

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE LOGÍSTICA

IVANCLÉIA RODRIGUES SOUSA

MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: um estudo no nível de satisfação dos Professores e Técnicos Administrativos dos Cursos de Gestão da Universidade Federal do Tocantins – UFT – Araguaína

ARAGUAÍNA
2016

IVANCLÉIA RODRIGUES SOUSA

MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: um estudo no nível de satisfação dos Professores e Técnicos Administrativos dos Cursos de Gestão da Universidade Federal do Tocantins – UFT – Araguaína

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade artigo, apresentado à coordenação do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins, para a obtenção do grau de Tecnólogo em Logística.

Orientadora: Profa. Esp. Débora Oliveira de Souza

**ARAGUAÍNA
2016**

IVANCLÉIA RODRIGUES SOUSA

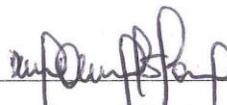
**MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NO NÍVEL DE SATISFAÇÃO
DOS PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DOS CURSOS DE
GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS - UFT - ARAGUAÍNA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Superior de Tecnologia em Logística da
Universidade Federal do Tocantins para
obtenção do grau de tecnólogo em logística.

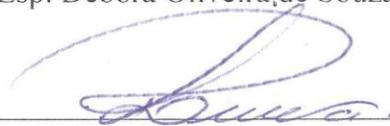
Orientadora: Profa. Esp. Débora Oliveira de
Souza

Aprovada em: 15 / 06 / 2016.

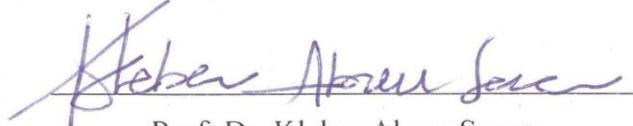
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Débora Oliveira de Souza (Orientador)



Prof. Ma. Paola Silva



Prof. Dr. Kleber Abreu Sousa

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

S725m Sousa, Ivanceléia Rodrigues .

MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: um estudo no nível de satisfação dos Professores e Técnicos Administrativos dos Cursos de Gestão da Universidade Federal do Tocantins – UFT – Araguaína . / Ivanceléia Rodrigues Sousa. – Araguaína, TO, 2016.

20 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins –
Câmpus Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2016.

Orientadora : Débora Oliveira de Souza

1. Organização . 2. Motivação . 3. Colaboradores. 4. Satisfação. I.
Título

CDD 658.5

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DOS CURSOS DE GESTÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS - ARAGUAÍNA

¹Ivancléia Rodrigues Sousa

²Débora Oliveira de Souza

RESUMO

O artigo destaca a importância da motivação para o bom desempenho das funções de um indivíduo em suas respectivas áreas de atuação. Teve o objetivo de analisar o nível de motivação dos Professores e Técnicos dos Cursos de Gestão da Universidade Federal do Tocantins- UFT/Araguaína, com o intuito de evidenciar o nível de motivação destes nas atividades que desenvolvem em seus respectivos cursos. Quanto à forma, da pesquisa, esta se caracteriza como pesquisa bibliográfica e de campo. Como instrumento de coleta de dados, adotou-se aplicação de questionário e é classificada como qualiquantitativa. Quanto aos resultados, estes estão apresentados em forma de gráficos com uma breve descrição dos seus resultados e pôde-se concluir que a maior parte dos colaboradores entrevistados, estão realizados profissionalmente, sentem-se satisfeitos em trabalhar na UFT, consideram bom o clima organizacional e gostam dos benefícios ofertados pela organização. E os fatores que mais influenciam positivamente na motivação dos servidores é forma com que se é trabalhada essas ferramentas dentro do ambiente interno e união dos membros que compõe os cursos de gestão da instituição.

Palavras-chaves: organização; motivação; colaboradores.

ABSTRACT

Given the growing need for worker exploitation in organizations, as a human being that The article highlights the importance of motivation for the proper performance of the functions of an individual in their respective areas. We aimed to analyze the level of motivation of teachers and technicians of the Federal University of Management Courses of Tocantins UFT / Araguaína, in order to show the level of motivation of these in activities that develop in their respective courses. As for how, research, this is characterized as bibliographical and field research. As a data collection instrument, was adopted application questionnaire and ranked qualiquantitative. As for the results, they are presented in graphs with a brief description of the results and it could be concluded that most of the interviewed employees, are performed professionally, they feel happy to

¹ Acadêmica do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins - UFT; E-mail: ivanclieiarodrigues@gmail.com.

² Especialista em Inovação pela Fundação Centro de Análise, Pesquisa e Inovação Tecnológica – FUCAPI, professora do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins – UFT; debora.souza@uft.edu.br.

work in UFT, consider good organizational climate and like the benefits offered by the organization. And the factors that positively influence the motivation of the servers is way it is crafted these tools within the internal environment and union members that make up the institution's management courses

Keywords: organization; motivation; contributors.

INTRODUÇÃO

A motivação organizacional é um dos aspectos mais relevantes para o desempenho de um indivíduo em uma organização, pois está ligada diretamente com os esforços destes e contribui de forma significativa com a qualidade de vida das pessoas, que consequentemente influenciará no sucesso da organização.

Nos últimos dias, tem-se observado nas organizações um baixo desempenho dos recursos humanos e até mesmo certo desinteresse em prestar um bom trabalho, pelo fato de não receberem ferramentas motivacionais nas suas respectivas áreas de atuação. Neste sentido, delimitou-se como problema desse estudo o seguinte questionamento: De que maneira os efeitos motivacionais podem influenciar no melhor desempenho de técnicos e professores dos Cursos de Gestão da Universidade Federal do Tocantins - UFT/Araguaína?

Considerando que a gestão pública vem mudando muito em diversas áreas de atuação, é fundamental que os servidores que dão sustentação à Universidade, estejam comprometidos e motivados. Desta forma, este estudo justifica-se pela importância da motivação dos recursos humanos em uma organização para que haja eficácia da realização de sua missão. A motivação é o combustível que mantém a energia dos colaboradores, portanto esse estudo foi de total importância, pois mediu o nível de satisfação dos professores e técnicos, a fim de propor melhorias nos aspectos que são considerados desmotivadores para os servidores entrevistados.

Este artigo tem como objetivo geral identificar o nível de motivação dos servidores dos Cursos de Gestão da UFT, e como objetivos específicos: 1) Realizar estudo bibliográfico sobre motivação organizacional; 2) Evidenciar os fatores que levam a desmotivação no ambiente de trabalho por meio de aplicação do questionário; 3) Analisar as informações coletadas propondo estratégias motivacionais.

