

Leonídio Vicente Roberto

**IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM AMBIENTE  
ESCOLAR, CASO DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE DE 2017-2021**

Licenciatura em Administração e Gestão Escolar

Universidade Rovuma

Nampula

2021

Leonídio Vicente Roberto

**IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM AMBIENTE  
ESCOLAR, CASO DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE DE 2017-2021**

Monografia, Científica Apresentada Ao Departamento De Educação E Formação De Professores, Curso De Licenciatura Em Administração E Gestão Escolar / Habilitações Em Supervisão Educacional Como Condição Para Obtenção Do Grau Académico De Licenciatura (2021).

Supervisor:

Ma Faque Tuair Chare

Universidade Rovuma

Nampula

2021

## Índice

Listas de Figuras .....	5
Listas de Abreviaturas.....	6
Agradecimento .....	7
Dedicatória.....	8
Declaração.....	9
Resumo .....	10
Introdução .....	11
<b>CAPITULO I: REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>13</b>
1.2. Breve História Sobre A Motivação.....	13
1.4. Motivação Nas Organizações .....	15
1.5. O Clima Organizacional .....	16
1.6. Ciclo motivacional.....	16
1.7. E Qual A Necessidade Ou Motivo Predominante?.....	18
1.8. Motivação E Satisfação No Trabalho .....	19
1.9. Principais Teorias da Motivação.....	20
1.10. Hierarquia De Maslow .....	22
<b>CAPITULO II: PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>24</b>
1.1. Delimitação do Tema.....	24
1.2. Problematização.....	24
1.3. Justificativa .....	26
1.4 Hipóteses.....	27
1.5 Objectivos Gerais.....	27
1.6.Específicos:.....	27
<b>2.METODOLOGIAS DE PESQUISA .....</b>	<b>28</b>
Apresenta-se, nesta secção, uma breve descrição relativa aos aspectos metodológicos a serem utilizados ao longo desta pesquisa. Projecta-se assim, em primeiro lugar, a natureza do estudo, população e amostra e, finalmente, apresentam-se as técnicas de recolha de dados e a técnica de análise de dados que se almeja empregar e faz-se ainda, uma referência à ética a ser usada na investigação. Metodologias são procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa.....	
2.1. Quanto Aos Procedimentos Técnicos .....	29
2.2.Quanto aos Objectivos .....	29

2.3.Pesquisa exploratória .....	29
2.4.Pesquisa descritiva .....	30
2.5.Pesquisa explicativa .....	30
2.6. Técnicas ou instrumentos de Recolha de Dados .....	31
2.7. Universo Ou População Da Pesquisa.....	31
2.8. Amostra Da Pesquisa .....	32
2.9. Questões De Ética De Investigação .....	32
CAPITULO III: APRESENTAÇÃO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS .....	33
1.DESCRICÃO DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE .....	33
1.1.Localização .....	33
1.2.Breve Historial da Escola Secundária de Napipine .....	33
1.3.Discussão dos Resultados .....	34
1.6.Verificação, Validação das hipóteses .....	39
Conclusão.....	40
Sugestão .....	42
Referências bibliográficas.....	43
ANEXO.....	45
APÊNDICE.....	46

## Listas de Figuras

<b>Figura:1-</b> Modelo básico da motivação.....	22
<b>Figura:2-</b> As etapas do ciclo motivacional, envolvendo a satisfação de uma necessidade.....	24
<b>Figura:3-</b> Frustrada e Compensação.....	25
<b>Figura:4-</b> Os motivos dirigem-se para os objectivos.....	25
<b>Figura:5-</b> O motivo mais forte determina o comportamento.....	26
<b>Figura:6</b> -Uso de um incentivo concreto numa situação motivadora.....	27
<b>Figura:7-</b> Mudando o comportamento com o reforço.....	29
<b>Figura:8-</b> Figura 3: Pirâmide de Maslow.....	30

**Listas de Abreviaturas**

AGE	Administração e Gestão educacional
CNN	Campus de Napipine-Nampula
ESN	Escola Secundária de Napipine
FEP	Faculdade de Educação e Psicologia
IS	Instituto Superior
OGE	Organização e Gestão Escolar
UP	Universidade Pedagógica
UniRovuma	Universidade Rovuma

## **Agradecimento**

Grata a Deus pelo dom da vida, pelo seu amor infinito. E em segundo lugar agradeço ao meu Supervisor: **Ma. Faque Tuair Chare** que, com muita paciência e atenção, dedicou do seu tempo para me orientar em cada passo deste trabalho de Monografia. E agradeço também pela formação de qualidade, referencia e inovação do aprendizado da Unirovuma, foi o meu local de estudo.

Como já dizia Leonídio: “Sonho parece verdade quando a gente esquece de acordar”. Hoje, vivo uma realidade que parece um sonho, mas foi preciso muito esforço, determinação, paciência, perseverança, ousadia e maleabilidade para chegar até aqui, e nada disso eu conseguiria sozinho. Minha eterna gratidão a todos aqueles que colaboraram para que este sonho pudesse ser concretizado. Agradeço a minha família, por sua capacidade de acreditar em mim. **Mãe**, seu cuidado e dedicação foi quem me deu a esperança para seguir. **Pai**, pela sua preocupação para que estivesse sempre andando pelo caminho correto e por fim aos meu colegas do curso que representa a minha 2ª família, e ao meus amigos **Resnito de Patrício, Osório João**, tio Edjo, Mano Matias, Mana Leonarda, Franco Chigulo, Sobrinha Adalgisa, Sobrinho Júnior Samuel, Sobrinho Richard Samuel, Filho **Shelton** Samuel, Sobrinha Vanessa, Sobrinho Elson, Elonio Roberto, Neofrancio Roberto, sobrinha Fina, Letícia Paena.

As minhas irmãs, **Cenilda, Cecília, Flávia**, e a minha noiva **Dulce Álvaro Patula (e minha filha Ayana Da Dulce Leonídio Roberto)**, a minha sogra **Maria Isabel/Álvaro Patula** por todo amor, carinho, paciência e compreensão que tem-me dedicado, que de forma especial e carinhosa me deram força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades.

“Que todo o meu ser louve ao Senhor, e que eu não esqueça nenhuma das suas bênçãos!” Salmos 103:2.

**Dedicatória**

Dedico esta Monografia aos meus pais “**Catarina Nofaine e Roberto Ndambue**”.

**Declaração**

Declaro que esta Monografia Científica é resultado da minha investigação e com base das orientações do meu supervisor, o seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia final.

Declaro que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição de ensino superior para efeitos de obtenção de qualquer grau académico.

Nampula, ao \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2021

---

## Resumo

***Importância da Motivação no Ambiente Escolar: Caso da Escola Secundária de Napipine (2017-2021).*** Monografia apresentada no Curso de Administração e Gestão Educacional, Faculdade de Educação e Psicologia – Campus de Napipine.

A motivação surge a partir da necessidade que o ser humano tem de receber recompensas, tanto financeiras quanto de auto realização, pelo bom desenvolvimento das actividades em uma organização. As pessoas precisam de motivos para trabalhar, se dedicar, aprender, se comprometer e buscar as metas estipuladas e almejadas. A motivação por sua vez, é de suma importância, não só nas organizações, mas sim na vida de cada um de nós. Cada ser humano possui sua própria motivação e esta pode ser estimulada com a satisfação de algumas necessidades que são julgadas como primordiais, muitas vezes um simples desejo torna-se a motivação de uma pessoa, e esse desejo a leva para conquistar seus ideais. Esta Monografia possui como objectivo analisar a importância da motivação no desempenho dos funcionários da Escola Secundária de Napipine, e mostrar o valor dos factores de motivação aos profissionais no ambiente escolar, revelando as condições básicas oferecidas para um bom desempenho das actividades às técnicas elaboradas para tornar o local de trabalho um lugar agradável e de boa convivência. E tendo em conta esta problemática que levantamos a seguinte pergunta de partida: Que importância é atribuída a motivação dos Professores/funcionários da Escola Secundaria de Napipine? A escolha da Escola Secundaria de Napipine como local de estudo, deveu-se a aproximação e facilidade na recolha de informação.

**Palavra-chave:** Importância da Motivação, Ambiente Escolar.

## **Introdução**

Para o presente trabalho de Monografia de pesquisa tem como tema: **“IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM AMBIENTE ESCOLAR, CASO DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE DE 2017-2020”**. Administrar pessoas e mantê-las motivadas para atingir os objectivos da organização, é sem dúvida, o grande objectivo dos líderes da actualidade. Hoje em dia, no ramo educacional de nada adianta uma grande escola, com grandes investimentos, com excelentes meios didácticos, com instalações excelentes, com alta tecnologia se os funcionários estiverem desmotivados nas equipas, se os funcionários não estiverem alinhados com os objectivos da organização. De nada adianta também ter profissionais qualificados se não for dada autonomia a eles. Motivar os funcionários na escola é uma forma de valorizar o esforço e o trabalho desenvolvido por estes. Essa é uma forma de oferecer liberdade para que criem novos métodos de aulas e projectos pedagógicos que tornem os estudantes mais engajados. Como consequência, tem-se uma equipa que se sente reconhecida e valorizada em suas ideias e no trabalho que realizam. Assim, a tendência é que a motivação aumente e os resultados reflectam nos feedbacks positivos dados pelos pais e alunos. Tendo em conta que a motivação pode ser um factor de sucesso tanto para o profissional quanto para a organização, as pessoas possuem motivação própria, o comportamento e a busca para realizar as próprias necessidades podem até ser estimuladas por outra pessoa, sendo que a motivação em si, parte do próprio individuo.

No caso da Escola Secundaria de Napipine, existe preocupação em criar condições para motivar os funcionários, e, como consequência, alcançar-se bom desempenho. É neste contexto em que se enquadram os instrumentos motivacionais (prémio funcionário do mês e guarda do mês) criados para estimular os funcionários.

