

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Juliana de Barros
2017200530180

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DOS ELEMENTOS
MOTIVACIONAIS DOS EMPREGADOS DA AMAZUL.

São João Del-Rei
2018

JULIANA DE BARROS

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DOS ELEMENTOS
MOTIVACIONAIS DOS EMPREGADOS DA AMAZUL.

Projeto de monografia apresentado para
obtenção de créditos da disciplina de
Metodologia Científica do curso de
Especialização em Gestão Pública da
Universidade Federal de São João Del-Rei.

Orientadora: Profa. Dra. Viviane Chunques
Gervasoni

São João Del-Rei
2018

JULIANA DE BARROS

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DOS ELEMENTOS
MOTIVACIONAIS DOS EMPREGADOS DA AMAZUL.

Projeto de monografia apresentado para
obtenção de créditos da disciplina de
Metodologia Científica do curso de
Especialização em Gestão Pública da
Universidade Federal de São João Del-Rei.

Aprovada:

Profa. Me. Katia Cristina da Silva Izaias - UNICAMP
(Membro 1)

Profa. Dra. Viviane Chunques Gervasoni – UMESP
(Presidente)

Dedico esta monografia primeiramente à Deus, minha família e ao meu noivo por ter me dado todo apoio necessário durante esta longa caminhada.

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo analisar, através de uma pesquisa com os empregados AMAZUL, os fatores que influenciam a motivação no trabalho, a fim de identificar como se sentem em relação a função que exercem, além dos desafios que a empresa possui em manter os indivíduos motivados. A motivação tem sido um desafio para muitas organizações, pois o fator humano é uma das principais razões para o sucesso da empresa e também influenciadora no crescimento e estabilidade dos funcionários. A satisfação do empregado pode ocorrer através de um ambiente de trabalho saudável, horários flexíveis, benefícios, e planos de carreira, além disso, o empregado deve ser respeitado e reconhecido dentro da organização. Outro fator que contribui para a motivação dos empregados é uma boa liderança, ou seja, é através dela que ocorrem resultados construtivos e também colabora com o desenvolvimento e evolução dos seus liderados. Além disso, de nada adianta se o empregado não demonstrar interesse, ou seja, é fundamental que esteja comprometido com os negócios e preparados para os constantes desafios, uma vez que nos dias atuais, com a globalização e o avanço tecnológico, o mercado está cada vez mais exigente e competitivo. Uma das causas do fracasso das empresas ocorre pelo comportamento indesejado e a falta de comprometimento dos empregados, entretanto, esta consequência pode acontecer pela falta de estímulo e reconhecimento da empresa, ou seja, saber o que os desmotivam é de extrema importância para o sucesso da organização. O profissional motivado realiza suas tarefas com mais envolvimento e responsabilidade nos negócios da empresa. Desta forma o que se deriva desta análise é que, as empresas reconheçam a necessidade de manter os funcionários motivados para atingir os melhores resultados.

Palavras-chave: globalização; motivação; reconhecimento, comprometimento.

ABSTRACT

This monograph has aim to analysis through of research with the AMAZUL employees the keys factors which determine the motivation in work environment, in order to identify how them feels about their function inside the company, beyond of the challenges which the enterprise holds in maintain the individual stimulated. The motivation has been a challenge for many companies due to the Human Factor which is a mainly reasons to the success to enterprise and influencer in the growing up and stability of employees. The satisfaction the employee can occur through of the healthful work environment, flexible times, benefits and career plans, in addition, the Company must give respect and recognize the employee. Another factor, which contribute to the employee motivation, is the good leadership, since is through them, which the constructive outcomes occur, also add to the development and evolution of their led. In addition, there is no point if the employee do not prove commit, therefore, is a fundamental that all stay engaged with the businesses and prepared for constant challenges, once in nowadays with globalization and technological advances, the labour market is each time more competitive. One of the many reasons of the company's failure occur through the undesired behavior of employee as well as the lack of engagement. However the consequence can happen through of the lack of recognize from the Company, since, they must know what put their employees off, is of extremely importance to the success of enterprise. The motivated professional accomplishes your tasks with more engagement and responsibilities in the business. In sum, what derive from this analysis is that company acknowledge the need of keep your employees motivated to reach better outcomes.