Os sujeitos desta pesquisa foram os professores e técnicos dos cursos de

gestão, que nos fizeram entender e compreender como funcionam os programas de incentivos motivacionais ofertados pela UFT, e se esses realmente são acessíveis e eficazes.

Quanto a natureza deste trabalho, recorreu a pesquisa bibliográfica e exploratória (campo) e pode ser considerada como quali-quantitativa, subsidiado nos estudos de autores como CHIAVENATO (2000), e MAXIMINIANO (2008).

As técnicas de pesquisa foram através da aplicação de questionário, com entrevista semiestruturada, e os instrumentos utilizados para realização desta pesquisa foram: fichas de questionário.

O campo de pesquisa foi na Universidade Federal do Tocantins _ UFT, Araguaína, com professores e técnicos dos cursos de Gestão de Tecnologia em Logística, Tecnólogo em Turismo e Tecnologia em Cooperativismo, dos quais os resultados deste estudo estão organizados em dois capítulos, o primeiro refere-se a um estudo teórico com o título: *“A importância da motivação nas organizações: um estudo teórico”* e o segundo intitulado: *“O papel das ferramentas motivacionais: reflexões versus realidade”*, onde foi feito uma análise e reflexão dos resultados obtidos da pesquisa.

2 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO TEÓRICO

O papel da motivação nas organizações tem se destacado muito nas últimas décadas, tonando-se um fator muito importante dentro das empresas. Mediante a isto, a motivação aplica-se em todas as áreas da organização que se dirige às atividades humanas, e esta é responsável por impulsionar e manter os profissionais motivados através de ferramentas que influenciam tanto no ambiente organizacional como no processo mental do indivíduo. No desenvolvimento dos próximos tópicos serão apresentados por alguns autores, de que forma a motivação influencia no bom desempenho dos recursos humanos em uma organização.

2.1 CONCEITUANDO MOTIVAÇÃO

Um indivíduo bem motivado pode resultar em grandes benefícios para

organização tanto no aumento da produtividade como na satisfação do colaborador, e conseqüentemente refletirá na redução de alguns gargalos que geram queixa na organização. Neste sentido, para entender melhor sua função, Robbins (2002, p. 145) afirma que “a motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. No ponto de vista do autor, a motivação é a chave que liga todo o seguimento da organização, impulsionando os colaboradores a realizarem os seus objetivos. Desta mesma forma Ferreira (1999, p. 371) diz que motivação é o “conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo.”

Percebe-se que a motivação é a forma de animar o indivíduo dando a ele razões para realizar, metas e objetivos desejados, através de ferramentas que possibilite exercer determinadas funções, provocando nesse funcionário uma sensação de bem-estar e conforto. Nisso, Maximiano (1995, p. 318) expõe que: “motivação é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação ou comportamento”. Para o autor, a motivação é responsável por estimular o indivíduo a provocar mudanças em seu comportamento, além de induzir a ações que o leve a atingir suas metas.

Na mesma linha de raciocínio Robbins (2002, p. 151) fala que a motivação é “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”, ou seja, a motivação está para o indivíduo como uma bússola, direcionando (ou não), se esta for uma frequente em seu cotidiano, como forma de incentivo a realizar seus propósitos.

Ainda nos estudos de Maximiano (2004, p. 268):

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 estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão. Motivo, motor e emoção são palavras que tem a mesma raiz.

Na visão do autor, a motivação é responsável por mover o indivíduo, além de levá-lo ao estímulo do comportamento humano, levando-o a realizar impulsos por alguma razão, motivo ou emoção. Para Montana (1999, p. 203) motivação é o “processo de estimular um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou

realizar uma meta desejada”.

A motivação é de extrema importância em todas as áreas de atuação do indivíduo, por isso o colaborador deve estar sempre motivado independentemente do tipo de estímulo que este irá receber, é imprescindível que o homem encontre essa satisfação independentemente de atuar em uma instituição pública ou privada, sendo assim no próximo tópico vamos conhecer um pouco mais sobre a motivação no setor público.

2.2 MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Muito se fala em motivação nas organizações, tanto públicas como privadas, no entanto este fato vem se alastrando nas instituições, de forma negativa, principalmente no setor público, pelo fato dos servidores não estarem recebendo orientação e/ou ferramentas para que estes estejam motivados. Para entender sobre este fenômeno, Meirelles, (1988, p. 290) explica que:

Serviço Público, em um conceito amplo, é entendido como “todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas ou controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniência do Estado”. (MEIRELLES, 1988: 290).

A grande maioria das empresas públicas brasileiras enfrentam problemas em termos estruturais, o que leva a um clima organizacional de desmotivação, insatisfação e desânimo. De acordo com BERGUE, 2007 apud SIVA; MELLO (2010, p. 20):

A motivação das pessoas no ambiente do serviço público, a exemplo de outros fenômenos neste mesmo contexto, tomado em contraste com organismos da esfera privada, é revestida de especial complexidade decorrente de um número substancial de características de natureza cultural, política, econômica e legal que particularizam esse setor.

Na visão do autor, a motivação no setor público comparado ao setor privado é totalmente reversa, pois esta se torna mais complexa por ter características e normas diferentes que as regem, diferenciando assim a natureza dos dois setores, sendo que cada um trabalha a motivação organizacional de acordo com suas particularidades e interesses.

“Em organizações públicas o recurso básico de geração da qualidade é o funcionário público e o elemento de envolvimento e comprometimento do funcionário

em programas da qualidade é a motivação”. (PALADINI, 2000, p. 198 199). No dizer do autor, nas instituições os servidores são os elementos chaves para desenvolverem programas e atividades de qualidade, no entanto, estes precisam estar motivados, para que estas ações sejam desenvolvidas de forma eficaz. Herzberg (1997, p.117) definiu que:

Os fatores de desenvolvimento ou motivadores inerentes ao próprio trabalho são: realização, reconhecimento da realização, o próprio trabalho, responsabilidade e desenvolvimento ou progresso. Os fatores de prevenção da insatisfação ou higiene compreendem: política e administração da companhia, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, salário, situação e segurança.