E tendo em conta que levantamos a seguinte questão de partida: *Que importância é atribuída á motivação dos professores/funcionários da Escola Secundaria de Napipine?* Esta importância contribui para a motivação dos funcionários no ambiente escolar, cujo a compreensão do processo motivacional no sector público concretamente na Escola Secundária de Napipine bem como conhecer as fontes bibliográficas, ao bom desempenho dos funcionários. Igualmente, os resultados do estudo poderão ajudar na resolução de problemas práticos como atribuição de Incentivos dos funcionários num ambiente favorável da Escola. Ainda a nível académico, espera-

se que este trabalho possa gerar um conjunto de dados ou informações para os interessados aprofundarem seus conhecimentos teóricos e prático.

A gestão escolar de qualidade requer, além de eficiência, o engajamento dos professores e funcionários. Nesse sentido, promover a motivação da equipe escolar é fundamental para que as acções se dêem sempre na mesma direcção: a de construir um ambiente harmónico e agradável, não apenas para os profissionais, mas também para os alunos. Isso porque o bom desempenho deles também está associado ao meio e à maneira como são incentivados a estudar, a interagir e, principalmente, a alcançar bons resultados. No entanto, algumas dúvidas podem surgir sobre qual a melhor maneira de incentivar a equipe como um todo. O trabalho pretende analisar a importância da motivação no desempenho dos funcionários da Escola Secundaria de Napipine em ambiente escolar. Subforma de obter os objectivos pretendidos os funcionários. Em termos de estruturação o trabalho obedece a seguinte estrutura da Unirovuma:

Capitulo I: Revisão da literatura; Capitulo II: Procedimentos metodológicos, onde o autor fundamenta os tópicos desenvolvidos nesta pesquisa; Capitulo III: apresentação, análise e interpretação dos dados e Descrição da Escola Secundária de Napipine, onde se aborda a localização geográfica e o historial, com objectivo de trazer os resultados eficientes da pesquisa dos factos constatados no terreno, para além da conclusão, sugestões, bibliografia e apêndice.

## **CAPITULO I: REVISÃO DA LITERATURA**

Esta parte fundamenta a pesquisa, é a base de sustentação teórica. Também pode ser chamada de revisão bibliográfica, revisão teórica, fundamentação bibliográfica, de literatura, entre outras designações.

Nesta fase o pesquisador deverá responder às seguintes questões: quem já escreveu e o que já foi publicado sobre o assunto? Que aspectos já foram abordados? Quais as lacunas existentes na literatura? Pode ser uma revisão teórica, empírica ou histórica.

Portanto, espelha-se com a Importância da Motivação dos professor/funcionários em ambiente escolar, de seguida uma fundamentação de conceitos desenvolvidos pelos autores, mas que se relacionam com o tema em referência.

### **1.2. Breve História Sobre A Motivação**

Apesar dessas inquietações, a preocupação com o comportamento humano no trabalho levou muito tempo até chegar às organizações.

De acordo com Bergamini (1997), o interesse pela motivação humana pode ser observado já nas obras dos primeiros pensadores da humanidade.

Quando se retrocede no tempo, descobre-se que já nas obras dos primeiros pensadores da humanidade, representados pelos filósofos, havia a preocupação de explicar e conhecer o comportamento do ser humano. Tais inquietações podem ser consideradas como indícios de que desde o tempo dos primeiros sábios da humanidade o interesse pela motivação humana e suas formas de manifestação realmente já existia, embora tenha aparecido sob outras denominações.

É Bergamini (1997) quem novamente afirma:

Antes da Revolução Industrial, a principal maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. Tais punições não eram unicamente de natureza psicológica, podendo aparecer sob forma de restrições financeiras, chegando até a se tornar reais sob a forma de prejuízos de ordem física. Levando em conta que as organizações passaram a existir muito tempo antes da Revolução Industrial, é possível concluir que a preocupação com o especto motivacional do comportamento humano no trabalho represente um facto bastante recente.

### 1.3.Principais conceitos

“A palavra motivação deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. Em seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado ou estimulado por algum tipo de motivo ou razão. Motivo, motor e emoção são palavras que têm a mesma raiz”. Maximiano (1997)

“Motivação refere-se as forças dentro de cada pessoa que a conduzem a um determinado comportamento”. Chiavenato (2006).

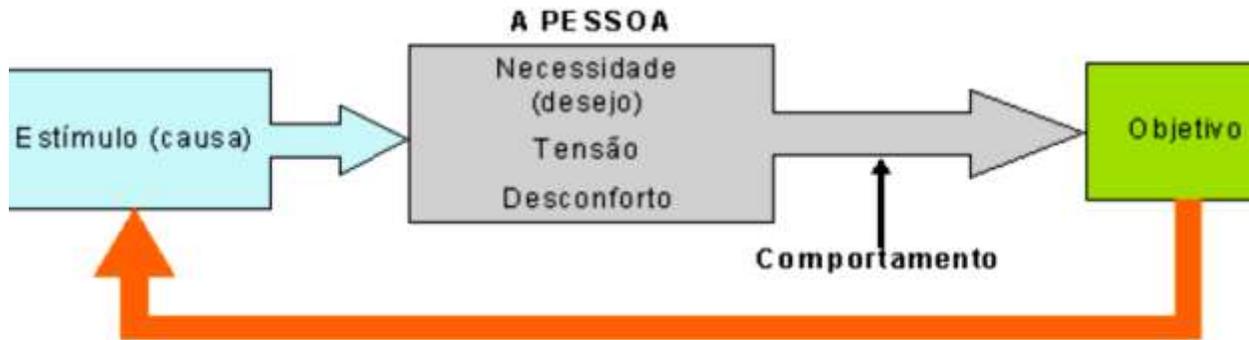
A forma como as pessoas são vistas dentro da organização sofreu uma grande modificação nos últimos anos, passando de simples funcionários, recursos humanos da organização, para parceiros das organizações. Neste sentido de parceria e na era actual, ou seja, a era de conhecimento, observa-se que o grande diferencial para as organizações serem bem-sucedidas é o nível motivacional das pessoas que ali actuam Chiavenato (1999).

Porém, segundo o autor, não é somente as organizações que precisam das pessoas, as pessoas também necessitam das organizações onde atuam para atingir seus objectivos pessoais e profissionais, estas procuram: crescimento pessoal, serem bem-sucedidas, e cada vez mais crescer dentro da organização.

#### **Existem três premissas que explicam o comportamento humano:**

1. O comportamento é causado por estímulos internos e externos. Existem uma causalidade do comportamento. Tanto a hereditariedade como o meio ambiente influenciam decisivamente no comportamento das pessoas.
2. O comportamento é motivado, ou seja, há uma finalidade em todo o comportamento humano. O comportamento não é causal nem aleatório, mas sempre orientada e dirigida para algum objectivo.
3. O comportamento é orientado para objectivos. Em todo o comportamento existe sempre um impulso, desejo, necessidade, tendência, expressões que servem para dignar os motivos do comportamento.

**Figure:1-** Modelo básico da motivação



Fonte: CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004

Embora o modelo básico de motivação acima seja o mesmo para todas as pessoas, o resultado pode variar indefinidamente, pois dependem da percepção do estímulo, das necessidades, e da cognição de cada pessoa.

#### 1.4. Motivação Nas Organizações

A conduta humana dentro das organizações é bastante imprevisível, isso se deve ao surgimento de necessidades humanas. Segundo Maximiano (2000) os conceitos essenciais do comportamento organizacional estão relacionados com a natureza das pessoas e das organizações que resulta numa visão holística do comportamento organizacional.

As pessoas representam o sistema social interno da organização. Sobre elas existem quatro conceitos básicos Davis e Newstrom (1992):

**Diferenças individuais:** Todas as pessoas são diferentes. Desde o nascimento, cada pessoa é única e as experiências adquiridas tendem a torná-las ainda mais diferentes.

**A pessoa como um todo:** Os diferentes traços humanos podem ser estudados separadamente, mas são sistemas que constroem o todo do indivíduo. As pessoas funcionam como seres humanos totais.

**O comportamento motivado:** Segundo a psicologia moderna o comportamento normal tem certas causas que podem estar relacionados às necessidades ou às consequências de suas ações.

As pessoas não se motivam por aquilo que se pensa que elas desejariam ter, mas por aquilo que elas mesmas querem.

**Valor da pessoa (Dignidade Humana):** Este conceito é mais uma filosofia ética do que conclusão científica. O conceito de dignidade humana rejeita a velha ideia de usar os empregados como instrumentos económicos. A ética acha-se reflectida na consciência da humanidade e relacionada às consequências de nossos actos em relação a nós mesmos e aos outros. (DAVIS e NEWSTROM, 1992, p. 5-17).

A motivação para o trabalho representa o estado psicológico de disposição favorável em atingir uma determinada meta, portanto como diz Maximiano (2000, p.347).

Ao se referir ao comportamento dos indivíduos no trabalho, a relação humana tem papel de grande importância, pois é um item de grande complexidade nas organizações, pois se tem relatos desde os primórdios da vida humana.

### **1.5. O Clima Organizacional**

O termo refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aos aspectos da organização que provocam diferentes tipos de motivação em seus participantes.

Na visão de Chiavenato (2004), o conceito de Clima Organizacional traduz a influência ambiental sobre a motivação dos participantes, podendo ser descrito como a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia seu comportamento.

### **1.6. Ciclo motivacional**

Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga da tensão provocada por ela. Satisfeita a necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior, que é a sua forma de ajustamento ao ambiente. Estas são as etapas do ciclo motivacional envolvendo a satisfação da necessidade.

