



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: Estudo de Caso na empresa COTEMINAS S.A. Unidade
Campina Grande – PB

JÔNATAS ARAÚJO FERREIRA DA SILVA

CAMPINA GRANDE – PB
NOVEMBRO – 2014

JÔNATAS ARAÚJO FERREIRA DA SILVA

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: Estudo de Caso na empresa COTEMINAS S.A. Unidade
Campina Grande – PB

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba, como pré-requisito à obtenção
Do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Yêda Silveira Martins Lacerda

CAMPINA GRANDE – PB
NOVEMBRO - 2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586m Silva, Jônatas Araújo Ferreira da
Motivação no trabalho [manuscrito] : estudo de caso na
Empresa Coteminas S.A. unidade Campina Grande – PB / Jonatas
Araújo Ferreira da Silva. - 2014.
32 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda,
Departamento de Administração e Economia".

1. Motivação. 2. Teorias da motivação. 3. Nível
motivacional. 4. Gestão organizacional. 5. COTEMINAS. I.
Título.

21. ed. CDD 658.314

JÔNATAS ARAÚJO FERREIRA DA SILVA

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: Estudo de Caso na empresa COTEMINAS S.A.
Unidade Campina Grande – PB

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba, como pré-requisito à obtenção
Do grau de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração.

Aprovada em: 20 de Novembro de 2014.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Yêda Silveira Martins Lacerda

(Orientadora) Prof^ª. Dr^ª Yêda Silveira Martins Lacerda
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Rayane Fernandes Mano

Prof^ª. Msc. Rayane Fernandes Mano
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Waleska Silveira Lira

Prof^ª. Dr^ª Waleska Silveira Lira
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Dedico este trabalho ao meu pai, Aluísio
Ferreira da Silva e a minha mãe, Analice
Araújo Silva

Resumo

A motivação humana tem sido um dos maiores desafios na gestão organizacional para muitos psicólogos, gerentes e executivos. Inúmeras pesquisas têm sido elaboradas e diversas teorias têm tentado explicar o funcionamento desta força que leva as pessoas a agirem em direção do alcance de seus objetivos. O objetivo do presente trabalho é verificar o nível de motivação dos colaboradores do setor de mecânica da Utilidades da Coteminas CG. A metodologia deste trabalho foi uma pesquisa descritiva com método quantitativo, que procura detectar o nível de motivação dos colaboradores do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades da Coteminas de Campina Grande-PB. Para tal objetivo, o instrumento utilizado foi um questionário estruturado com 22 questões fechadas e foi aplicado aos colaboradores que atuam neste setor verificando o nível de satisfação e motivação relacionados às suas atividades desenvolvidas na empresa e a sua relação com a mesma, os resultados foram recolhidos e tabulados estatisticamente. A análise dos resultados mostrou que a maioria correspondente a 44% dos colaboradores estão satisfeitos e motivados com o que foi questionado, pontos como realização pessoal, reconhecimento, responsabilidade, trabalho em si, crescimento pessoal e avanço na carreira foram abordados. Diante do exposto, após os dados tabulados conclui-se que a organização deve levar em consideração os resultados apresentados procurando também reverter o número de insatisfeitos que foi representado por 23% dos entrevistados, bem como as estratégias propostas, haja vista que a motivação tem sido analisada como uma saída para melhorar o desempenho profissional no que diz respeito quanto a saúde da organização e a satisfação dos colaboradores.

Palavras-chave: Motivação. Teorias da motivação. Nível motivacional.

Abstract

Human motivation has been one of the biggest challenges in organizational management for many psychologists, managers and executives. Numerous studies have been prepared and several theories have tried to explain the functioning of this force which leads people to act towards the achievement of its objectives. The aim of this study is to verify the level of motivation of employees of the mechanical sector of Utilities Coteminas CG. The methodology of this study was a descriptive research with quantitative method, which seeks to detect the level of motivation of employees of Mechanical Maintenance sector of Utilities Coteminas of Campina Grande-PB. For this purpose, the instrument was a structured questionnaire with 22 closed questions and was applied to employees who work in this sector by checking the level of satisfaction and motivation related to their activities in the company and its relationship with it, the results were collected and statistically tabulated. The results showed that the majority corresponding to 44% of employees are satisfied and motivated with what was asked, points as a personal achievement, recognition, responsibility, work itself, personal growth and career advancement were addressed. Given the above, after the tabulated data it is concluded that the organization should take into consideration the results presented also looking to reverse the number of dissatisfied who was represented by 23% of respondents, and the strategies proposed, given that the motivation has been analyzed as a solution to improve the professional performance with respect as the health of the organization and employee satisfaction.

Key word : Motivation. Theories of Motivation. Motivational level.

Lista de Ilustrações

Figura 1 - Exemplos de como as organizações podem satisfazer necessidades da hierarquia de Maslow.....	14
Figura 2 - O efeito dos fatores higiênicos e motivacionais.....	16

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Gênero.....	18
Gráfico 2 - Estado Civil.....	19
Gráfico 3 - Tempo de Serviço.....	19
Gráfico 4 – Função.....	20
Gráfico 5 - Satisfação - Aspectos Intrínsecos.....	23
Gráfico 6 - Satisfação - Aspectos Extrínsecos.....	25
Gráfico 7 - Fatores agrupados - Intrínsecos e extrínsecos.....	26

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Resultado dos Aspectos Intrínsecos.....	22
Tabela 2 - Resultado Aspectos Extrínsecos.....	24
Tabela 3 - Resultado dos Fatores Agrupados.....	25

Sumário

1. Introdução.....	11
2. Motivação.....	12
2.1. Teorias de Motivação.....	13
2.1.1 Hierarquia das necessidades de Maslow.....	13
2.1.2. Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	15
3. Metodologia.....	16
4. Análise e apresentação dos resultados.....	18
Referências.....	28
Anexo.....	29

1. Introdução

No atual ramo empresarial existem grandes metas e desafios, um deles é gerar e manter um ambiente de trabalho direcionado à motivação para seus colaboradores. Fazendo as empresas tomarem decisões rápidas devido a grande concorrência que as acompanham.