Os motivos que levam a satisfação dos indivíduos vão além do próprio ofício, pois estes necessitam de incentivos e estímulos para desenvolver esses fatores, melhorando as condições de serviço e de bem estar dos colaboradores, reconhecendo estes como parte fundamental da instituição. Deste mesmo, modo Chiavenato (2010, p. 444) fala que: “São pagamentos ou créditos concedidos aos colaboradores ou equipes que proporcionam contribuições extraordinárias à organização.” Oferecer incentivos aos colaboradores é uma forma de instigá-los para que este alcance metas estabelecidas e se sintam motivados, pois em muitos casos o dinheiro é um bom motivador e gerador de desempenhos positivos. Já para Bergue (2012, p. 35):

A motivação é um processo intrínseco, ou seja, que está fortemente associado ao sentido do trabalho, e uma vez que compreendemos o contexto específico da organização pública mediante um processo de análise e de diagnóstico. Neste sentido, os órgãos podem promover programas específicos com vista a estabelecer melhor condições para a motivação das pessoas.

Diante deste argumento, a motivação das pessoas no ambiente profissional, nos órgãos públicos deve ser estudada para reformular novas ferramentas que possibilite promover o estímulo nesse meio, compreendendo os possíveis entraves e possibilitando mudanças nesse espaço, para assim atender as necessidades dos colaboradores com maior eficiência, aumentando a satisfação dos mesmos para que estes possam prestar serviços de qualidade.

2.3 FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

As organizações atualmente estão cada vez mais preocupadas com a

motivação no ambiente de trabalho, por esta se fazer cada dia mais presente dentro das empresas, contudo não é fácil entender e compreender essa dinâmica, e principalmente as dificuldades que influênciam este meio, de forma direta e indireta, refletindo nas ações dos indivíduos.

Compreender a particularidade de cada indivíduo é complicado, pois muitas das vezes não se consegue inserir ferramentas motivacionais que atendam as expectativas de todos, fazendo com que estes alcancem a máxima satisfação possível no ambiente de trabalho. Maximiano (2008, p. 250) diz que: “A motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter a mesma motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo.”

Na opinião do autor, não há uma fórmula para a motivação e nem uma regra específica, pois a motivação vai de acordo com as atividades praticadas pelo indivíduo e suas individualidades, pois a motivação nasce daquilo que te dá prazer ou desafia a pessoa a se superar.

Sobre isto, Casado (2002, p. 236):

As organizações são compostas de pessoas que trazem para o ambiente de trabalho todo o seu jeito de ser, sentir e viver. São motivações diferentes, habilidades e aptidões diversas, competências distintas que precisam conviver e produzir.

Para o autor, a instituição é formada pelos seus colaboradores onde cada um agrega a organização sua particularidade, são pessoas que convivem em determinado ambiente com visões diferentes, mas em busca do mesmo propósito que é obter a máxima satisfação de modo mais eficiente. Apesar de cada indivíduo ter sua particularidade todos possuem necessidades que precisam ser atendidas, tanto no ambiente interno quanto externo. Dessa forma Pontes (2010, p. 104), fala que:

Cada ser humano tem diferentes tipos de necessidades, de acordo com seus padrões e valores, que variam conforme as situações experimentadas ou são influenciadas pelo ambiente de convívio. Apesar de variarem de pessoa para pessoa, normalmente as necessidades tendem a seguir uma escala.

Na visão do autor cada indivíduo possui um desejo que vai variar de acordo com o ambiente deste, apesar dessas variáveis serem mutáveis normalmente essas vontades tendem a seguir um ritmo, que podem levar a realização ou não no ambiente

interno de trabalho. Diante disto, Heszberg (1997) apud (BRUNELLI, 2008, p. 117) define que:

Os fatores de desenvolvimento ou motivadores inerentes ao próprio trabalho são: realização, reconhecimento da realização, o próprio trabalho, responsabilidade, desenvolvimento ou progresso. Os fatores de prevenção da insatisfação ou higiene compreendem: política e administração da companhia, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, salário, situação e confiança. (HESZBERG, 1997 apud BRUNELLI, 2008, p. 117).

Os autores descrevem acima, que o estado de motivação vai além da realização do próprio trabalho, pois estes colaboradores necessitam de fatores motivacionais para se manterem completamente realizados, para assim exercer suas atividades com maior eficiência dentro da organização.

Neste sentido, as organizações podem utilizar dos fatores motivacionais para impulsionar seus colaboradores a atingir as metas e alcançar a realização dessa forma Albrecht (1992, p. 30) diz que: “se uma pessoa for bem remunerada, tiver uma função agradável, mantiver uma relação positiva com seu superior, vislumbrar oportunidades de progressos, então a qualidade de vida no trabalho será elevada para ela”.

Sãos diversos os fatores que levam a motivação e entusiasmo do indivíduo, e isto se dão ao fato de refletir diretamente nas funções desempenhadas por ele na organização. A motivação em si está relacionada com os vínculos estabelecidos entre a empresa e o colaborador, e os meios que a organização se utiliza para disseminar essas ferramentas, de maneira que possa atender a todos, como o lado financeiro, as necessidades fisiológicas e emocionais do indivíduo.

Deste modo a motivação é um fator muito importante para o desenvolvimento dos indivíduos dentro das organizações, e isto se faz por esta ser uma ferramenta que influencia no comportamento dos mesmos induzindo-os ao alcance de metas e sonhos que estes são propostos a realizar.

3 METODOLOGIA

Este capítulo tem o objetivo de informar o método que foi utilizado no desenvolvimento da presente pesquisa, para coleta das informações e verificação da percepção dos servidores em relação às ferramentas motivacionais ofertadas a estes,

dos Cursos de Gestão da UFT/Araguaína.

A presente pesquisa se classificou de acordo com Vergara (2005), como exploratória e explicativa, onde foram verificados os fatores que influenciam na motivação dos servidores.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e de campo, onde foram investigados conceitos e teorias sobre o assunto e aplicado os questionários com os servidores, buscando respostas para a situação problema do assunto abordado, pois de acordo com Lakatos e Marconi (1987, p. 66)

A pesquisa bibliográfica trata-se do levantamento, seleção e documentação de toda bibliografia já publicada sobre o assunto que está sendo pesquisados, em livros, revistas, jornais, boletins, monografias, teses, dissertações, material cartográfico, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o mesmo.

Já a pesquisa de campo:

É a pesquisa em que se observa e coleta os dados diretamente no próprio local em que se deu o fato em estudo, caracterizando-se pelo contato direto com o mesmo, sem interferência do pesquisador, pois os dados são observados e coletados tal como ocorrem espontaneamente (LAKATOS; MARCONI, 1996, p. 75).