Segundo Chiavenato o ciclo motivacional inicia com o surgimento de uma necessidade; esta é uma força dinâmica, que persiste e provoca comportamento. Toda vez que surge uma necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. Esse estado leva o indivíduo a um comportamento, ou acção, capaz de descarregar a tensão ou de livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio.

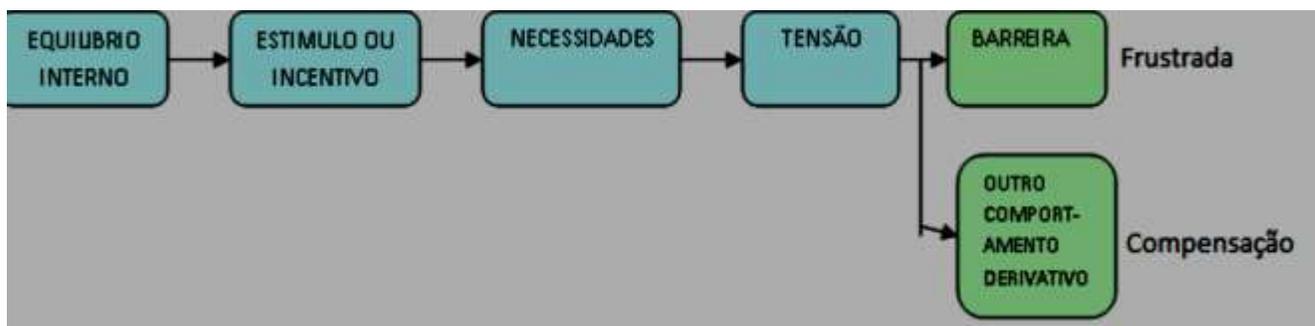
**Figura:2**-As etapas do ciclo motivacional, envolvendo a satisfação de uma necessidade.



Fonte: CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004

O ciclo motivacional, a necessidade nem sempre pode ser satisfeita. Pode ser frustrada, ou ainda pode ser compensada (ou seja, transferida para outro objecto, pessoa ou situação). No caso de frustração da necessidade, no ciclo motivacional, a tensão provocada pelo surgimento da necessidade elabora uma barreira ou um obstáculo para sua liberação. Quando não é encontrada a saída adequada, a tensão, represada no organismo, procura um meio indirecto de saída, seja por via psicológica (agressividade, descontentamento, apatia, tensão emocional, indiferença) seja por via fisiológica (tensão nervosa, insónia, repercussões cardíacas ou digestivas).

**Figura:3**-Frustrada e Compensação

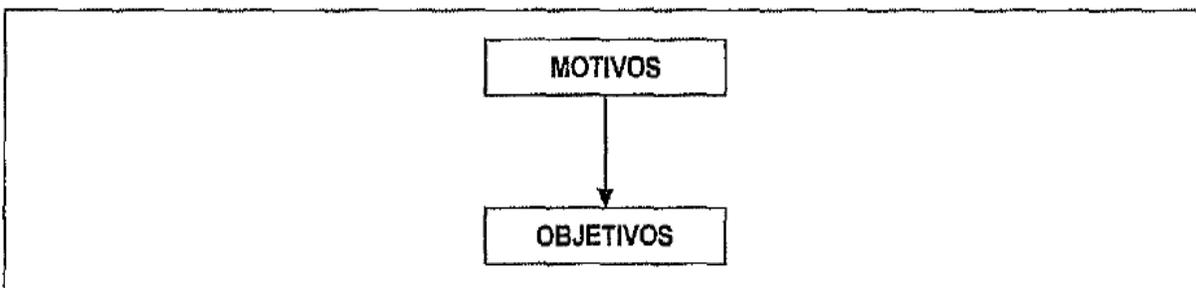


Fonte: CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004

A necessidade não é satisfeita, e não sucedido as situações anteriormente mencionadas, não significa que o indivíduo permanecerá eternamente frustrado. De alguma maneira, a necessidade

será transferida ou compensada. Logo a satisfação de certas necessidades é temporal e passageira. Daí percebe-se que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal.

**Figura:4-** Os motivos dirigem-se para os objectivos

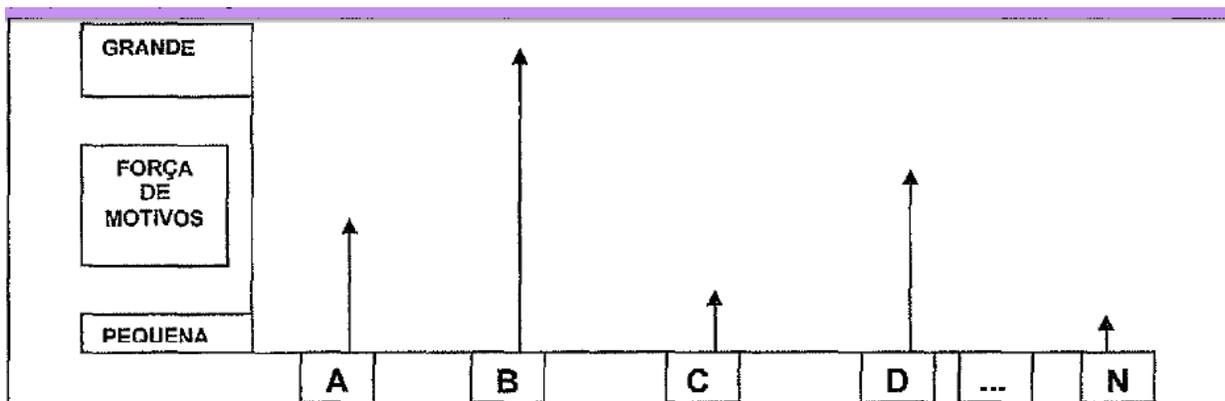


Fonte: Hersey e Blanchard, (2004).

### 1.7. E Qual A Necessidade Ou Motivo Predominante?

Tendo as pessoas inúmeras necessidades, que se acham em competição pelo seu comportamento, o que determinará, dessa forma, qual desses motivos a pessoa procurará satisfazer por meio da actividade? Para Hersey e Blanchard (2004), a necessidade mais intensa em determinado momento é a que leva á actividade.

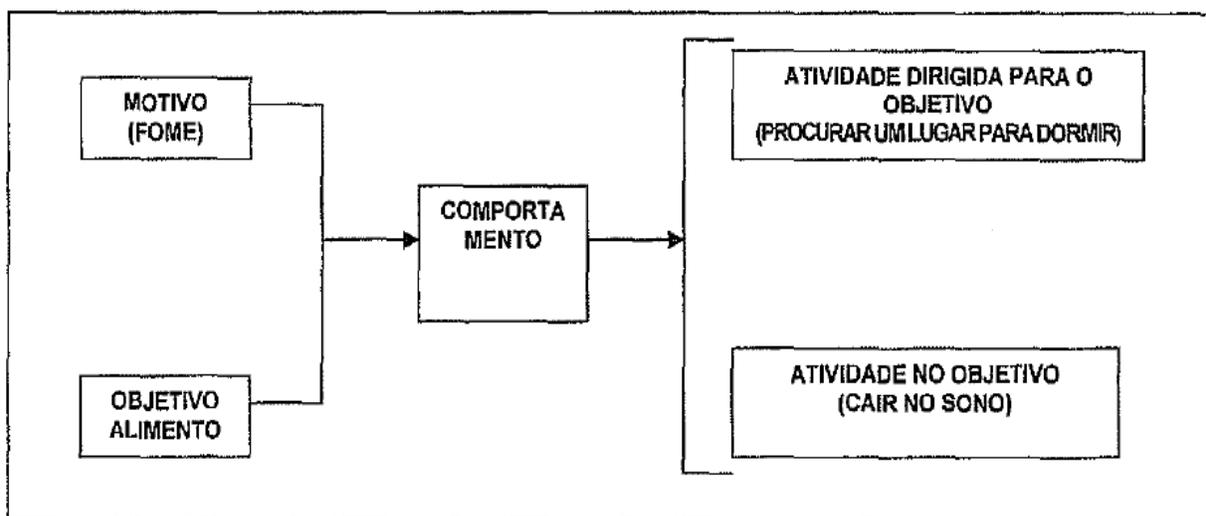
**Figura:5-** O motivo mais forte determina o comportamento



Fonte: Hersey e Blanchard, (2004).

Nesse sentido, adverte que se o conduta for satisfatório, a necessidade será preenchida e o organismo do indivíduo voltará ao estado de equilíbrio e que uma vez satisfeita, a necessidade deixa de ser motivadora de comportamento, já que não causa tensão ou desconforto. Inicialmente, esse comportamento alternativo poderá ser bastante racional. Da seguinte maneira: Equilíbrio interno> estímulo ou incentivo> necessidade> tensão> comportamento ou acção> satisfação> equilíbrio interno.

**Figura:6** -Uso de um incentivo concreto numa situação motivadora



Fonte: Hersey e Blanchard, (2004).

## 1.8. Motivação E Satisfação No Trabalho

Antigamente havia uma forte convicção que entre a satisfação e produtividade haveria uma forte correlação e foi esta a base dos primeiros estudos empíricos desenvolvida neste âmbito. Contudo, a pesquisa neste domínio mostra que existe uma relação positiva entre as duas variáveis, mas esta é fraca.

Entre a satisfação e a motivação não existe uma relação causal. A noção que “um emprego satisfeito é um emprego produtivo” foi durante muito tempo uma forte convicção da gestão, mas não corresponde a realidade. As pesquisas empíricas neste domínio demonstram que não existe uma relação apreciável entre as duas variáveis.

A satisfação organizacional é fundamentalmente uma medida da qualidade de vida do trabalho Lauwer, E.E., (1973), e tem a ver com estados emocionais, sendo uma resposta afectiva resultante das experiências do sujeito em relação ao trabalho, ao passo que a motivação é o processo em que se entra em linha de contra com factores de ordem cognitiva.