Por conta dessa complexidade no atual mercado competitivo, torna-se visível a necessidade de elaboração de programas internos de treinamento e orientação para os colaboradores que constituem o corpo da empresa, tornando-os capacitados e unindo os setores em um só para contribuir com o nível motivacional na organização. Pois nesse contexto, sabe-se que o envolvimento dos colaboradores é fundamental para qualquer organização que pretende alcançar a excelência através dos serviços ou produtos que oferecem aos clientes, independente do ramo de atuação ou qualquer outra característica de gestão. Sendo assim, os gastos com capital humano passaram a ser vistos como investimentos e estratégias de mercado para contribuir com o crescimento organizacional.

Assim, as organizações precisam fazer com que seus colaboradores se envolvam e mostra-los que os objetivos organizacionais dependem do trabalho coletivo com a relação empresa-funcionário para o alcance dos objetivos não só as empresa, mas também do seu pessoal. Mas para isso é preciso ter equipes motivadas e comprometidas dispostas a alcanças as metas. Logo, pergunta-se: Qual o nível de motivação dos colaboradores do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades da Coteminas de Campina Grande-PB?

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo mensurar o grau de motivação dos colaboradores do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades da Coteminas de Campina Grande-PB, para que possam ser elaboradas estratégias motivacionais a serem aplicadas, buscando melhorar o nível motivacional da empresa sem deixar de lado a satisfação do colaborador na sua área de trabalho. Como objetivos específicos, pretende-se ainda:

- Permitir que os colaboradores da empresa relatassem livremente seu grau de satisfação no ambiente de trabalho.
- Contribuir de forma significativa para a satisfação dos colaboradores no setor de trabalho e a competitividade da organização.
- Identificar as reais necessidades dos colaboradores e apresentar alternativas para melhorar a satisfação.

Assim, nota-se que é necessário conhecer bem os colaboradores com relação ao seu nível psicológico e seu nível das necessidades básicas para que ocorra o envolvimento organizacional, contar com colaboradores motivados e comprometidos a fim de formar um clima organizacional agradável, propondo outras formas além da remuneração e benefícios para que o colaborador consiga enxergar o seu trabalho como um fator de satisfação pessoal, capacidade de realização, aprendizado, orgulho e responsabilidade social, enfim que o trabalho por si só, seja uma fonte de motivação. Face ao exposto justifica-se a importância do tema.

2. Motivação

A maioria das ações por mais simples que sejam parte de dentro de cada pessoa, a exemplo de: personalidade, emoção, atitudes, entre outras. Levando em conta essa ideia, é necessário um estudo mais aprofundado em relação à motivação, deixando de lado o pensamento de que se toma base de explicações inválidas, aplicadas no cotidiano das pessoas.

Entende-se que motivação é o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que ele enfrenta. Certamente, esses indivíduos diferem no impulso motivacional, mas a motivação de um indivíduo varia de situação para outra. Assim o nível de motivação varia entre os indivíduos e dentro dos indivíduos em tempos diferentes.

Na visão de Maximiano (2006, p. 275),

A palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for. A motivação é a energia ou força que movimenta o comportamento e que tem três prioridades:

- **Direção:** o objetivo do comportamento motivado ou a direção para a qual a motivação leva o comportamento;
- **Intensidade:** magnitude da motivação;
- **Permanência:** duração da motivação.

A motivação pode atingir as pessoas de maneiras diferentes, pois cada ser humano tem suas características e sua forma de reagir com aquilo que lhe cerca. São fatores internos que destacam o pessoal de cada indivíduo, e os fatores externos que envolvem o meio em que o indivíduo se encontra.

Segundo Chiavenato (2004, p. 63),

O comportamento das *peçoas* dentro da organização é complexo e depende de *fatores internos* (decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, motivação, percepção do ambiente interno e externo, atitudes, emoções, valores etc.) e *fatores externos* (decorrentes do ambiente que as envolve, das características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, fatores sociais, políticas, coesão grupal existente etc.)

Levando em consideração as afirmações dos autores acima citados, a motivação humana parte do interior de cada indivíduo, mas sendo impulsionada por fatores que o rodeiam, seja no trabalho, em casa, na escola, etc. A motivação varia de pessoas para pessoa, pois cada um tem a sua percepção de estímulo e das necessidades, um impulso interno que leva cada um a agir livremente para alcançar seus objetivos.

Por ser tão importante na gestão empresarial, tem sido um grande desafio para os gestores não só dos tempos de hoje, mas sim de todas as épocas. Pode-se notar em diversas obras e teorias que o assunto tratado sempre aparece como um grande diferencial nas organizações. Isso por lidar com o grande corpo das empresas, que são seus colaboradores.