Este estudo pode ser classificado como uma pesquisa quantitativa, pois de acordo com Richardson (1989), este método caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas. E se constitui em coleta de dados efetuada *in loco*, também qualitativa, pois este método difere, em princípio, do quantitativo, à medida que não emprega um instrumental estatístico como base na análise de um problema, não pretendendo medir ou numerar categorias (RICHARDSON, 1989). Para a coleta de dados foram utilizadas as técnicas de questionário fechado, o qual foi aplicado aos participantes de forma individual.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesse tópico, discorre a análise dos dados da presente pesquisa, onde é mensurado o nível de satisfação dos membros da organização e com base nos resultados obtidos serão proposto melhorias no ambiente interno, além da inserção de

novos programas e práticas de desenvolvimento que estimulem o crescimento profissional e motivacional do indivíduo.

4.1 O PAPEL DAS FERRAMENTAS MOTIVACIONAIS: REFLEXÕES VERSUS REALIDADE

Os dados coletados de forma geral foram bastante satisfatórios, pois a presente pesquisa mostrou que a grande maioria dos colaboradores estão satisfeitos com as ferramentas motivacionais ofertadas pela UFT, apesar de haver aqueles que estão insatisfeitos, podemos observar que a satisfação é razoável, partindo do pressuposto de que mais da metade dos entrevistados se agrada da forma com que a organização trabalha a motivação dentro do ambiente interno.

4.1.1 Contextualizando o campo de pesquisa

De acordo com Lopes (2015) a Universidade Federal do Tocantins - UFT foi criada a partir da encampação da IES estadual Universidade do Tocantins – UNITINS e iniciou suas atividades em 2003. Em 2007, em prosseguimento à política de expansão implementada pelo governo federal, foi instituído o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - Reuni, ao qual a UFT aderiu e criou novos cursos por todo o campi, a partir de 2009. Dentre eles os Cursos Gestão em Cooperativas, Gestão em Tecnologia em Logística e Gestão em Turismo.

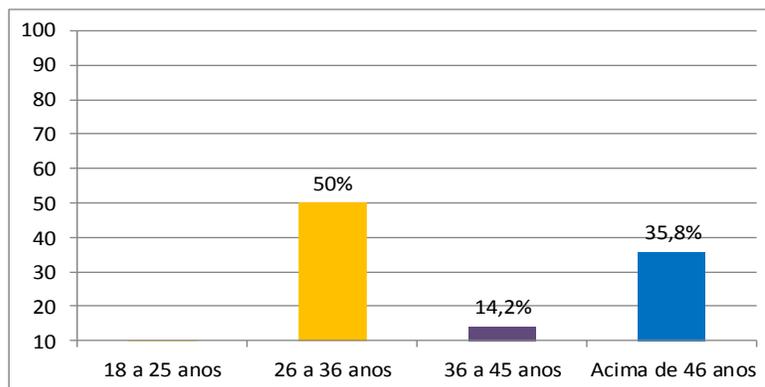
O Reuni representou um segundo momento do processo de expansão do ensino superior, cujo objetivo é o de promover a ampliação do acesso e a inclusão de novos segmentos da população ao ensino superior. Como condição de adesão ao programa, vincula os aportes de investimento ao cumprimento de metas previamente estabelecidas em contratos de gestão, visando também o melhor aproveitamento da estrutura física e de pessoal existentes. LOPES (2015).

4.1.2 Análise dos resultados da pesquisa

Neste tópico são apresentados os resultados encontrados e a análise de cada questionamento feito aos servidores, do quais se iniciaram com o perfil de cada entrevistado, onde foi constatado que dos servidores entrevistados, o público se dividiu

em 50% masculino e 50% feminino, neste sentido analisa-se que não há privilégios em relação ao sexo.

No gráfico 1, é apresentada a faixa etária de idade dos professores e colaboradores entrevistados.

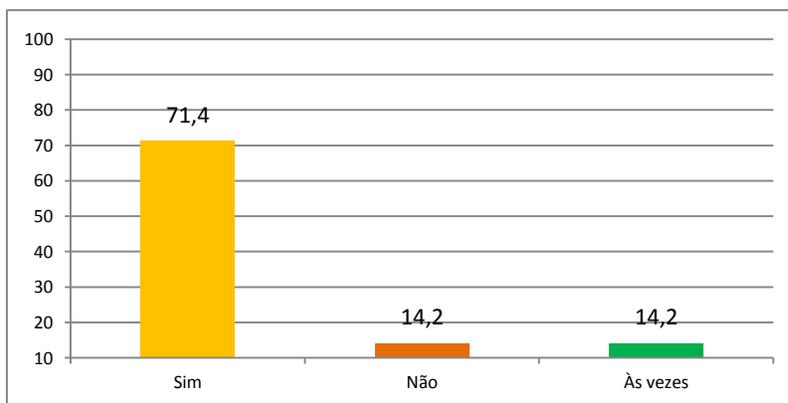


Faixa etária dos entrevistados – Gráfico 1

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Observa-se que 50% dos colaboradores têm entre 26 a 36 anos, que 14,2% são representados por pessoas de 36 a 45 anos e 35,8% são funcionários que tem idade acima de 46 anos, dessa maneira é importante considerar que o maior grupo é composto por um número expressivo de pessoas mais jovens e representa metade do pessoal, que compõe os três cursos.

O gráfico 2, mostra se os entrevistados consideram as áreas da organização são bem distribuídas e organizadas, do qual obteve-se o seguinte resultado:



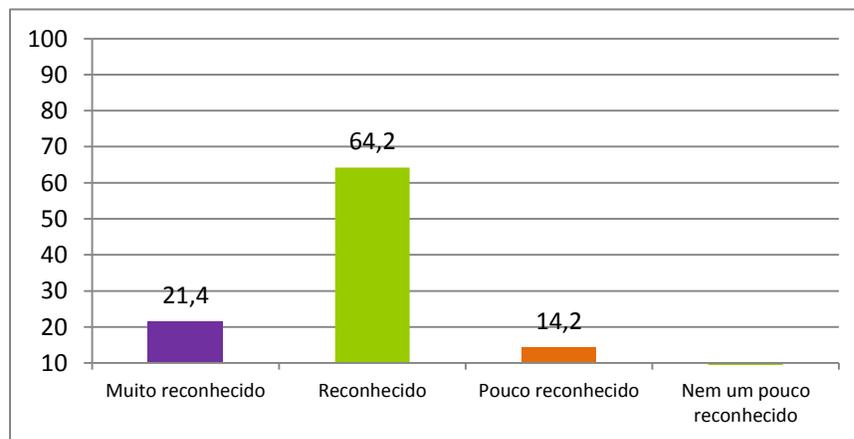
Áreas da organização – Gráfico 2

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Analisa-se que 71,4% dos colaboradores entrevistados consideram a área de trabalho bem distribuída, enquanto 14,2% consideram que não e outros 14,2% disseram que às

vezes. Nota-se que mais da metade dos indivíduos estão satisfeitos com essa divisão da organização. Apesar do resultado da pesquisa ter sido bastante satisfatório em relação às áreas da organização, ainda há um percentual insatisfeito com a forma que é distribuída essas áreas de trabalho, com isso o ideal seria fazer uma avaliação nesse ambiente, para identificar o porquê estes ainda não estão totalmente satisfeitos, para então se sentirem motivados nas suas respectivas funções.