A compreensão dos fenómenos envolvidos no processo motivacional é de primordial importância para a gestão. É fundamental ter uma perspectiva de quais as políticas e recompensas associadas que devem ser prescritas para as pessoas agirem num determinado sentido. Por isso, a relação da motivação com as variáveis fundamentais de gestão moderna tem conduzido a um interesse crescente dos gestores por este tópico. Com efeito, a motivação é um fenómeno altamente complexo que afecta uma multiplicidade de factores organizacionais.

### **1.9. Principais Teorias da Motivação**

De épocas remotas às actuais, diversas teorias sobre o tema motivação analisaram definir seu significado e esclarecer como se dá o seu surgimento. Seja utilizando-se de teorias geradas por filósofos ou por estudiosos do assunto, a partir de experiências e observações próprias em seu meio de trabalho, o fato é que, diante desse vasto cabedal de conhecimentos sobre o tema, colocados á disposição, qualquer empresa, seja pública ou privada, pode-se utilizar deste conhecimento acumulado para aplicá-los em seu dia-a-dia de trabalho, e buscar, assim, melhorar seu ambiente interno, o rendimento de seus trabalhadores e, em consequência, o aumento de sua produtividade.

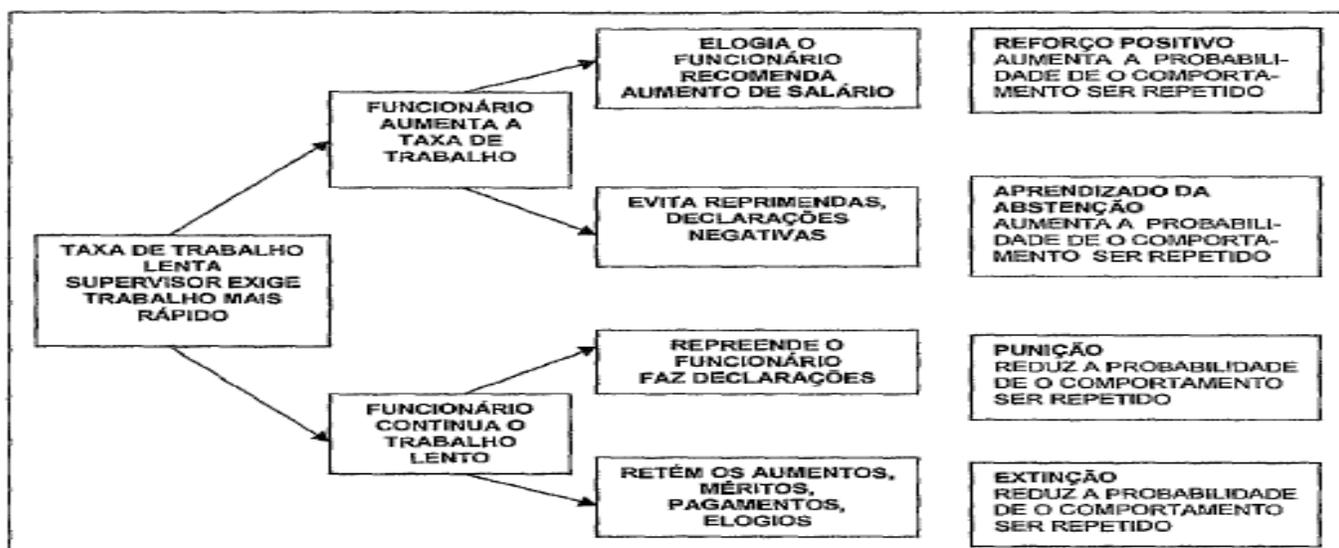
Para Gondim e Silva (2004), os principais aspectos envolvidos no conceito de motivação e que repercutem na construção de teorias sobre esse processo psicológico são a ênfase, o foco, a pergunta e a resposta. Godoi (2002) apud GONDIM e SILVA, (2004) assim os define:

- a) Ênfase, o que é escolhido como importante para abordar a motivação (activação, direcção, intensidade e persistência);
- b) Foco, o alvo ou objecto de sentido que está intimamente envolvido com a ênfase de abordagem escolhida (estado inicial, alvo, força e manutenção);
- c) Pergunta, a indagação que se faz ao objecto;

d) Resposta, o nível de explicação ou de entendimento que se pretende obter.

Para esses autores, se a ênfase escolhida for a activação, o ponto central de estudo será o questionamento sobre o que seria capaz de desencadeá-la, podendo esta incógnita estar localizada extrínseca ou intrinsecamente à pessoa.

Caso fosse a direcção, a pergunta a ser feita seria no sentido de se verificar se a pessoa dirige e controla o alvo, ou, ao contrário, se a direcção estaria fora de seu controle consciente. Escolhendo-se a intensidade como ênfase, já que esta está atrelada à variabilidade da força de acção, em virtude de necessidades a serem preenchidas ou de objectivos a serem atingidos, para eles, a pergunta seria no sentido de se buscar saber em função de que esta intensidade se daria, que poderia ser em virtude de um estado anterior de carência (necessidade, desejo, afecto) ou de um estado posterior a ser alcançado (alvo, objectivo, meta).



**Figura:7-** Mudando o comportamento com o reforço Fonte: Daft,( 2005).

Conforme exposto por Gondim e Silva (2004), o terceiro modelo proposto por Kanfer (1992) desconsidera as dimensões apresentadas nos dois modelos anteriores, pois considera que o factor central de diferenciação das teorias da motivação não está nas dimensões mencionadas. No entender deles, para Kanfer a motivação é fundamentalmente uma teoria da acção. E como tal, sua relevância deve ser destacada à medida que repercute de modo activo na orientação da mudança da acção da pessoa, ou seja, uma teoria da motivação aumenta sua importância na

proporção em que oferece perspectivas concretas de intervenção para reorientação da acção individual KANFER, (1992) apud GONDIM e SILVA, (2004).

### **1.10. Hierarquia De Maslow**

Maslow desenvolveu a ideias de que as necessidades humanas são divididas em cinco grupos:

I – **Necessidades Fisiológicas ou básicas:** são as necessidades orgânicas dos seres humanos, tais como, alimentação, abrigo, repouso, exercícios, entre outras.

II – **Necessidades de Segurança:** necessidade de protecção, principalmente em relação à perda do emprego, necessidade de estabilidade.

III – **Necessidades Sociais:** necessidade de ter amizades, interacção com a sociedade, aceitação dentro do grupo.

IV – **Necessidades de Estima:** necessidade de auto-estima, de sentir-se valorizado.

V – **Necessidades de Auto-realização:** necessidade de realização pessoal e de auto desenvolvimento. (MAXIMIANO, 2000, p. 310)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A existência da Hierarquia das necessidades humanas como premissa básica da teoria de Maslow diz que os indivíduos buscam a satisfação das necessidades de nível superior somente quando a inferior já foi plenamente satisfeita.



Figura 8: Pirâmide de Maslow. Fonte: Tirado do Site Sua mente. 2008

Depois de suprirem as necessidades fisiológicas surgem as necessidades de segurança que envolve a estabilidade a protecção, a ausência de medos e de ameaças e a ausência de ansiedade. Somente depois de conseguir satisfazer essas necessidades o individuo consegue passar para a próxima, as necessidades de sociabilidade onde ele passa a se relacionar, a pertencer, ter intimidade, amor e afeição.

Maslow (AGUIAR,2006) considera que a não satisfação dessas necessidades provoca um sofrimento físico como de uma pessoa faminta. A necessidade de estima está relacionada ao status, o poder de reconhecimento, de atenção, de importância e de dignidade ou apreciação, o individuo precisa disso para se sentir útil e necessário ao mundo, a falta de satisfação dessas necessidades gera um sentimento de inferioridade, fraqueza e desencorajamento. A última necessidade a auto realização refere-se ao desejo de desenvolver seu potencial, está relacionado a curiosidade humana, seu desejo de compreender, de sistematizar, de organizar, de analisar e de procurar significados (AGUIAR, 2006).

Ao respeito da teoria que esclarece muito bem, do meu trabalho de Monografia é de MASLOW.

## **CAPITULO II: PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Neste presente capítulo vou apresentar os procedimentos metodológicos de acordo com o tema da “Importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar” de acordo do âmbito do cumprimento dos requisitos exigidos pela Universidade Rovuma, para obtenção do grau académico de Licenciatura em Administração e Gestão da Educação, no entanto, o mesmo objectiva-se em analisar “IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM AMBIENTE ESCOLAR”.

### **1.1. Delimitação do Tema**

Na perspectiva de LAKATOS & MARCONI, (2003:217): ”Tema é o assunto que se deseja provar ou desenvolver, o tema pode surgir de uma dificuldade prática enfrentada pelo coordenador, da sua curiosidade científica, de desafios encontrados na leitura de outros trabalhos ou da própria teoria”.

Para o presente trabalho de monografia de pesquisa tem como tema: “IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM AMBIENTE ESCOLAR, CASO DA ESCOLA SECUNDARIA DE NAPIPINE DE 2017-2021”.

### **1.2. Problematização**

De acordo com LAKATOS & MARCONI (1999.28) problema é uma dificuldade teórica ou em prática no conhecimento de alguma coisa de real importância, para qual se deve encontrar uma solução própria. Ainda nesta esteira subsidiam, que o problema, consiste em um enunciado explicitado de forma clara, compreensível e operacional, cujo o melhor modo de solução ou é uma pesquisa que pode ser resolvido por meio de processos científicos. LAKATOS & MARCONI 2003.127).