2.1. Teorias de Motivação

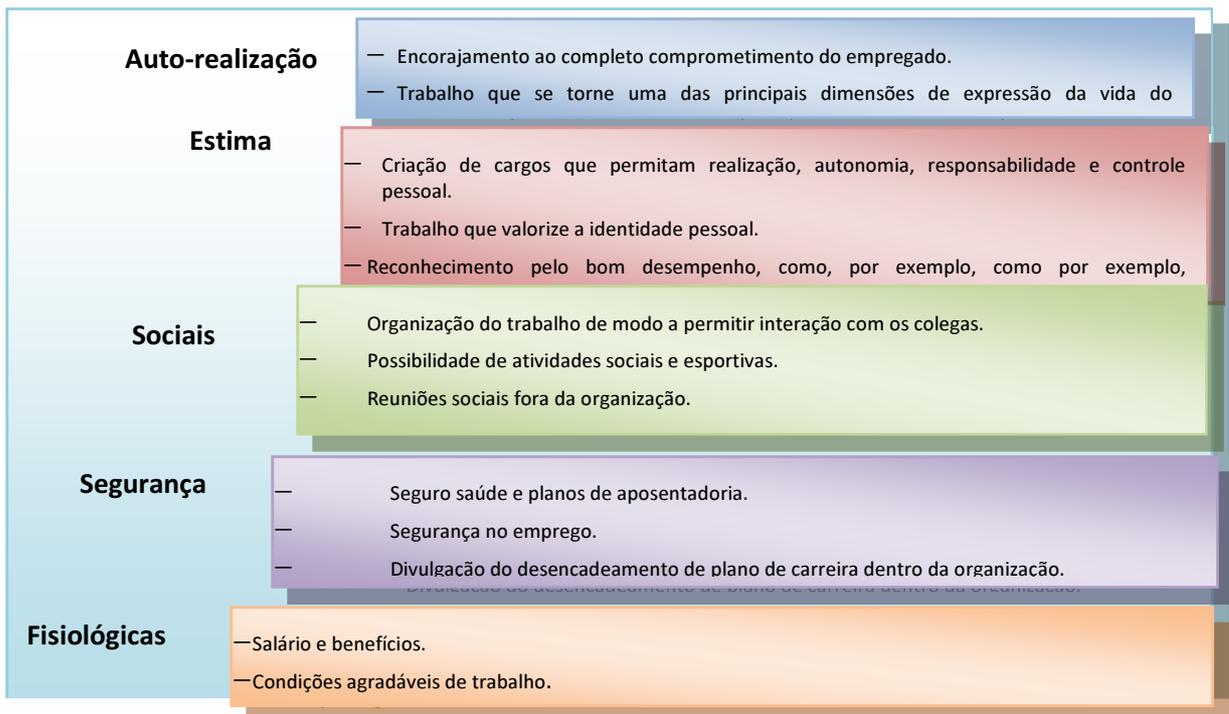
2.1.1. Hierarquia das necessidades de Maslow

O fundamento dessa teoria mostra que as necessidades podem ser hierarquizadas, ou seja, distribuídas em uma hierarquia de importância e de influência de comportamento humano. Segundo Chiavenato (2005), Maslow afirma que os seres humanos possuem as 5 necessidades básicas descritas a seguir.

- **Necessidades fisiológicas.** Relacionam-se ao funcionamento normal do corpo. São as necessidades de alimentação, bebida, habitação e proteção contra a dor e o sofrimento. São também denominadas – necessidades biológicas – e exigem satisfação cíclica e reiterada a fim de garantir a sobrevivência do indivíduo.
- **Necessidades de segurança.** É a necessidade de estar livre de perigos e de proteção contra ameaças externas ou ambientais, desde acidentes corporais até problemas econômicos.

- **Necessidades sociais.** Ênfase no surgimento de sentimentos como o amor, afeto, filiação a grupos e de amizade. Estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto a outras pessoas, surgindo assim à relação de dar e receber afeto.
- **Necessidade de estima.** São as necessidades relacionadas com a maneira pela qual a pessoa se vê e auto-avalia, como a auto-estima, auto-apreciação e auto-confiança.
- **Necessidades de auto-realização.** Referem-se ao desejo de maximizar qualquer potencial que um indivíduo possua. São as necessidades humanas que se concentram no topo da hierarquia e se traduzem na tentativa de cada pessoa realizar seu próprio potencial e se desenvolver continuamente como criatura ao longo da vida.

Figura 1 - Exemplos de como as organizações podem satisfazer necessidades da hierarquia de Maslow



Fonte: Morgan (1996, apud CAVALCANTI, 2005, p. 91).

A teoria de Maslow representa a busca constante do alcance de cada uma das necessidades do indivíduo, sendo necessário para a empresa descobrir em qual nível de necessidades encontram-se seus empregados, para desta forma conseguir a satisfação dos mesmos, simultaneamente ao alcance de metas e objetivos das organizações.