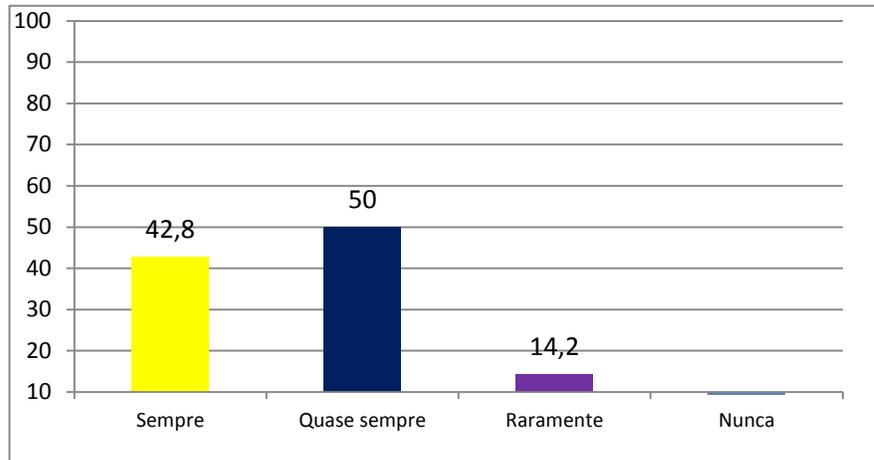
Abaixo, o gráfico 3, mostra o nível de satisfação em relação ao reconhecimento, quanto ao trabalho executado na organização.



Reconhecimento dos profissionais dentro da organização – Gráfico 4
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Repare-se que 64,2% dos entrevistados sentem-se reconhecidos com a função que exercem dentro da organização, enquanto 21,4% se sentem muito reconhecido, e apenas 14,2% se sentem pouco reconhecido, assim podemos perceber que é grande o nível de satisfação em relação ao reconhecimento profissional dos colaboradores dos cursos de gestão da UFT, fator este que se torna relevante se comparado com o nível que consideram poucos satisfeitos. Ainda assim, é necessário que a motivação seja geral dentro da instituição e para que isso ocorra é interessante identificar a causa pelo qual ainda existem colaboradores que não se sentem reconhecidos pelo que desenvolvem.

O gráfico abaixo descreve se os colaboradores entrevistados se sentem bem informados ou não na UFT.

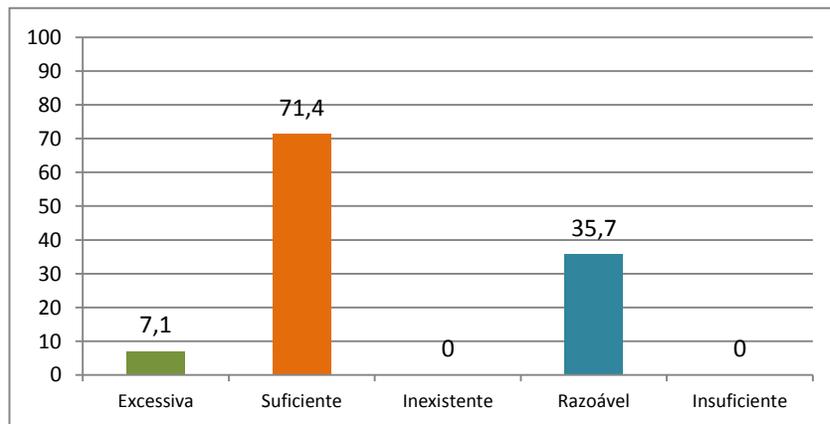


Nível de informação repassadas na UFT– Gráfico 5

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Observa-se que 50% dos colaboradores consideram que quase sempre a UFT os mantém bem informados, enquanto 42,8% falaram que sempre são informados, e 14,2% disseram que raramente são bem informados. Nota-se que a maioria dos entrevistados encontram-se insatisfeitos quanto à forma que é trabalhada a transmissão das informações dentro da instituição, com isso é necessário investigar as falhas nesse ambiente organizacional para com que as informações estejam ao alcance de todos.

O gráfico a seguir descreve se o servidor tem ou não autonomia para sugerirem críticas e melhorias na execução do seu trabalho.

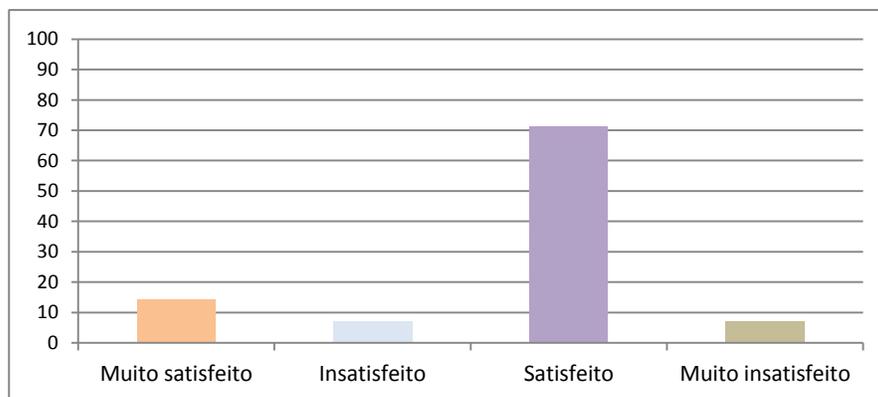


Nível de autonomia dos servidores– Gráfico 6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

No gráfico 6, mostra que 71,4% dos colaboradores sentem que tem autonomia suficiente para propor críticas e melhorias na execução do seu trabalho sendo que 35,7% julgam razoável e 7,1% acham excessiva. Neste sentido, a maioria dos colaboradores se sentem a vontade para opinar e sugerir melhorias no seu ambiente de