A motivação constitui uma componente importante para que os trabalhadores se comprometam com os objectivos organizacionais, garantindo deste modo a qualidade dos produtos e serviços prestados. Apesar da relevância da motivação humana para as organizações, nem sempre é

encerrada como uma ferramenta estratégica para o alcance dos objectivos. É igualmente verificável o interesse dos gestores em alcançar resultados sem no entanto se preocuparem com as necessidades dos trabalhadores, o que por vezes os aliena das organizações.

Em Moçambique, a motivação não tem recebido a atenção devida, principalmente nas organizações do sector público com maior ênfase as instituições educacionais. Estudos realizados em alguns órgãos do sector público demonstram, explicitamente, alguma falta de interesse, por parte dos gestores, com a motivação dos funcionários. Machado (2004:39), constatou que “há falta de motivação pela maioria dos funcionários” do Ministério da educação. Embora exista uma estratégia de incentivos e benefícios previstos, não responde aos anseios dos funcionários do ministério.

E tendo em conta esta problemática que levantamos a seguinte questão de partida: *Que importância é atribuída á motivação dos professores/funcionários da Escola Secundária de Napipine?* No caso da Escola Secundaria de Napipine, existe preocupação em criar condições para motivar os funcionários, e, como consequência, alcançar-se bom desempenho. É neste contexto em que se enquadram os instrumentos motivacionais (prémio funcionário do mês e guarda do mês) criados para estimular os funcionários. Existe preocupação em criar condições para motivar os funcionários, e, como consequência, alcançar-se bom desempenho. É neste contexto em que se enquadram os instrumentos motivacionais (prémio funcionário do mês e guarda do mês) criados para estimular os funcionários. Não obstante, a existência dos prémios, constatamos que os mesmos constituem fonte de instabilidade e conflitos porquanto o processo de atribuição não se encontra devidamente clarificado, sendo frequentes reclamações, por parte dos funcionários, relativamente aos critérios de ponderação. Ou seja, os funcionários consideram que os critérios de atribuição dos prémios não são claros, e não são conhecidos por todos. “Há casos de funcionários que mesmo estando no gozo das férias, foram contemplados para receber os prémios”. Esta situação, obviamente, não contribuirá para a moral dos funcionários, uma vez que não há garantias de que os mais empenhados são recompensados devido a arbitrariedade que circunda o processo de atribuição dos prémios.

### 1.3. Justificativa

Justificativa consiste na apresentação de forma clara e sucinta das razões de ordem teórica e, ou prático que justificam a realização da pesquisa.

A escolha deste tema para o presente estudo ou pesquisa fundamenta-se pelas constantes reclamações feitas pelos funcionários das escolas mediante o reconhecimento do seu árduo trabalho. Abordar sobre motivação dos recursos humanos revela-se pertinente num contexto em que a competitividade domina o mundo das organizações e os trabalhadores são vistos como uma vantagem comparativa para as organizações (incrementam valor aos bens e serviços das organizações). Apesar da relevância da motivação no desempenho individual e organizacional, nota-se que os gestores se preocupam em alcançar resultados negligenciando as necessidades dos funcionários, ou seja, as necessidades dos funcionários são tomadas como acessórias, marginais, sendo o alcance dos objectivos da organização o ponto fundamental. Este estudo sobre a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, levando então à relação “trabalhadores motivados para serem mais produtivos”. Neste estudo pretendo estudar a importância atribuída que influencia a motivação dos professores/funcionários na Escola Secundária de Napipine.

Do ponto de vista académico, o estudo é pertinente porque contribuirá para a compreensão do processo motivacional no sector público concretamente na Escola Secundária de Napipine bem como conhecer as fontes bibliográficas, ao bom desempenho dos funcionários. Igualmente, os resultados do estudo poderão ajudar na resolução de problemas práticos como atribuição de Incentivos dos funcionários num ambiente favorável da Escola. Ainda a nível académico, espera-se que este trabalho possa gerar um conjunto de dados ou informações para os interessados aprofundarem seus conhecimentos teóricos e prático. Fornece também, uma base técnica para a comunidade profissional que queira conhecer as ferramentas a usar, de modo a manter os colaboradores sempre motivados com vista a obterem maiores resultados maior e tentar ampliar a visão sobre o processo motivacional.

A escolha da Escola Secundária de Napipine como local de estudo, deveu-se a proximidade e facilidade na recolha de informação, e ao facto de constituir um órgão fundamental para a realização dos estágios por parte dos estudantes da Unirovuma. O presente trabalho tem como

objectivo, da importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar. A importância da motivação. Busca-se, também, enfatizar o quanto às organizações estão preocupadas com a satisfação dos seus colaboradores no ambiente de trabalho.

#### **1.4 Hipóteses**

- H1: A Importância da Motivação Dos Funcionários da Escola Secundaria pode constitui um factor determinante na realização.
- H2: A Importância Da Motivação No Desempenho dos Funcionários é uma condição necessária na concretização de actividades na Escola Secundaria de Napipine (2017-2021) mas não determinante.

#### **1.5 Objectivos Gerais**

- Analisar A Importância Da Motivação No Desempenho Dos Funcionários Da Escola Secundária De Napipine (2017-2021).

#### **1.6.Específicos:**

- Identificar Os Instrumentos Usados Na Motivação Dos Funcionários Na Escola Secundária De Napipine;
- Verificar o ajuste dos instrumentos às necessidades dos funcionários da Escola Secundária de Napipine.
- Sugerir As Preposições Sobre A Importância Da Motivação No Desempenho Dos Professores/Funcionários.

## 2.METODOLOGIAS DE PESQUISA

Apresenta-se, nesta secção, uma breve descrição relativa aos aspectos metodológicos a serem utilizados ao longo desta pesquisa. Projecta-se assim, em primeiro lugar, a natureza do estudo, população e amostra e, finalmente, apresentam-se as técnicas de recolha de dados e a técnica de análise de dados que se almeja empregar e faz-se ainda, uma referência à ética a ser usada na investigação. Metodologias são procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa.

Nesta perspectiva, optai pela metodologia qualitativa para podermos analisar em profundidade sobre a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar da Escola secundária de Napipine

No desenvolvimento desta monografia, o autor Leonídio (2021), usou mais o paradigma Descritiva. Na pesquisa descritiva realiza-se o estudo, a análise, o Registro e a interpretação dos fatos do mundo físico sem a interferência do pesquisador. São exemplos de pesquisa descritiva as pesquisa mercada lógicas e de opinião.

O estudo empírico que foi realizado neste estudo insere-se numa perspectiva qualitativa (Bogdan & Biklen, 1994), seguindo-se as normas da investigação, assim definida: “uma actividade de natureza cognitiva que consiste num processo sistemático, flexível e objecto de indagação e que contribui para explicar e compreender o fenómeno exposto para o estudo”.

De modo geral o método usado no presente trabalho de monografia é do método indutivo, isto significa que trabalhei com uma amostra limitada, para posteriormente tirar ilações genéricas, a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar da Escola secundária de Napipine. Tendo em conta os objectivos previamente propostos para o presente estudo, trata-se de uma pesquisa descritiva.

Essa prática visa ampliar generalizações, definir leis mais amplas, estruturar e definir modelos teóricos, relacionar hipóteses em uma visão mais unitária do universo ou âmbito produtivo em geral e gerar hipóteses ou ideias por força de dedução lógica.

Exige maior investimento em síntese, teorização e reflexão a partir do objecto de estudo. Visa identificar a Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar, para a ocorrência dos fenómenos ou variáveis que afectam o processo. Explica o porquê das coisas.

## 2.1. Quanto Aos Procedimentos Técnicos

Nesta pesquisa o pesquisador usou o estudo de campo, porque procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizada por meio da observação directa das actividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar as explicações e interpretações do ocorrem naquela realidade. Existem alguns instrumentos de colecta de dados que precisam ser considerados para que seja escolhido o mais adequado.

1. Entrevista.
2. Observação.
3. Questionário;

Para operacionalizar a pesquisa de campo, foi necessário que o pesquisador escolheu usar os seguintes instrumento de colecta de dados tais como: **O Questionário e Observação.** Dependendo da pesquisa pode ser que seja necessário ou confortável para o pesquisador usar dois instrumentos de colecta de dados.

## 2.2.Quanto aos Objectivos

- Exploratória;
- Descritiva; e
- Explicativa.

## 2.3.Pesquisa exploratória

Como o próprio nome indica, a pesquisa exploratória permite uma maior familiaridade entre o pesquisador e o tema pesquisado, visto que este ainda é pouco conhecido, pouco explorado. Nesse sentido, caso o problema proposto não apresente aspectos que permitam a visualização dos procedimentos a serem adoptados, será necessário que o pesquisador inicie um processo de sondagem, com vistas a aprimorar ideias, descobrir intuições e, posteriormente, construir hipóteses.

Por ser uma pesquisa bastante específica, podemos afirmar que ela assume a forma de um estudo de caso, sempre em consonância com outras fontes que darão base ao assunto abordado, como é o caso da pesquisa bibliográfica e das entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado.

#### **2.4. Pesquisa descritiva**

A pesquisa descritiva tem por objectivo descrever as características de uma população, de um fenómeno ou de uma experiência. Esse tipo de pesquisa estabelece relação entre as variáveis no objecto de estudo analisado. Variáveis relacionadas à classificação, medida e/ou quantidade que podem se alterar mediante o processo realizado.

Quando comparada à pesquisa exploratória, a única diferença que podemos detectar é que o assunto já é conhecido e a contribuição é tão-somente proporcionar uma nova visão sobre esta realidade já existente.

#### **2.5. Pesquisa explicativa**

Considera-se ser este o tipo de pesquisa que explica a razão, o porquê dos fenómenos, uma vez que aprofunda o conhecimento de uma dada realidade. Assim, pelo fato de esta modalidade estar calcada em métodos experimentais, ela se encontra mais direccionada para as ciências físicas e naturais. Mesmo que a margem de erros represente um factor relevante, sua contribuição é bastante significativa, dada a sua aplicação prática.