2.1.2. Teoria dos dois fatores de Herzberg

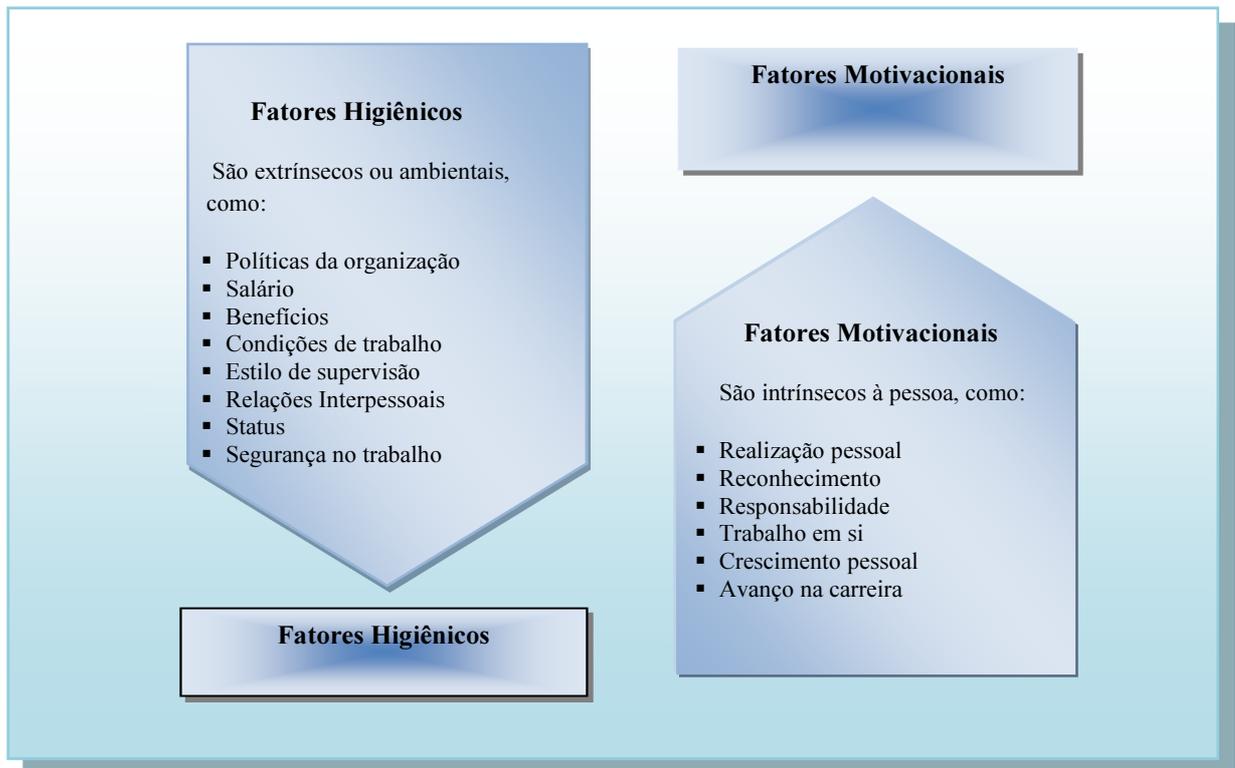
A insatisfação é causada pela ausência do que ele chamou de fatores de higiene, que tem a ver com o ambiente de trabalho, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, como salário e benefícios sociais, políticas da organização, estilo de liderança recebido, clima de relações entre direção e os empregados, oportunidade de crescimento, segurança no cargo, dentre outros.

Segundo com Krumm (2005, p. 115-116),

Frederick Herzberg desenvolveu sua teoria dos dois fatores em consequência de um controverso estudo realizado por Herzberg, Mausner, Peterson e Capwell (1957). Estudos anteriores Brayfield&Crockett (1955) não mostraram qualquer satisfação no cargo e desempenho no trabalho, mas o estudo de Herzberg encontrou relações definidas entre atitudes e comportamentos dos trabalhadores. Seu pressuposto básico foi que atender às necessidades motivacionais dos trabalhadores causa satisfação e desempenho elevados no cargo. Ele achava que os outros estudos não tinham encontrado uma relação por causa da pressuposição de que a satisfação no cargo (motivação) e a insatisfação no cargo são duas extremidades de um *continuum*, quando, na verdade, são conceitos distintos.

Para alcançar altos níveis de satisfação no cargo, os fatores motivacionais devem estar presentes, como o conteúdo do cargo, as tarefas e atividades relacionadas com o cargo em si.

Figura 2 - O efeito dos fatores higiênicos e motivacionais



Fonte: Chiavenato (2005, p. 259).

Herzberg chegou à conclusão de que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação. Para ele, o oposto de satisfação não é insatisfação e sim nenhuma satisfação. E o oposto de insatisfação não é satisfação, e sim nenhuma insatisfação.

3. Metodologia

De acordo com Alves (2007, p. 61), “considera-se metodologia um instrumento do pesquisador, uma vez que é através da especificação dos caminhos a serem adotados que se torna possível delimitar a criatividade e definir o como, onde, com quem, com que, quanto, e de que maneira se pretende captar a realidade e seu fenômeno”.

A metodologia é uma explicação detalhada e exata dos caminhos adotados para determinada pesquisa.

Quanto aos fins, é uma pesquisa descritiva, pois objetiva descrever as características de um objeto de estudo. É quantitativa, pois é apropriada para medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos.

Quanto aos meios da pesquisa, o instrumento utilizado foi um questionário semi estruturado com questões fechadas dividido em duas partes. Na parte I encontra-se o perfil do respondente, e na parte II as questões ligadas aos aspectos motivacionais dos colaboradores. Foi utilizado o modelo de Herzberg apresentado por Chiavenato (2005) com os seguintes fatores: realização pessoal, reconhecimento, responsabilidade, trabalho em si, crescimento pessoal e avanço na carreira. Com esses temas foram elaboradas três afirmativas para cada um, envolvendo a motivação no trabalho, podendo nitidamente colher o grau de satisfação ou insatisfação do colaborador através das assertivas que seguiam cada afirmativa. Tais assertivas eram: insatisfeito, indiferente e satisfeito.