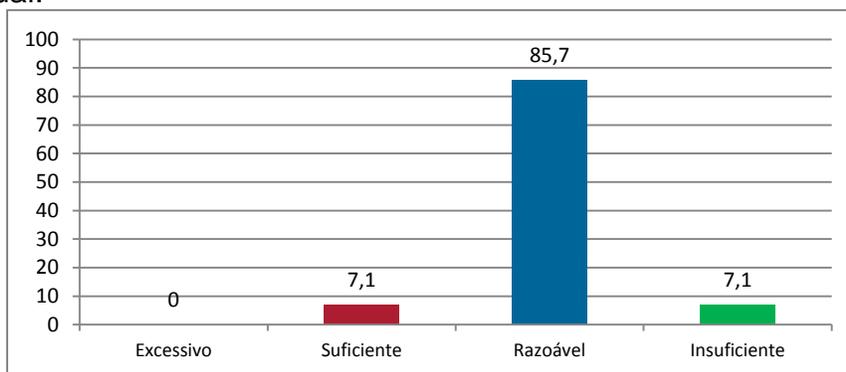
trabalho, o que se torna um ponto positivo para a motivação dos mesmos. O gráfico 7 descreve como o servidor se sente em relação aos benefícios oferecidos pela organização.



Nível de satisfação em relação aos benefícios dos servidores – Gráfico 7
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

É interessante notar que 71,4% dos entrevistados afirmaram estarem satisfeitos com os benefícios ofertados pela organização, enquanto 14,2% disseram estar muito satisfeito, já 7,1% falaram estar insatisfeitos e da mesma forma, muito insatisfeito. Portanto, foi possível analisar que os colaboradores estão bem satisfeitos em relação aos benefícios oferecidos pela instituição, levando em consideração um número baixo de pessoas que se encontram insatisfeitas, nisto é possível considerar que nem sempre pode-se alcançar a satisfação total de satisfação, dentro de uma organização.

O gráfico 8 representa como os servidores da UFT consideram em grau, o seu salário atual.

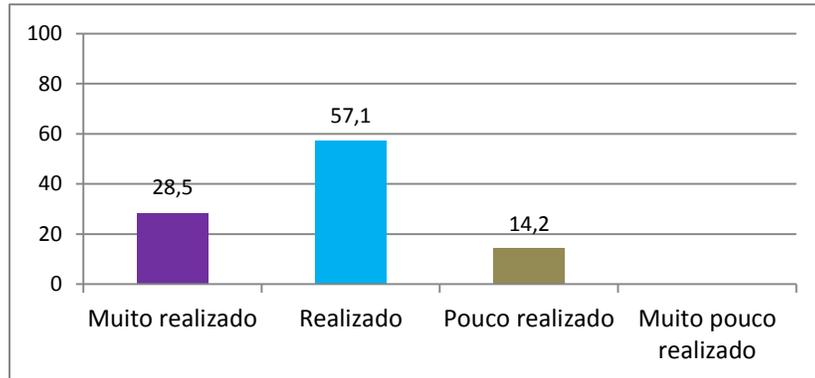


Nível de satisfação dos servidores em relação ao salário atual – Gráfico 8
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

O presente questionário apontou que 85,7% dos colaboradores entrevistados consideram seu salário razoável, no entanto 7,1% reconhecem ser suficiente e outros

7,1% julga insuficiente. Portanto pode-se observar que a maior parte desses servidores estão satisfeitos e acredita ser razoável o seu salário atual, levando-nos a crer que não influencia no nível de satisfação dos servidores.

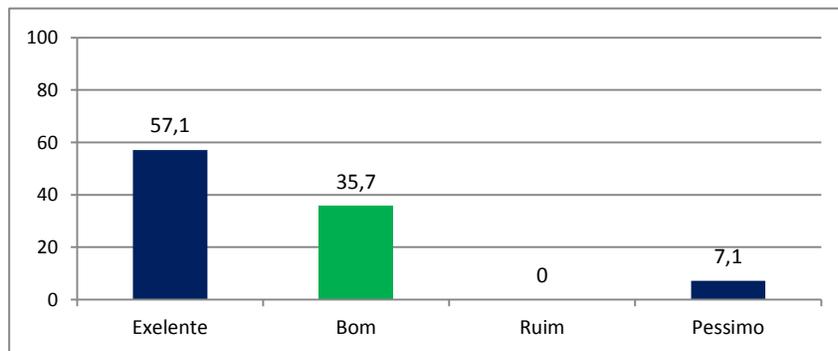
O gráfico 9 representa como o servidor se sente em relação à realização profissional.



Nível de realização profissional dos servidores – Gráfico 9
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Observa-se que em termos da realização profissional 57,1% se diz realizado, já 28,5% se sentem muito realizados e 14,2% se consideram pouco realizado dentro da organização. A partir dessa análise pode-se perceber que há um *mix* de variações quanto ao nível de realização desses profissionais, no entanto se a instituição souber identificar o que causa essa diferença, de modo que o colaborador se sinta realizado no ambiente de trabalho, obterão resultados satisfatórios, visto que estes estarão satisfeitos e conseqüentemente desenvolverão um bom trabalho.

O gráfico abaixo descreve como o servidor considera o relacionamento das pessoas em equipe nos cursos de gestão da UFT.

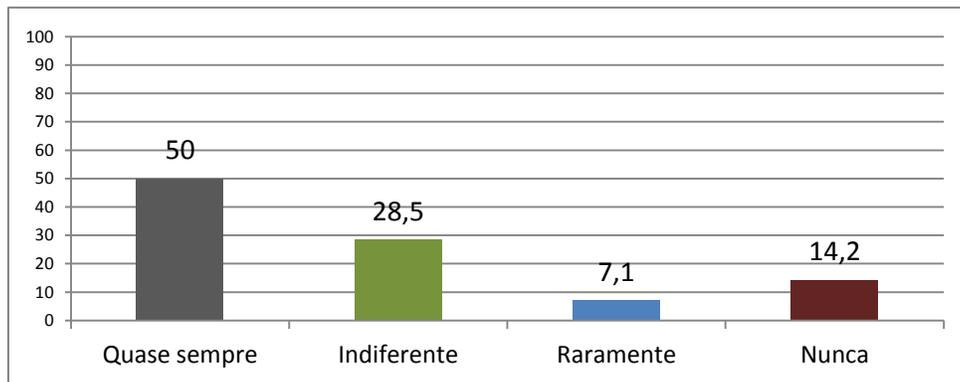


Nível de relacionamento em equipe – Gráfico 10
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Analisa-se a partir do gráfico que 57,1% colaboradores entrevistados afirmaram

ter uma excelente relação com os colegas de trabalho, e 35,7% disseram ter um bom relacionamento, enquanto 7,1% falaram ter um péssimo relacionamento entre sua equipe. Nota-se que o nível de relacionamento entre as equipes é bom, pois a grande maioria mostrou-se satisfeita e apenas um pequeno percentual afirmou que não, mas sempre há divergências em equipes nas organizações e para que isso não ocorra com tanta frequência, e a convivência seja o máximo possível satisfatória é importante que instituição empregue dinâmicas coma equipe, para que assim haja uma maior interação entre elas e consequentemente suja bons resultados.