Em face dessas características, pode-se dizer que a pesquisa explicativa geralmente utiliza as formas relativas à pesquisa experimental. Por exemplo, a partir de um objecto de estudo, no qual se identificam as variáveis que participam do processo, bem como a relação de dependência existente entre estas variáveis. Ao final, parte-se para a prática, visando à interferência na própria realidade.

## **2.6. Técnicas ou instrumentos de Recolha de Dados**

Segundo FINDLAY et all. (2006:17) Técnicas são instrumentos específicos que ajudam no alcance dos objectivos almejados.

Para satisfação dos objectivos previamente levantados na actual Monografia de pesquisa e tendo em conta o meu grupo alvo, o pesquisador fez ao longo do estudo, o uso das seguintes técnicas ou instrumento de recolha de dados: questionário e entrevista.

Entrevista - A entrevista foi realizada, junto de alguns dos indivíduos e/ou grupo de informantes nos 02 grupos, 04 professores/funcionários CTA e os 02 do Sector pedagógico. Como forma de possibilitar mais abertura e garantir maior profundidade na colecta de informação.

Questionário – Com vista a responder os objectivos do presente trabalho de pesquisa, foi ministrado um questionário fechado e aberto (Misto), para permitir maior abertura dos nossos inquiridos; os questionários foram em grande parte dirigidos aos professores/funcionários da sector do CTA e do Sector pedagógico, foi respondido por escrito na presença do investigador, como forma de evitar viciação dos resultados da pesquisa por via da partilha de informação entre os inquiridos.

## **2.7. Universo Ou População Da Pesquisa**

De acordo com LAKATOS & MARCONI (2003: 223). “Universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”.

Sendo assim, para a efectivação ou materialização dos objectivos previamente propostos para o presente trabalho de pesquisa, tendo ainda em conta o cerne da questão levantada do problema que norteia o presente estudo, define como o meu universo de pesquisa, 06 funcionários da escola secundária de Napipine, (Local da realização da pesquisa); importa salientar que o meu universo de pesquisa está estratificado em 02 grupos alvos de informante nomeadamente: 04 professor/funcionários do CTA e 02 funcionários do sector pedagógico.

## **2.8. Amostra Da Pesquisa**

LAKATOS & MARCONI (2003: 223). Conceitua amostra como sendo uma porção ou parcela, convenientemente seleccionada do universo (população); subsidiam ainda, que é um subconjunto do universo.

Para materialização dos objectivos definidos para esta pesquisa, o pesquisador foi trabalhar com uma amostra de 06 indivíduos que compõe a Escola Secundária de Napipine, os professores/funcionários do CTA e funcionários do sector pedagógico, de ambos sexos, distribuídos nos 02 grupos de informantes como referimos acima. Importa salientar que por tratar-se de uma amostra aleatória.

## **2.9. Questões De Ética De Investigação**

O uso das abordagens qualitativas na pesquisa suscita uma série de questões éticas decorrentes da interacção do pesquisador com os sujeitos pesquisados. Assim, no processo de recolha de dados consideramos um conjunto de aspectos de natureza ética, preocupando-nos em “proteger a identidade dos investigados” e “assegurar a confidencialidade da informação que fornecem”. Em relação ao anonimato, há dados relativos à identidade dos entrevistados que foram pertinentes para a análise e compreensão dos dados das entrevistas.

Nesta vertente Bogdan & Biklen (1994:77), salientam que “as identidades dos sujeitos devem ser protegidas para que a informação que o investigador recolhe não possa causar-lhes qualquer tipo de transtorno ou prejuízo”. Neste sentido para garantir o anonimato dos sujeitos que faram parte deste estudo, as entrevistas serão codificadas.

## CAPITULO III: APRESENTAÇÃO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Como forma de aceder informações seguras no âmbito da pesquisa, foi necessária a análise e interpretação dos dados adquiridos no terreno. Porém tratando-se de uma pesquisa indutivo ela recomenda que o estudo deve ser minucioso e sistemático de modo que a realidade de campo seja encontrada de forma detalhada.

### 1.DESCRICÃO DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE

#### 1.1.Localização

A escola Secundária de Napipine localiza-se no posto administrativo de Napipine, nos arredores da paróquia S. Pedro de Napipine, zona periférica da Cidade de Nampula. Ela apresenta os seguintes limites:

• Norte	Posto de Saúde de Napipine;
• Sul	Comunidade do bairro de Napipine;
• Este	Rio Napipine, mas encostada à casa das irmãs Salesianas;
• Oeste	Universidade Rovuma.

(Autor da pesquisa/localização da escola).

#### 1.2.Breve Historial da Escola Secundária de Napipine

Como forma de aferir a veracidade dos factos o autor sentiu se comovido em fazer a descrição do Local de Estudo – Escola Secundaria de Napipine e o seu historial.

Escola Secundária de Napipine é uma instituição do ensino Secundário Geral que se orienta pelos escritos do MINED. A base dos seus funcionários foi criada em 2003, mas veio a se concretizar a 19 de Janeiro de 2004 (efr. JANEIRO.2015:5). As instalações, onde funciona a actual escola Secundária, foram fundadas em 1987 pelo MINED, com muito de formar alunos que terminavam no 2º ciclo do ensino primário. Apesar de ser fundada nesse ano só no ano

seguinte (1988) ascendeu a categoria de EP2, período que também funcionou como Instituto Médio Pedagógico (IMP) (efr. JANEIRO.2015:5). Desde então a escola foi-se degradado e só veio a ter melhoria entre 2003-2004, graças ao apoio dado pela mcel em parceria com a TDM. Depois desse reabilitação, a instituição passou a categoria de Escola Secundária, tendo iniciado com 14 turmas da 8ª classe, das quais 8 para o curso diurno 6 para o nocturno. Em 2006 a escola graduou pela primeira vez estudantes da 10ª classe. Os primeiros graduados da 10ª classe formaram as primeiras turmas do 2º ciclo em 2007 (efr. JANEIRO.2015:5).

### **1.3.Discussão dos Resultados**

No âmbito da pesquisa o autor Leonídio Vicente Roberto (2021), teve os seguintes resultados, quão na sua elaboração dos seus questórios/observação dirigido aos professores/funcionários da Escola Secundária de Napipine, Portanto, esta situação, de aumento de produtividade por funcionário gerou insegurança por parte dos funcionários no ambiente escolar, que preferirem ter o seu emprego garantido, e é a busca da segurança de não perder a sua fonte de sustento. *Perante os resultados de pesquisa, de acordo com a amostra, foi muito positivo dos 6 funcionários. Segundo o autor Leonídio (2021), mostrara os seguintes resultados de acordo com os resultados colhido no campo de pesquisa:*

### **1.5. Respostas dos Funcionário sector do CTA da Escola Secundária de Napipine**

**No seu ponto de vista oque entendes por motivação dos funcionários?** O funcionário da Escola Secundaria de Napipine, respondeu por seguinte: Por meu ponto de vista a motivação dos funcionários é um procedimento em que o funcionário sente-se capaz de exercer as suas tarefas com eficácia. Algumas funcionárias entrevistadas no Sector de CTA responderam que gostam de trabalhar como funcionária desta escola, porque sentam-se satisfeitas em trabalhar nesta instituição porque conseguem ganhar os seus vencimentos salarial (por mês). *O autor Leonídio Vicente Roberto (2021) acrescenta também que a satisfação organizacional é uma medida da qualidade de vida do trabalhado, podendo ser descrito com a qualidade ou prosperidade do ambiente escolar que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia seu comportamento. E neste caso também a motivação dentro da organização é*

*bastante imprevisível, isso se deve ao surgimento de necessidades humanas.*

**Achas pertinente a motivação dos funcionários em ambiente escolar?** De acordo com os funcionários do CTA dos 04 desta área, responderam que sim porque quando o funcionário é motivado melhor exerce as suas funções com todo o espírito de vontade. Algumas respostas foram: Entre nos há boa colaboração, tem boa comunicação com o pessoal de trabalho, não há discriminação de raça, nesse caso não pensam em mudar de escola. Porque se sentem a vontade com as funções realizadas no local de trabalho cujo positivam os seus dirigentes da escola (Director) que trabalha tão bem. Bom neste caso, um dos professores/funcionário respondeu que, a motivação no ambiente escolar pode se incluir numa forma de tratamento entre a direcção e os funcionários da instituição do Ensino secundário da Escola Secundaria de Napipine. Ao respeito desta escola a importância da motivação dos funcionários ambiente escolar os funcionários podem ser motivados através de progressão, mudanças de carreiras, aumentos de bonos salariais.

*Segundo o autor Leonídio (2021), salvaguardando o acréscimo nesta opinião, por sua vez diz que se não houver colaboração no ambiente escolar não andara numa boa forma porque a motivação dos funcionários é muito adequado para todos no âmbito educacional. Por sua vez a motivação cria um bom clima de cooperação e mais entrega no trabalho e na maximização da produtividade, com isso traz bons resultados a nível escolar.*

Ainda também o autor diz que, no sector da CTA alguns funcionários também responderam as questões sobre a motivação dos funcionários como um nível de estímulo que deve ter para dar um melhor desempenho profissional na área de actividades assim como, o funcionário por sua vez se estiver motivado pode ajudar os alunos a dar os seus melhores empenho no âmbito educacional. Também deve ser estimulado a nível da direcção para que o professor/funcionário se sinta valorizado, para que haja uma acção ou reacção é preciso que exista um estímulo ou necessidade que pode ser externo ou interno, toda capacidade ou formação é muito bem-vindo e aproveita actualizar os procedimentos na função pública. Assim como a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, garante um bom desempenho através de incentivos nos funcionários.