A pesquisa foi realizada nas dependências da empresa Coteminas-CG, situada na Alça Sudoeste, BR-230 Km-155, Distrito Industrial do Ligeiro S/N, no período de 27 a 31 outubro de 2014. O universo foi composto pelos colaboradores do setor de Utilidades, contendo o total de 16 colaboradores, e a amostra foi todos os funcionários que atuam neste setor, onde é uma área responsável pelo fornecimento de vapor, ar comprimido, água potável, água industrial, água de combate a incêndios e climatização para toda a empresa, são realizados serviços de manutenção mecânica para manter a eficiência desta área. Assim, o universo e a amostra são os mesmos. Sendo aplicados 16 questionários no nível operacional, durante o intervalo dos colaboradores.

Após a aplicação, os questionários foram recolhidos, analisados e tabulados para a avaliação do nível motivacional dos empregados da empresa com uma estatística descritiva simples.

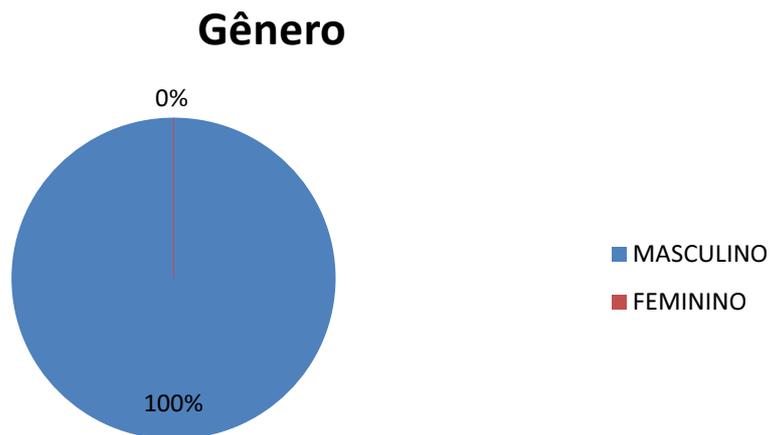
4. Análise e apresentação dos resultados

4.1. Parte I – perfil dos respondentes

Em relação à abordagem referente ao perfil do funcionário do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades da Coteminas, os resultados obtidos estão apresentados a seguir.

Questão 1 – Gênero

Gráfico 1 - Gênero

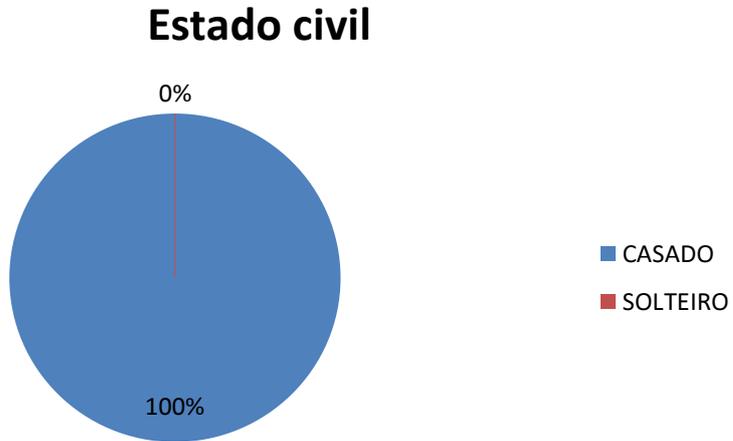


Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Quanto ao gênero, este setor é composto apenas de pessoas do gênero masculino, logo correspondendo a 100% dos respondentes.

Questão 2 – Estado civil

Gráfico 2 - Estado Civil

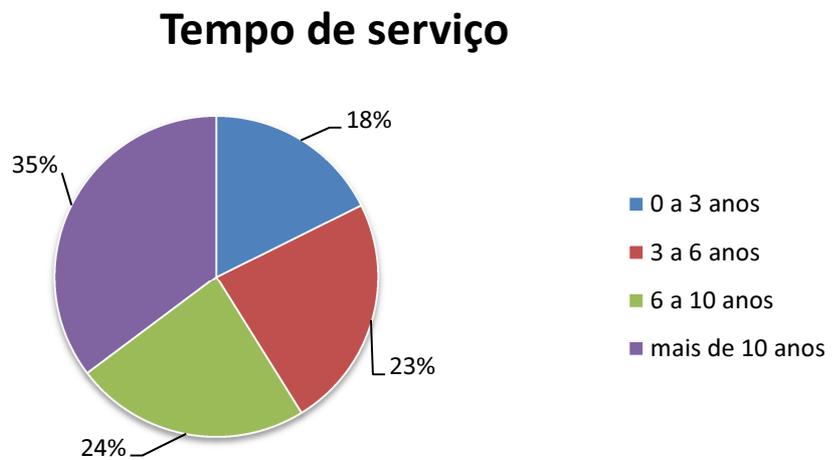


Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Quanto ao estado civil dos respondentes, todos os colaboradores deste setor são casados, assim corresponde a 100% dos mesmos.

Questão 3 – Tempo de serviço

Gráfico 3 - Tempo de Serviço



Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Quanto ao tempo de serviço, a maioria dos entrevistados já está na empresa a mais de 10 anos, o que corresponde a 35% ou 6 pessoas.

Questão 4 – Função

Gráfico 4 - Função



Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

4.2. Parte II – Questões Motivacionais

Neste questionário formado por 22 questões, as quatro primeiras questões correspondem a perguntas referentes ao perfil do colaborador. Já as demais, referem-se aos aspectos intrínsecos e extrínsecos. Para melhor entendimento da análise dos resultados, as perguntas foram selecionadas de acordo com sua forma, onde podem ser visualizadas a seguir.