O gráfico 11 descreve se a cultura organizacional favorece ou não as atividades da instituição



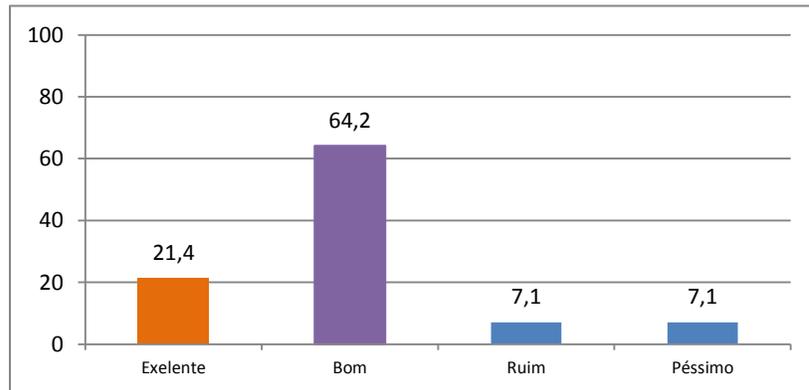
Cultura organizacional – Gráfico 11

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Através do gráfico 11, percebe-se que 50% dos colaboradores falaram que quase sempre a cultura organizacional favorece as atividades dentro da organização, enquanto outros 28,5% disseram ser indiferentes, já 7,1% revelaram que raramente influencia, e outros 14,2% afirmaram que nunca influencia. Os dados mostram claramente que metades dos entrevistados concordam que a cultura organizacional, quase sempre influencia nas atividades, enquanto os outros 50% estão bem divididos,, no entanto nota-se que esta questão não está bem clara para os colaboradores, sendo assim a organização deve disseminar mais a cultura organizacional dentro do ambiente de trabalho para que se possa abranger um quantitativo maior de pessoas que a reconheça dentro da instituição, pois esta é uma das ferramentas principais dentro uma organização.

O gráfico 12, representa como é o ambiente em relação à execução das atividades

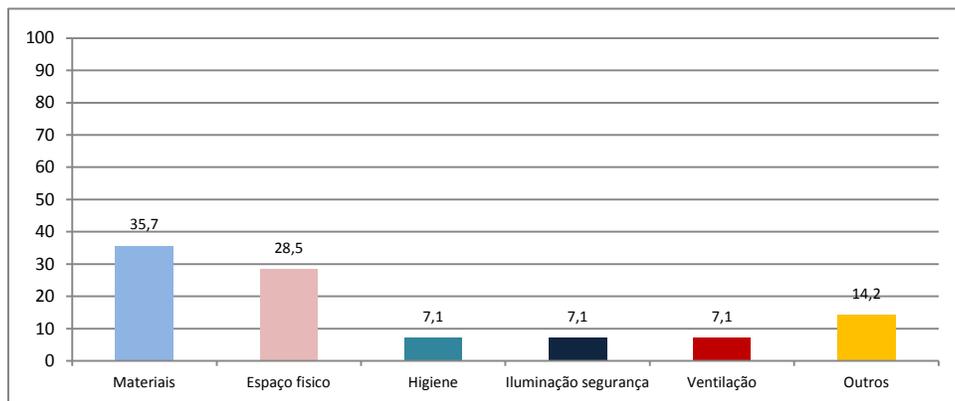
da organização.



Nível do ambiente organizacional – Gráfico 12

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Através dos seguintes dados pode-se observar que 64,2% julgaram o ambiente bom, enquanto 21,4% dos colaboradores entrevistados consideram o ambiente excelente, 7,1% acha ruim e outros 7,1% disseram ser péssimo. Como podemos notar há um impasse no que diz respeito ao ambiente organizacional em relação às tarefas executadas, mesmo a maioria dos entrevistados achando o ambiente bom ou excelente, ainda tem alguns que contradizem esta afirmativa considerando o mesmo ruim ou péssimo, com isso o ambiente não se torna 100% favorável a partir do momento em que este não consegue proporcionar sensação de bem estar a todos os membros. Já o gráfico abaixo descreve qual fator é mais importante para que haja melhor desempenho no trabalho.



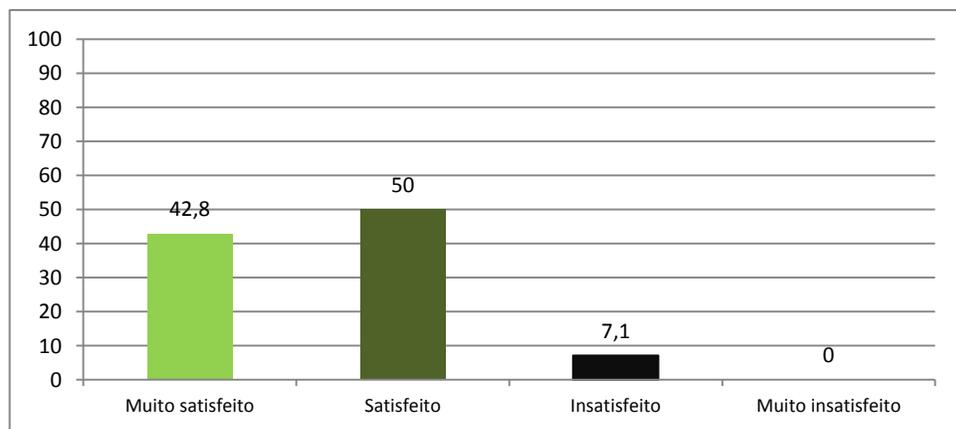
Fator de desempenho no ambiente de trabalho – Gráfico 13

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Observa-se que os principais fatores de desempenho segundo os colaboradores entrevistados estão com 35,7% como sendo um dos mais fundamentais

os materiais/ferramentas de trabalho que são disponibilizados, com 28,5% está o espaço físico, com 14,2% outros fatores, e iluminação segurança, ventilação e higiene com um percentual de 7,1% cada. Desta forma, ficou claro que essa questão é muito particular a cada individuo, pois esses fatores ficaram bem divididos sendo que apenas os materiais e o espaço físico tiveram uma relevância maior, comparado aos demais fatores de desempenho no ambiente de trabalho.