### 1.5.Resposta dada na área Pedagógica

**Havendo A Existência De Programas De Motivação Dos Funcionários Escolar, Achas Que A Importância Da Motivação Dos Funcionários No Ambiente Escolar Pode Facilitar A Eficiência Do Procedimento?** Foi sim porque facilita na eficácia porque os funcionários motivados e consequentes as suas funções exerce com muitas eficácias. Sim, através de um bom clima saudável, boa comunicação entre outros, porque no ambiente harmonizado pode se facilitar inúmeros procedimentos, para facilitar a eficácia da motivação dos funcionários no ambiente escolar, acredito que houvera oportunidades neste âmbito.

O pesquisador Leonídio (2021) *também, acrescenta que no ambiente de trabalho, tem ouvido tantos diálogos entre funcionários, porque aproveitam as mudanças de comportamento, e ganham experienciam de cada funcionário por troca de experiencias. O autor ainda adiciona que a inclinação do indivíduo em esforçar-se permanentemente, em favor das metas da empresa, condicionando que este esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual.* Neste caso trago também, os *motivos internos* dos funcionários são motivos que diferenciam as pessoas. (Cada indivíduo valoriza certas tarefas e não outras e tem certos desejos menosprezando outros). *Motivos externos* dos funcionários são os estímulos e incentivos que as instituições, (as situações e ambientes oferecem que podem satisfazer necessidades e despertar desejos).

Ainda o autor Leonídio Vicente Roberto (2021) *salienta, que ao respeito da importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar na Escola Secundária de Napipine, optam por escolhas que se baseiam em seus ideais de reconhecimento e recompensas que ainda não foram obtidos, deve haver um período de tempo médio para que haja uma relação entre desempenho e recompensa devendo ser esta recompensa ou reconhecimento justa, assim o individuo sabe o que realmente se espera dele e passa a ter um melhor comportamento.*

Em relação às críticas não se obteve uma aprovação científica, dificultando sua validade. Ela é possuída como uma hipótese racional, tendo suas acções previamente calculadas e pesadas. Concluindo que não são todos os factores que influenciam na importância da motivação dos funcionários, pois se obteve algumas relevâncias no andamento do processo. Porém se paramos para analisar outro ponto de vista, veremos que muitas pessoas se adaptam facilmente no ambiente de trabalho grosseiro, concentram sua vida fora dos trabalhos e nada esperam dele,

portanto não se decepcionam caso esse lhe ofereça poucos desafios e senso de criatividade. Logo, muitas pessoas não buscam grandes desafios no trabalho, e se ajustam em seus cargos e tarefas sem experimentar e buscar algo novo e desafiador.

O pedagógico da escola secundária de Napipine tem o seu nível académico: Licenciado possui 14 anos de experiência na sua área de actuação como um pedagógico;

Ele respondeu que no seu ponto de vista, a motivação dos funcionários entende como um reconhecimento da sua valia, no que concerne a sua profissão e na valorização dos seus empenhos de democratização. Assim como deve haver cada vez mais um bom ambiente no trabalho com o pessoal, assim como também na remuneração financeira dos melhores trabalhadores.

**Já Ouvia Falar De Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar?** A motivação dos funcionários em ambiente escolar é remunerável em caso de ambiente escolar as promoções de trabalho conta muito para o currículo pessoal. Representa uma parcela da satisfação com a vida. O conhecimento sobre como seus funcionários ajudam os colegas e a instituição a entenderem as atitudes, frustrações, expectativas de cada empregado, podendo então lidar com o empregado de maneira mais particular.

**Segundo o pesquisador Leonídio Vicente Roberto (2021)** *Pode ser incluída no que tange a harmonia no seio (recta) dos funcionários, tendo uma boa forma de dialogo entre colegas porque se houver uma boa convivência existira a motivação, evitando comunicação informal entre colegas no seu ambiente escolar, cujo haja promoção de carreiras no trabalho e através da democratização e descentralização, excisão de níveis hierárquicos. Pode ser incluída no que tange a harmonia no seio (recta) dos funcionários, tendo uma boa forma de dialogo entre colegas porque se houver uma boa convivência existira a motivação, evitando comunicação informal entre colegas no seu ambiente escolar, cujo haja promoção de carreiras no trabalho e através da democratização e descentralização, excisão de níveis hierárquicos.* A inclusão dos funcionários no ambiente escolar, aumenta o desempenho individual e colectivo, aumenta o nível de interacção entre colaboradores, colmata problemas inerentes a instituição criando resultados plausíveis. Pode ser incluída no que tange a harmonia no seio (recta) dos funcionários, tendo uma boa forma de dialogo entre colegas porque se houver uma boa convivência existira a motivação, evitando comunicação informal entre colegas no seu ambiente escolar, cujo haja

promoção de carreiras no trabalho e através da democratização e descentralização, excisão de níveis hierárquicos.

**Que benefícios podem trazer a motivação dos funcionários em ambiente escolar?** A motivação dos funcionários em ambiente escolar pode sim trazer muitos benefícios porque com a motivação dos funcionários principalmente no corpo docente, aliás com isso aprendizagem pode ser usado eficaz. O autor Leonídio (2021), Concluindo que a insatisfação no ambiente de escolar pode gerar alguns problemas tanto para organização como para o funcionário, como a aumento do absentéismo, rotatividade de pessoal, faltas e outras condutas indesejáveis. Assim é importante promover a satisfação do funcionário para um maior envolvimento para com o trabalho, ficando mais produtivo, comprometido e dedicado.

### **Dissuasão Dos Resultados Que Importância É Atribuída Á Motivação Dos Professores/Funcionários Da Escola Secundária De Napipine?**

No âmbito da pesquisa, trabalhei nas duas áreas principalmente no sector CTA e no sector Pedagógico. Nos quais no sector CTA trabalhei com quatro (04) do sexo femininos e por ultimo os dois (02) do sector Pedagógico do sexo masculino.

*O autor Leonídio (2021) por sua ocasião, isso deve-se a através de atribuição de incentivos dos funcionários num ambiente favorável da Escola. Ainda a nível profissional, contribuirá para a compreensão do processo motivacional no sector público concretamente na Escola Secundária de Napipine e um bom clima favorável, boa comunicação entre outros, porque no ambiente harmonizado pode se facilitar inúmeros procedimentos, para facilitar a eficácia da motivação dos funcionários no ambiente escolar, de conhecimento como seus funcionários ajudam os colegas e a instituição a entenderem as atitudes, frustrações, expectativas de cada empregado, podendo então lidar com o funcionário de maneira mais particular. As diferenças individuais, todas as pessoas são diferentes, Desde o nascimento, cada pessoa é única e as experiências adquiridas tendem a torná-las ainda mais diferentes, alguns traços humanos podem ser aprendidos separadamente, mas são sistemas que constrói o todo do individuo. As pessoas funcionam como seres humanos totais.*

Assim sendo, fica claro verificar que a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, está contemporâneo em nosso cotidiano, somos motivados e também desmotivados a todo tempo, por factores externos ou internos. Para que a pessoa tenha motivação é necessário acreditar em um motivo, a motivação é *Motivo + Acção*, havendo um motivo, devesse procurar fazer a acção, pois não adianta termos o motivo e não correr atrás dele. A atribuição nesse caso procurou-se despertar o estímulo interno através de novos planos salariais e de benefícios, assim as ameaças e punições foram substituídas pelo dinheiro. Está claro que as condições da vida moderna dão apenas oportunidades limitadas para que essas necessidades, relativamente fracas, obtenham expressão.

A inexistência que a maioria dos professores/funcionários, experimentam com respeito as necessidades de nível inferior desvia suas energias para a luta pela satisfação daquelas necessidades. Na razão pela qual, é fundamental que entender que quando um funcionário se propõe a fazer algo ela não está essencialmente motivada para isto. Constantemente os indivíduos fazem determinadas coisas por intimidar-se com uma possível punição ou por saber que irão receber uma gratificação.

### **1.6.Verificação, Validação das hipóteses**

As hipóteses sendo respostas criadas antecipadamente no âmbito da pesquisa, o autor *Leonídio (2021)* teria formulado em seu projecto duas hipóteses para responder o problema. Sendo assim, de salientar que das duas hipóteses criadas, as duas são validas a medida em que os dados estatísticos incluindo algumas fontes orais, destacam a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, caso da Escola Secundária de Napipine 2017-2021.

Porem as mesmas fontes acima citadas refuta a segunda hipótese a medida em que nenhuma das fontes ressalta a estrutura das organizações da importância da motivação dos professores/funcionário como sendo o vector da não participação na gestão de motivação dos professores/funcionários.

## **Conclusão**

O estudante do curso de licenciatura em administração e gestão educacional, conclui a sua pesquisa de recolha e interpretação de dados sobre, a Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar: (caso da escola secundaria de Napipine), mostrou a existência de vários factores, a partir das opiniões da importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, nesta perspectiva o pesquisador chega a concluir que: O crescimento da motivação dos professores/funcionários em ambiente escolar e consequente na aplicabilidade de benefícios escolar na motivação dos funcionários nas promoções anuais dos melhores funcionários da Escola Secundaria de Napipine.

Por outro lado a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar é muito essencial no campo educacional, o outro aspecto esta relacionado com a motivação individual. Constatou se também a insuficiência de transparência no processo de motivação de aumento salarial dos melhores professores/funcionários da Escola Secundaria de Napipine, cujo a satisfação dos promovidos. Por último saliento que a falta de importância da motivação dos funcionários no ambiente escolar, também dificulta o processo da motivação dos funcionários e na promoção dos melhores trabalhadores.