As questões referente aos aspectos intrínsecos do questionário são as questões 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20 e 21. E as questões referentes aos aspectos extrínsecos são as questões 8, 9, 10, 15, 19, 22.

4.3. Aspectos Intrínsecos

De acordo com o questionário desenvolvido e aplicado, os resultados obtidos sobre as questões intrínsecas, que são os fatores foram os seguintes:

Em Q5 (Me sinto feliz ou realizado em minha área de atuação na empresa), a maioria correspondente a 11 colaboradores responderam que se sentem satisfeitos o que representa 68,75% do total.

Em Q6 (Me sinto motivado em ir para a empresa realizar minhas atividades), o total de 9 colaboradores alegaram que estão satisfeitos com essa assertiva, o que corresponde a 56,25% do total de entrevistados.

Em Q7 (Me sinto à vontade para conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais), um total de 7 pessoas, correspondente a 43,75% do total respondeu que está satisfeito, porém, uma quantidade de 5 colaboradores que representam 31,25% do total, alegam que estão insatisfeitos com essa questão. Os demais sentem-se indiferentes.

Em Q11 (O trabalho que eu exerço na empresa exige muita responsabilidade para atingir o objetivo final da mesma), 8 pessoas correspondente a 50% do total responderam que sentem-se satisfeitos com essa afirmativa, mas outras 7 responderam que estão indiferentes, representando 43,75%. E apenas 1 respondeu que está insatisfeito com essa questão.

Em Q12 (Sinto que é de minha responsável em sugerir melhorias na empresa), houve a mesma sequência de respostas da questão 11. Onde 8 pessoas sentem-se satisfeitas com essa questão, 7 sentem-se indiferentes, e apenas 1 está insatisfeita.

Em Q13 (Eu compreendo que de minha responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa), a maioria dos respondentes afirmaram que estão satisfeitos, um total de 9 pessoas, ou seja, 56,25%.

Em Q14 (Me sinto motivado exercendo meu trabalho em si na empresa), do total de 16 entrevistados, 7 afirmaram que estão satisfeitos com essa questão, da mesma forma em que 7 sentem-se indiferentes, cada grupo dessas 7 pessoas representa 43,75% do total.

Em Q17 (Procuro melhorar profissionalmente a cada dia fazendo cursos de capacitação pessoal por conta própria), um total de 7 pessoas correspondente a 43,15%, afirmam que procuram melhorar profissionalmente investindo em si mesmos.

Em Q18 (Me sinto responsável pelo meu sucesso e luto pelos meus sonhos pessoais e profissionais), do total de 16 entrevistados, 7 afirmaram que estão satisfeitos com

essa questão, da mesma forma em que 7 sentem-se indiferentes, cada grupo dessas 7 pessoas representa 43,75% do total.

Em Q20 (Acredito na oportunidade de crescimento em minha carreira), o número de entrevistados que estão satisfeito, é o mesmo dos que sentem-se indiferentes, foram 7 respondentes. Apenas 2 pessoas sente-se insatisfeitos com essa questão.

Em Q21 (Me sinto apto para assumir maiores ou mais responsabilidades), 50% dos respondentes, afirmam que estão aptos para assumir novas responsabilidades, e 7 dos demais afirmam que sentem-se indiferentes. Apenas 1 optou por insatisfeito.

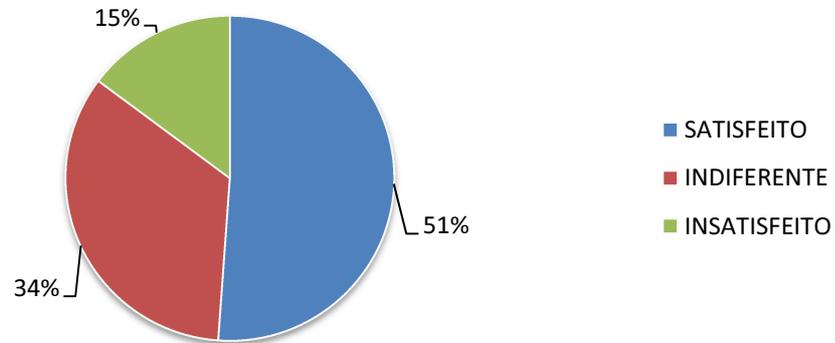
Tabela 1 - Resultado dos Aspectos Intrínsecos

Questões	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito
Q5	11	3	2
Q6	9	4	3
Q7	9	2	5
Q11	8	7	1
Q12	8	7	1
Q13	9	4	3
Q14	7	7	2
Q17	7	5	4
Q18	7	7	2
Q20	7	7	2
Q21	8	7	1
TOTAL (%)	51%	34%	15%

Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Gráfico 5 - Satisfação - Aspectos Intrínsecos

Satisfação - Aspectos intrínsecos



Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Verificando os resultados obtidos nos aspectos intrínsecos da pesquisa, cerca de 51% dos entrevistados mostram-se satisfeitos com os fatores vinculados às condições individuais, 34% sentem-se indiferentes, já os 15% restantes dos colaboradores afirmam que estão insatisfeitos com esses aspectos que dizem respeito ao seu sentimento pessoal, o que está dentro do indivíduo.

4.4. Aspectos Extrínsecos

Em Q8 (Estou sendo reconhecido profissionalmente pelo trabalho que exerço na empresa), houve um grau de insatisfação elevado, onde 8 pessoas correspondente a 50% do total, afirmam que estão insatisfeitos com a questão referente, e apenas 5 estão satisfeitos.

