

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE UM MUNICÍPIO DO ALTO VALE DO ITAJAÍ/SC¹

Larissa Coelho dos Santos², Lara Fabiana Dallabona³

¹ Vinculado ao projeto “Influência de Variáveis contingenciais e isomorfismos institucionais nos estilos de liderança de servidores públicos do Estado de Santa Catarina”

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – CEAVI – Bolsista PROBIC

³ Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis – CEAVI – lara.dallabona@udesc.br

O estudo objetiva analisar a percepção dos servidores públicos de um município do Alto Vale do Itajaí/SC sobre a liderança do gestor público e a motivação no ambiente de trabalho. Para tanto, aplicou-se uma pesquisa quantitativa em uma amostra de 229 servidores. Um líder eficaz possui comportamentos de honestidade, integridade e dinamismo, além disso precisa ter credibilidade com seus seguidores, mostrando coerência entre as ações e palavras, experiência profissional, relacionamento com a equipe e comunicação eficaz, sendo estes fatores essenciais para o líder eficaz (SIMÕES; FAVERO, 2003).

A liderança tem relação direta com a motivação dos colaboradores, sendo que a motivação é uma espécie de força interna que sustenta as ações do indivíduo, envolve a atitude, o comportamento, o sentimento de realização por meio de reconhecimento profissional, sendo uma força impulsionadora de reconhecimento humano (TANIGUCHI; COSTA, 2009). Neste contexto, para a análise do estudo, aplicou-se um questionário impresso em todas as secretarias do município de forma presencial, sendo que foi utilizado uma caixa malote para que os respondentes pudessem depositar o questionário, a fim de preservar o anonimato. A aplicação ocorreu entre novembro e dezembro de 2019. Os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas, sendo os dados analisados com estatística descritiva. A Tabela 1 expõe a percepção dos servidores públicos sobre a liderança do gestor municipal.

Tabela 1. Percepção dos servidores públicos em relação a liderança eficaz

Assertivas	DT	%	DI	%	IND	%	CO	%	CT	%
Conhece os regulamentos para decisões.	5	9,65	10	25	27	17,98	131	35,96	40	5,26
Luta pela qualidade serviço.	4	1,75	10	4,49	35	15,35	134	58,77	30	13,16
Apoia os trabalhos em equipe.	3	1,32	17	7,46	34	14,91	135	59,21	24	10,53
Quando há um problema, coleta informações	9	3,9	13	5,7	38	16,7	131	57,5	21	9,2
Tenta resolver os problemas.	4	1,75	25	10,96	41	17,98	131	57,46	12	5,26
Possui habilidades técnicas e aconselha sua equipe.	6	2,62	25	10,92	53	23,14	111	48,47	18	7,86
Com concessões e punições, encoraja comportamentos e evita os indesejados.	7	3,07	24	10,53	58	25,44	106	46,49	17	7,46
Tem vantagem nas relações interpessoais.	6	2,64	21	9,25	69	30,40	100	44,05	14	6,17
Comportamento igual, não faz discriminação e há punição justa.	12	5,26	34	14,91	39	17,11	104	45,61	223	10,09
Cria uma atmosfera positiva, celebra datas importantes.	18	7,89	31	13,60	64	28,07	77	33,77	20	8,77
Nomeia de acordo com a qualificação, obtém informações antes de indicar.	13	5,70	45	19,74	58	25,44	81	35,53	15	6,58
Quando há uma sobrecarga de trabalho, ajuda sua equipe.	13	5,76	36	15,93	80	35,40	69	30,53	10	4,42
Conhece a capacidade do pessoal e os	22	9,65	57	25,00	41	17,98	82	35,96	12	5,26

designa nas posições com base nisso.

Legenda: DT: discordo totalmente; DI: discordo; IND: indiferente; CO: concordo; CT: concordo totalmente.

É possível identificar que os servidores públicos têm o sentimento de ter apoio por parte da liderança. Quando há problemas o prefeito coleta informações com a equipe e tenta resolvê-los e concentra-se para que não ocorra novamente, sendo que o mesmo apoia o trabalho em equipe. Os respondentes concordam que o líder público trabalhe para que o serviço prestado para a população seja de qualidade.

Observa-se que os servidores públicos não concordam que a liderança conhece a capacidade pessoal da equipe e que designa posições de acordo com essas capacidades. Esse ponto deve ser observado porque gera insatisfação da equipe que tem reflexo na motivação. Outro ponto que chamou a atenção foi o fato de o líder não criar confraternização com a equipe em datas importantes. A celebração de datas importante e a união da equipe é extremamente importante para a motivação, pressupõe-se quando tem esse relacionamento entre as pessoas gera um clima organizacional melhor para a instituição.

Tabela 2. Percepção dos servidores públicos em relação a motivação em trabalhar na instituição pública

Assertivas	DT	%	DI	%	IND	%	CO	%	CT	%
Gosto muito desse trabalho	1	0,45	5	2,23	11	4,91	104	46,43	103	45,98
Me divirto fazendo meu trabalho	5	2,28	11	5,02	33	15,07	112	51,14	58	26,48
Se encaixa nos valores pessoais	7	3,20	31	14,16	42	19,18	88	40,18	51	23,29
Ser o melhor no meu trabalho	5	2,28	16	7,31	35	15,98	109	49,77	54	24,66
Escolhi este trabalho porque permite alcançar meus objetivos	4	1,85	29	13,43	36	16,67	99	45,83	48	22,22
O serviço é muito importante para mim	17	7,83	43	19,82	40	18,43	83	38,25	34	15,67
Fazer a diferença na sociedade significa mais que conquistas pessoais	29	13,48	42	19,53	49	22,79	76	33,35	19	8,84
Trabalho é minha vida, não quero falhar	18	8,26	56	25,69	47	21,56	85	38,99	12	5,50
Atender aos cidadãos me daria uma sensação boa, mesmo se não recebesse	72	33,09	99	45,41	29	13,30	14	6,42	4	1,83
Me proporciona certo padrão vida	76	34,86	71	32,57	32	14,68	33	15,14	6	2,75
Minha reputação depende disso	8	3,65	46	21,00	37	16,89	88	40,18	40	18,26

Legenda: DT: discordo totalmente; DI: discordo; IND: indiferente; CO: concordo; CT: concordo totalmente.

Observa-se que os servidores concordam que o trabalho que realizam se encaixa nos valores pessoais, gerando assim motivação para eles. Além disso concordam com a afirmação que escolheram trabalhar numa organização pública porque permite alcançar os objetivos de vida. Pressupõe que fazer algo que converge com os valores pessoais gera motivação intrínseca, e, conseqüentemente, poder alcançar os objetivos, gera a motivação extrínseca do servidor.

Foi possível observar também que prestar o serviço sem a remuneração não geraria uma sensação boa nos servidores. Pressupõe-se que esse sentimento possa estar relacionado com fato de os servidores escolherem estar na instituição por permitir alcançar os objetivos, se não houver a remuneração pelos serviços, estarão desmotivados e insatisfeitos. Boa parte dos respondentes discordaram que o trabalho proporciona um certo padrão de vida, entende-se que eles conseguem manter o padrão estando em outro emprego.

Palavras-chave: Liderança. Satisfação. Motivação.

Referências

- SIMÕES, A. L. A. FÁVERO N. O Desafio da liderança para o enfermeiro. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 11, n. 5, p. 567-573, 2003.
- TANIGUCHI, K.; COSTA, A. L. A. Clima organizacional: uma ferramenta estratégica para o diagnóstico em recursos humanos. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, p. 207-223, 2009.