado ou grave.

A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação alguns de seus aspectos. Existem duas abordagens com relação à satisfação no trabalho: abordagem global, quando considera o trabalho como um sentimento único e global; a abordagem das facetas se concentra nos aspectos como salário, oportunidades de crescimento e benefícios. A satisfação no trabalho para a satisfação *na vida* em geral é considerada indicadora do nível de felicidade e bem-estar emocional geral. Existe uma correlação entre o nível de satisfação na vida com a satisfação no trabalho (SPECTOR, 2006).

2 METODOLOGIA (MATERIAL E MÉTODOS)

O presente estudo foi desenvolvido na cidade de Pelotas-RS, o grupo estudado foi composto por três escolas denominadas como escola A (municipal) com doze anos de atividade e um quadro de treze funcionários e cinquenta e quatro professores, situada no bairro Pestano. A escola B (estadual) tem oitenta e três anos e conta com trinta funcionários e cento e setenta professores e situada na Zona Norte da cidade. A escola C (particular) tem cento e quatorze anos e possui trinta e cinco funcionários e cento e cinco professores, localizada no centro da cidade e a técnica utilizada para coleta dos dados foi uma entrevista com aplicação de questionários exploratório-descritivo junto aos docentes e funcionários das escolas. A escolha das escolas se deu por conveniência e pela facilidade de acesso aos professores e funcionários.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

Na escola A com relação aos métodos e técnicas de motivação admite as jornadas pedagógicas anuais ofertadas pela Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) e eventualmente os gestores da escola proporcionam atividades recreativas que são consideradas por eles como atividades motivacionais.

Quanto ao estresse dos docentes afirmaram ter em alto grau, traduzido pelo elevado número de atestados médicos e licenças-saúde. Já os funcionários relatam não haver estresse e sim cansaço físico por lesão de esforço repetitivo (LER).

Apesar de alguns momentos difíceis a direção sente-se satisfeita em todos os momentos de seu trabalho, porém os funcionários estão insatisfeitos com relação ao reconhecimento da profissão e pelo cansaço físico.

Já a escola B utiliza as reuniões pedagógicas no início do ano letivo e eventualmente quando surge alguma necessidade mais urgente. Além disso, também considera como atividades motivacionais ações de integração entre professores e funcionários.

A direção da escola também afirma haver muitos pedidos de licença motivados pelo estresse e depressão pelos professores, sendo que os funcionários sentem-se plenamente satisfeitos com que realizam e identificam um baixo índice de estresse em seu setor.

Com relação à satisfação no trabalho a gestora identifica como uma realização individual, pois na medida do possível todos desenvolvem suas atividades e

também pelo baixíssimo índice de remanejamento. E os funcionários consideram-se satisfeitos com o trabalho que realizam.

A escola C apresenta as mesmas atividades na área estudada no presente trabalho, porém com diversificações na abordagem e frequência, sendo que o objetivo principal é formar “gente”, pois se trabalha pelo exemplo e a maior motivação é *“quando se trabalha com crianças e ideais com o grupo de trabalho, este se desenvolve de forma harmônica” (conforme palavras do gestor)*.

Nesta escola é baixo o nível de estresse, tanto para professores quanto para funcionários, segundo relato dos mesmos.

A escola realiza pesquisa de satisfação interna e segundo o diretor os funcionários consideram a escola sua segunda casa. A pesquisa de clima organizacional é realizada com a aplicação de um questionário duas vezes ao ano, sendo que os resultados são sempre positivos.

4. CONCLUSÃO

Com base no objetivo proposto do presente estudo de analisar aspectos relacionados a motivação, estresse e satisfação com o trabalho em três organizações de ensino de diferentes naturezas administrativas foi possível evidenciar na análise das entrevistas que, professores e funcionários das escolas A e B poderiam estar mais motivados e com menor índice de estresse se os mesmo tivessem seus trabalhos devidamente reconhecidos e valorizados tanto pelo gestor quanto pelo mantenedor (Prefeitura de Pelotas e o Governo do Rio Grande do Sul). Chama a atenção o relato enfático quanto ao cansaço físico dos funcionários da escola B.

A escola C é a que representa um maior equilíbrio entre a motivação o estresse e a satisfação no trabalho, pois se tornou em uma escola com visão empresarial, com objetivos e metas a serem alcançados dentro de padrões de satisfação, qualidade de vida e de ensino.

Observamos que a proposta de ensino das escolas A e B somente são alcançadas devido ao esforço, dedicação e amor a profissão por parte dos docentes e funcionários.

Neste trabalho não tivemos a intenção de comparar as organizações educacionais, pois temos claro que são realidades e contextos que apresentam inúmeras diferenças, localização, número de professores, funcionários e alunos, classe social e condições econômicas dos mesmos entre outros. Propusemo-nos, somente como futuros Gestores Públicos evidenciar e analisar

os fatores estudados em três realidades diferentes e identificar as aproximações e distanciamentos entre elas, visto que, a avaliação ou elaboração de novas políticas públicas na área da educação necessitam do entendimento de como os usuários e os profissionais sentem-se durante a realização das suas atividades e da qualidade de vida no trabalho considerada pelos mesmos como servidores públicos. Espera-se que os dados resultantes contribuam com as escolas em estudo e sirvam de reflexão para os acadêmicos do curso de Gestão Pública da UFPEL de forma a analisarmos as políticas públicas que farão parte do nosso dia-a-dia de trabalho.



21º Congresso de Iniciação Científica | 4ª Mostra Científica | Universidade Federal de Pelotas

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília W. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NEWSTROM, John W., **Comportamento organizacional: O comportamento humano no trabalho**. São Paulo, SP, McGraw-Hill, 2008.

SPECTOR, Paul E., **Psicologia nas Organizações**. São Paulo, Saraiva, 2006.