Em Q9 (A quantidade de treinamento que venho recebendo para aprimorar minhas atividades), a maioria referente a 7 responderam que estão insatisfeitos, correspondem a 43,75% do total, alegando que não recebem tanto treinamento para aprimorar as suas atividades, também 5 entrevistados representando 31,25% do total, responderam que sentem-se indiferentes.

Em Q10 (Sobre a forma de me motivar que a empresa utiliza quando reconhece o meu trabalho exercido), mais uma vez, o grau de insatisfação foi maior, onde 7 dos 16 entrevistados afirmam que a empresa não utiliza uma forma de motivar os funcionários adequada, e 5 pessoas correspondente a 31,25%, dizem que sentem-se indiferentes.

Em Q15 (A empresa já me proporcionou algum bônus pelo reconhecimento de seu trabalho exercido), um total de 8 pessoas referente a 50%, estão insatisfeitos com essa questão, e 5 entrevistados dizem-se satisfeitos.

Em Q16 (A empresa sempre busca melhorias ergonômicas para meu trabalho em si na empresa), 50% dos entrevistados afirmam que estão satisfeitos e que a empresa sempre busca melhorias ergonômicas de trabalho, e 7 entrevistados, referentes a 43,75%, alegam estar indiferentes.

Em Q19 (A empresa me oferece programas de apoio ou ajuda a fim de melhorar minha vida pessoal), a maioria dos entrevistados, um total de 8 pessoas, ou seja, 50%, sentem-se indiferentes com essa questão.

Em Q22 (A empresa me oferece oportunidades para o meu desenvolvimento e crescimento profissional), a maioria das pessoas sendo 6 entrevistados referente a 37,25%, responderam que estão insatisfeitos com essa assertiva, e alegam que a empresa carece em oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional.

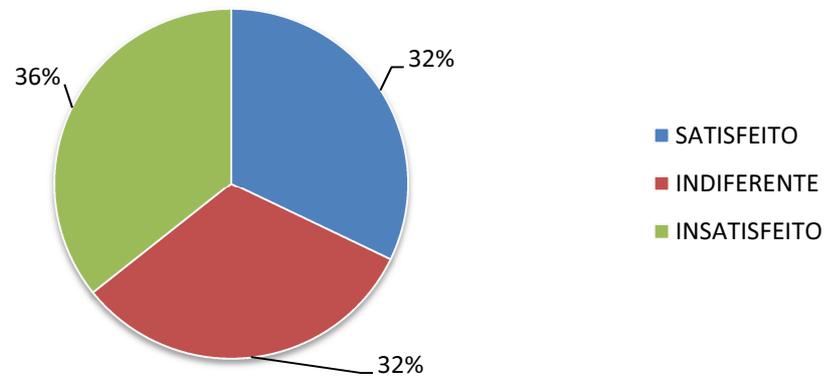
Tabela 2 - Resultado Aspectos Extrínsecos

Questões	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito
Q8	5	3	8
Q9	4	5	7
Q10	4	5	7
Q15	5	3	8
Q16	8	7	1
Q19	5	8	3
Q22	5	5	6
TOTAL (%)	32%	32%	36%

Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Gráfico 6 - Satisfação - Aspectos Extrínsecos

Satisfação - Aspectos Extrínsecos



Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Já nos aspectos extrínsecos, o grau de insatisfação mostra-se maior do que os outros, cerca de 36% dos entrevistados afirmam estar insatisfeitos com relação às políticas adotadas pela empresa para motivar os colaboradores do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades da Coteminas- CG.

4.5. Fatores Agrupados

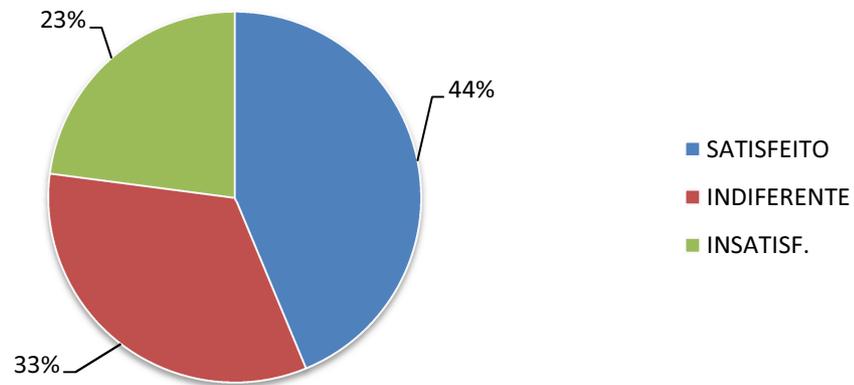
Tabela 3 - Resultado dos Fatores Agrupados

Fatores	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito
INTRÍNSECOS	90	60	26
EXTRÍNSECOS	36	36	40
TOTAL (%)	44%	33%	23%

Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Gráfico 7 - Fatores agrupados - Intrínsecos e extrínsecos

Fatores agrupados - intrínsecos e extrínsecos



Fonte: Pesquisa direta – outubro 2014

Na análise final dos resultados obtidos no trabalho com a coleta de dados, constatou-se que o correspondente a 44% dos colaboradores do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades da Coteminas-CG sentem-se motivados e satisfeitos com sua permanência na empresa e realização de suas tarefas. Já o grau de insatisfação representa os 23%. Os colaboradores que sentem-se indiferentes representam os 33%. A tabulação desses dados mostra que o nível de satisfação chega a ser considerado baixo quando comparados aos outros dois graus de satisfação, o que leva a entender que a empresa precisa melhorar em alguns pontos em busca da motivação e satisfação de seu pessoal.