Fazendo uma análise conclusiva a que destacar a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, caso da Escola Secundaria de Napipine e do país em geral. Por tanto a situação a que destaca implica na intervenção a todos os funcionários do ministério educacional principalmente do sector CTA e Pedagógico. que a questão da importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, tornou se um denominio que se preocupa os funcionários moçambicanos uma vez que já é um problema nacional. É de suma importância, pois constitui um factor indispensável para as instituições que buscam resultados a partir de uma equipe motivada e envolvida. Não existem receitas prontas para motivar os funcionários no ambiente escolar, pois as pessoas são diferentes. As pessoas não são iguais, portanto é indispensável respeitar o um ao outro e sua maneira espontânea de ser. No mundo educacional, estamos em constantes mudanças e hoje existe a conscientização, por parte dos empregadores, da importância de possuir uma estrutura bem organizada, com uma boa tecnologia para dar suporte aos funcionários no ambiente escolar na execução de suas tarefas. Por sua ocasião, isso deve-se a através de atribuição de incentivos dos funcionários num ambiente favorável da Escola.

Ainda a nível profissional, contribuirá para a compreensão do processo motivacional no sector público concretamente na Escola Secundária de Napipine e um bom clima favorável, boa comunicação entre outros, porque no ambiente harmonizado pode se facilitar inúmeros procedimentos, para facilitar a eficácia da motivação dos funcionários no ambiente escolar, de conhecimento como seus funcionários ajudam os colegas e a instituição a entenderem as atitudes, frustrações, expectativas de cada empregado, podendo então lidar com o funcionário de maneira mais particular. Concluindo que a insatisfação no ambiente de escolar pode gerar alguns problemas tanto para organização como para o funcionário, como a aumento do absentéismo, rotatividade de pessoal, faltas e outras condutas indesejáveis. Assim é importante promover a satisfação do funcionário para um maior envolvimento para com o trabalho, ficando mais produtivo, comprometido e dedicado.

Também deve ser estimulado a nível da direcção para que o professor/funcionário se sinta valorizado, para que haja uma acção ou reacção é preciso que exista um estímulo ou necessidade que pode ser externo ou interno, toda capacidade ou formação é muito bem-vindo e aproveita actualizar os procedimentos na função pública. Assim como a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar, garante um bom desempenho através de incentivos nos funcionários. Manter a importância da motivação dos funcionários no ambiente de escolar, em alta é importante para conquistar profissionais com um diferencial competitivo um funcionário mais produtivo, qualificado, com mais responsabilidade em relação ao seu trabalho e isso se torna um dos pontos chaves da direcção presente. A motivação no ambiente escolar pode ser explicada como a força, a vontade, o gás que impulsiona os profissionais a conquistar os seus objectivos. No ambiente escolar, a motivação estimula e mantém os profissionais determinados a colocar em prática seus conhecimentos sempre visando o sucesso pessoal e o da organização na qual ele empenha suas tarefas. Um trabalho bem realizado tem como principal resultado o sucesso. A importância da motivação faz parte do comportamento humano, e através disso descobrimos que, uma pessoa pode ser motivada a qualquer momento de sua vida, por diferentes factores, que podem ser externos, como um ganho material, prémios, ganho financeiro ou factores internos, como elogios, agrados e incentivo. Cada pessoa tem uma forma de sentir-se motivada, o importante é buscar o que o faz bem no seu ambiente de trabalho e na vida.

## Sugestão

No âmbito desta pesquisa constatou-se que a motivação dos professores/funcionários em ambiente escolar em particular, tem a ver com a exclusão das promoções dos melhores funcionários dentro da escola;

Constatação	Sugestão	Impacto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Morosidade de transmissão de documentos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Celeridade na transmissão;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfação Laborar dos funcionários;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Empatia dos funcionários em ambiente escolar;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilidade dos professores/funcionários no empenho escolar;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfação de troca de conhecimentos no ambiente de trabalho;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Por via disso, importa sugerir que os professores/funcionários criem motivação colectiva que engloba vários intervenientes de modo que seja fácil a motivação dos professores/funcionários da Escola Secundaria de Napipine que futuramente forem a surgir, uma motivação que acompanhe a importância da motivação no ambiente escolar.</li> <li>De seguida, é necessário que haja um elo de ligação entre os professores/funcionários do CTA assim como na área Pedagógica, tendo em vista que ela representa uma ponte entre professores/funcionários.</li> <li>Igualmente, os dirigentes devem divulgar a Lei da Motivação dos professores/funcionários no ambiente escolar de modo que os funcionários tenham o conhecimento da matéria.</li> <li>Por último, a importância da motivação dos funcionários em ambiente escolar deve se ter em conta questões culturais para não lesar funcionários, razão pela qual é necessário envolver os dirigentes do sistema da Educação.</li> </ul>		

## Referências bibliográficas

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de, Psicologia aplicada a administração: uma abordagem interdisciplinar. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2006

ARAÚJO, M. M. (2005). Cidade de Nampula: A Rainha do Norte de Moçambique. Finisterra, XL,79, pp.209-222.

BERGAMINI, C. (1997). Motivação nas Organizações (4<sup>a</sup> ed. ed.). São Paulo: Atlas

BISQUERRA, Rafael. (1989). Métodos de Investigación Educativa. Guia Prática. Barcelona. Ediciones Ceac.

BOGDAN, R & BIKLEN, S. (1994). Investigação Qualitativa em Educação. Porto: Porto Editora.

CHIAVENATO, I. (1999). Gestão de Pessoas: O Novo Papel de Recursos Humanos. Rio Janeiro: Campus.

CHIAVENATO, I. (2003). Introdução a Teoria da Administração (7 ed.). Editora Campus.

CHIAVENATO, I. (2004). O Capital Humano das Organizações. São Paulo: Atlas.

CHIAVENATO, I. (2005). Gerenciando com as Pessoas (2<sup>a</sup> ed.). (Elsevier, Ed.) Rio de Janeiro: Editora Campus.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

FINDLA Y, Elaide; COSTA, Mauro A. & GUEDES, Sanobra Paschoal. Guia para a Elaboração do Projecto de Pesquisa, 2a ed., UNVILE Editora, 2006.

GIL, António Carlos. Como elaborar Projecto de Pesquisa. 3<sup>a</sup> Edição, Atlas Editora, S.Paulo, 1991.

GONDIM, Sónia Maria Guedes; SILVA, Narbal. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. Psicologia para Administradores. São Paulo: EPU, 2004.

LAKATOS, Eva maria & MARCONI, Marina de Andrade. Fundamento de Metodologias científica, 5a Edição, editora Atlas S. A, São Paulo, 2003

LAKATOS, Eva Maria & MARKONI, Maria de Andrade. Metodologia de Trabalho Científico, procedimentos Básicos, Pesquisa Bibliográfica, projecto de Relatório, Editora Atlas, São Paulo, 1999.

MAXIMIANO, António César Amaru. Introdução à Administração. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. 306 p.

ZANATA, José, Pirâmide de Maslow, Disponível em: <http://site.suamente.com.br/a-piramide-de-maslow/>. Acessado em 19 de Novembro de 2013.

# **ANEXO**

# APÊNDICE

**APÊNDICE 01 QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS PROFESSORES/FUNCIONÁRIOS DO SECTOR CTA DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE**

O presente questionário insere-se no âmbito da execução do trabalho de Monografia científico e tem um carácter meramente científico. Pretende orientar o estudante ou pesquisador na recolha de dados relativos ao tema: ***Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar, Caso Da Escola Secundária De Napipine De 2017-2020***

1. Nível Académico: A. Nível Básico \_\_\_\_\_; B. Nível Médio \_\_\_\_\_; C. Bacharelato \_\_\_\_\_; D. Mestrado \_\_\_\_\_; E. Licenciatura \_\_\_\_\_; F. Outros \_\_\_\_\_.

2. Anos De Experiencia \_\_\_\_\_.

3. No Seu Ponto De Vistas O Que Entendes Por Motivação Dos Funcionários?

---



---



---

4. Achas Pertinente A Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar?

A. Sim \_\_\_\_\_ B. Não \_\_\_\_\_ C. Muito Bom \_\_\_\_\_ D. Normal \_\_\_\_\_ E. Não Sei Dizer \_\_\_\_\_.

4.1. Porque?

---



---



---

5. Na Sua Opinião Como É Que Pode Se Incluir A Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar?

---



---



---

6. Havendo A Existência De Programas De Motivação Dos Funcionários Escolar, Achas Que A Importância Da Motivação Dos Funcionários No Ambiente Escolar Pode Facilitar A Eficiência Do Procedimento?

A. Sim \_\_\_\_\_ B. Não \_\_\_\_\_

6.1. Justifique aposição escolhida

---



---



---

Muito Obrigado pela sua colaboração. Endereço aquele grande abraço académico.

**APÊNDICE 02 QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS PROFESSORES/FUNCIONÁRIOS  
DO SECTOR PEDAGÓGICO DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE NAPIPINE**

O presente questionário insere-se no âmbito da execução do trabalho de Monografia científico e tem um carácter meramente científico. Pretende orientar o estudante ou pesquisador na recolha de dados relativos ao tema: *Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar, Caso Da Escola Secundária De Napipine De 2017-2020*

Completa a tabela abaixo usando **X**. A letra **S** representa o Sim e a letra **N** representa o não.

Nº	Pergunta	S	N
1	Já Ouviu Falar De Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar?		
2	Na Sua Opinião Achas Que Há Importância Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar?		
3	Achas Relevante Incluir Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar?		
4	Na Opinião do Procedimento Inclusivo Da Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar é favorável?		
5	A Motivação Dos Funcionários Em Ambiente Escolar traz benefícios?		

**8. Justifique a resposta escolhida da sua autonomia**

---



---



---



---



---



---



---

Muito Obrigado pela sua colaboração. Endereço aquele  
grande abraço académico