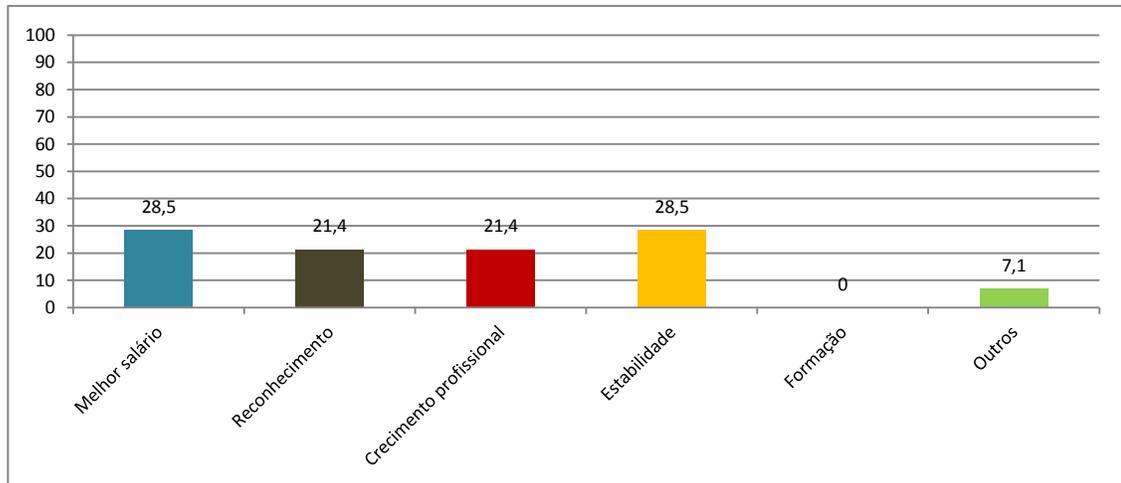
O gráfico 14, descreve o nível de satisfação dos colaboradores, e mostram como se sentem trabalhando na UFT.



Nível de satisfação dos colaboradores ao trabalhar na UFT– Gráfico 14
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

Analisa-se que 50% dos colaboradores entrevistados se sentem satisfeitos trabalhando na UFT, enquanto 42,8% sentem-se muito satisfeitos, mas em contra partida 7,1% afirmam está insatisfeitos. Deste modo considera-se muito bom o nível de satisfação dos entrevistados, tornando-se visível que estes se sentem motivados e contentes em fazer parte da organização, mesmo havendo um pequeno percentual que não está, provavelmente isto não influencia os demais, e sempre haverá um grupo contrário em relação a satisfação total, dentro de uma organização.

O gráfico 15 mostra quais elementos descritos no questionário, mais motiva os servidores dentro da organização.



Elementos de motivação dos servidores – Gráfico 16
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados coletados

De acordo com o gráfico acima, o fator que mais motiva os colaboradores pesquisados, com um percentual de 28,5% é o salário e estabilidade, em seguida com 21,4% reconhecimento e crescimento profissional e 7,1% disseram que são outros motivos. Notasse-se que são bem variados os elementos que compõe os níveis de motivação dos indivíduos, pois cada um tem sua particularidade e não há uma regra em comum que obrigue ou estimule a todos a seguirem um padrão quanto às ferramentas motivacionais, isso varia bastante do ponto de vista de cada indivíduo, pois a motivação é individual e se caracteriza de acordo com as necessidades de cada um.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Tendo em vista os aspectos observados, conclui-se que a presente pesquisa foi de total importância para avaliar o nível de motivação dos servidores dos Cursos de Gestão da UFT. Este estudo foi de extrema relevância para conhecer o perfil dos colaboradores e as necessidades dos mesmos, podendo assim pontuar os pontos fracos e pontos fortes da instituição através da aplicação do questionário, assim foi possível mensurar o percentual de servidores satisfeitos e insatisfeitos em relação aos benefícios e ferramentais ofertados pela organização, uma vez que ainda há membros que não se sentem reconhecidos dentro da organização, e estes se encontram insatisfeitos com salário e com os estímulos ofertados, dentre outros.

Neste sentido, se propõe através deste trabalho, que as chefias imediatas formulem melhorias quanto à forma em que a instituição vem trabalhando a motivação

dentro do ambiente interno, sugere-se qualificar constantemente os servidores em suas áreas de atuação, além de inserção de palestras motivacionais, dinâmicas em grupo, cursos, inovação com o clima organizacional, premiações com estímulos e reconhecimento, oferecer mestrado específicos para técnicos, políticas de recepção de servidores, criação de grupo de trabalho para discutir assuntos relacionados a UFT e encontro dos professores e servidores para troca de experiências, no intuito de manter a motivação sempre constante no ambiente interno, estimulando os servidores a alcançar metas e desempenhar sempre um bom trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Karl. **Serviços com qualidade: a vantagem competitiva**. São Paulo : McGraw-Hill, 1992.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações pública**. 2. ed. Ver. e atual. Caxias do Sul: Educus, 2007.

CASADO, Tânia. **As pessoas nas organizações**. 10.ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel do Recurso Humano nas organizações**. 3ª. Edição Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FERREIRA, A.B.H. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário de língua portuguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

HERZBERG, Frederick. **Mais uma vez: como motivar seus funcionários?. In: GESTÃO de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho**. Rio de Janeiro: Campus, c1997.

HERZBERG, Frederick. **Mais uma vez: como motivar seus funcionários?. In: de desempenho**. Rio de Janeiro: Campus, c1997.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Pesquisa. In: _____. **Técnica de pesquisa** .3.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. Pesquisa Bibliográfica. In: _____. **Metodologia do trabalho científico** . 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

MAXIMIANO, A.C.A. **Introdução à administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Amaro. **Introdução a Administração**. 6. ed. São Paulo, Atlas, 2004.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

MONTANA, P. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1999.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da qualidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de desempenho**. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

VERGARA, Silvia Constant. **Gestão de pessoas** – 4ª ed. – São Paulo: Atlas, 2005.