5. Considerações Finais

Conclusões

As organizações são um “palco” do exercício do trabalho humano e, neste sentido o ambiente organizacional precisa estar preparado para estimular a criatividade e a superação de obstáculos para o crescimento de seus colaboradores.

Motivar é uma maneira para atender as necessidades dos colaboradores, proporcionando meios para que ele adquira conhecimento, principalmente através da cultura da organização e seus anseios, para assim realizar melhor seu trabalho aliado às ferramentas úteis, para com isso estar cada vez mais integrado com a empresa. Portanto um funcionário motivado se torna mais produtivo, comprometido e satisfeito com suas atribuições, tendo um papel muito importante de disseminar essa motivação para os demais membros da organização. Motivar um servidor vai além de um simples aumento de salário. O processo motivacional e suas mais variadas técnicas devem criar e manter ambientes em que os membros da organização se sintam bem e se motivem mutuamente.

De acordo com o resultado dos fatores intrínsecos da pesquisa, conclui-se que os colaboradores estão bem mais satisfeitos e motivados com os fatores vinculados as condições individuais de cada indivíduo dentro da organização, buscando melhorar profissionalmente entre si e até por conta deles mesmos.

Já analisando os fatores extrínsecos da pesquisa, conclui-se que os colaboradores estão insatisfeitos e desmotivados com a forma de a empresa mostrar reconhecimento e desenvolver uma política de melhorias em relação a investimento no conhecimento profissional dos mesmos, pois o percentual de insatisfação quando perguntados os fatores extrínsecos foi maior que o grau de satisfação.

Com os fatores agrupados verificando o que foi exposto neste trabalho, existe um maior número de colaboradores satisfeitos do que insatisfeitos ou indiferentes. Apesar disso, alguns aspectos colhidos na pesquisa mostram claramente que precisam ser melhorados, como reconhecimento, conciliação do trabalho com a vida pessoal, premiação com bônus e avanço na carreira, todos fazendo parte dos fatores extrínsecos.

Observando isso, indica que a empresa precisa ficar atenta em alguns fatores e entender que os colaboradores são quem fazem o sucesso as empresa.

Logo, se forem implantados os resultados indicados neste trabalho em que relata o grau de motivação dos colaboradores do setor de Manutenção Mecânica da Utilidades, provavelmente a gerência ficará mais atenta e proporcionará meios de melhoria para os mesmo, aumentando assim o grau de satisfação e manutenção dos colaboradores.

Referências

ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CAVALCANTI, V.L. (org) **Liderança e motivação.** Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto, **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2. ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

KRUMM, Dianej. **Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial organizacional.** Rio de Janeiro. LTC, 2005.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Atlas, 2006.

Anexo

Questionário

Este questionário é composto por um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador percebe a organização de modo a aferir o grau de satisfação com a organização e de motivação sobre as atividades que desenvolve na organização. O resultado obtido será de grande valia para o trabalho que está sendo elaborado para saber o grau de motivação dos colaboradores da área de manutenção mecânica do setor de Utilidades da Coteminas-CG.

Evite respostas em branco. Responda a todas as questões. Leia as assertivas abaixo e responda:

PARTE I

Questão 1: Gênero:

Questão 2: Estado civil:

Questão 3: Tempo de serviço na organização:

Questão 4: Função:

PARTE II

Realização pessoal

- **Questão 5:** Me sinto feliz ou realizado em minha área de atuação na empresa.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão 6:** Me sinto motivado em ir para a empresa realizar minhas atividades.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão7:** Me sinto à vontade para conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

Reconhecimento

- **Questão8:** Estou sendo reconhecido profissionalmente pelo trabalho que exerço na empresa.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão9:** A quantidade de treinamento que venho recebendo para aprimorar minhas atividades.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão10:** Sobre a forma de me motivar que a empresa utiliza quando reconhece o meu trabalho exercido.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

Responsabilidade

- **Questão11:** O trabalho que eu exerço na empresa exige muita responsabilidade para atingir o objetivo final da mesma.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão12:** Sinto que é de minha responsável em sugerir melhorias na empresa.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão13:** Eu compreendo que de minha responsabilidade contribui para o sucesso da empresa.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

Trabalho em si

- **Questão14:** Me sinto motivado exercendo meu trabalho em si na empresa.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão15:** A empresa já me proporcionou algum bônus pelo reconhecimento de seu trabalho exercido.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão16:** A empresa sempre busca melhorias ergonômicas para meu trabalho em si na empresa.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

Crescimento Pessoal

- **Questão17:** Procuo melhorar profissionalmente a cada dia fazendo cursos de capacitação pessoal por conta própria.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão 18:** Me sinto responsável pelo meu sucesso e luto pelos meus sonhos pessoais e profissionais.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão19:** A empresa me oferece programas de apoio ou ajuda afim de melhorar minha vida pessoal.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

Avanço na carreira

- **Questão 20:** Acredito na oportunidade de crescimento em minha carreira.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão21:**Me sinto apto para assumir maiores ou mais responsabilidades.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO

- **Questão22:** A empresa me oferece oportunidades para o meu desenvolvimento e crescimento profissional.

() SATISFEITO () INDIFERENTE () INSATISFEITO