Keywords: Globalization; motivation, recognition , engagement.

LISTA DE ABREVIATURAS

AMAZUL - Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.

PCRC - Plano de Cargos, Remuneração de Carreira

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Justificativa.....	9
1.2	Problema de Pesquisa.....	9
1.3	Hipótese do problema de pesquisa	9
2	OBJETIVOS	11
2.1	Objetivo geral.....	11
2.2	Objetivos específicos.....	11
3	REFERENCIAL TEÓRICO	12
3.1	Motivação dentro da organização	12
3.2	Clima organizacional.....	13
3.3	Qualidade de vida no trabalho.....	14
4	METODOLOGIA	16
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	20
	CONCLUSÃO	37
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

1 INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios do século XXI, no âmbito organizacional, é a motivação das pessoas. Atualmente, este tema gera discussões e é o mais comentado. Como manter um indivíduo contente e realizado em um ambiente competitivo?

A motivação é uma força interior que muda a cada momento da vida, direcionando e intensificando os objetivos do indivíduo. No ambiente de trabalho as pessoas se constituem para o alcance dos objetivos da organização, e dessa forma se faz necessário aumentar a capacidade motivacional do indivíduo, para que a organização alcance os resultados.

O funcionário é uma das principais razões para o sucesso da organização, sem ele não há produto e serviço. A motivação é como um incentivo que leva o indivíduo a participar de algo, induzindo as realizações de tarefas. Diante disso, para os benefícios de ambos, a empresa deve encontrar maneiras de motiva-los, fazendo com que os funcionários se sintam bem e realizados.

A satisfação dos empregados também está relacionada com o clima organizacional, que constitui do ambiente interno da empresa, portanto seus relacionamentos devem ser saudáveis para o desenvolvimento e sucesso da organização.

A empresa pode ter ótima tecnologia, grandes investimentos, bons produtos, porém de nada adianta tudo isso se os funcionários estiverem desmotivados, realizando as tarefas sem comprometimento, prejudicando sua equipe de trabalho e toda a empresa.

Uma boa liderança é outro fator que contribui para a motivação dentro âmbito organizacional, pois além de trazer bons resultados, colabora com o desenvolvimento e evolução dos seus liderados. Empresas que possuem ou desenvolvem líderes tendem a alcançar o sucesso.

A organização deve priorizar a motivação, pois pessoas desmotivadas e sem qualidade de vida no trabalho, pode se tornar um problema para a organização, ou seja, o rendimento tende a cair se as tarefas não forem executadas corretamente. Por esse motivo, as empresas estão sempre buscando alternativas que motivem seus funcionários, com o intuito de proporcionar um melhor clima organizacional, desempenho de seus profissionais e o sucesso da empresa.

Neste trabalho será demonstrando conceitos relacionados à importância da motivação, clima organizacional, liderança, qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho e apontar o nível de motivação e satisfação dos empregados com a Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – Amazul.

1.1 Justificativa

Atualmente, com o avanço da tecnologia e a globalização, o mercado de trabalho está mais exigente e competitivo. Diante disso, o fator humano passa a ser o principal diferencial da organização. Este projeto busca mostrar a importância da motivação no âmbito organizacional, e como o indivíduo é a peça principal para o crescimento e desenvolvimento da empresa. É de extrema importância que a Organização aplique métodos para captar e reter talentos para a organização, mantendo-os na empresa.

1.2 Problema de Pesquisa

Como a motivação influencia o crescimento, estabilidade dos funcionários e o sucesso da Organização.

1.3 Hipótese do problema de pesquisa

A motivação é um elemento essencial ao sucesso para o bom desempenho dos profissionais e o alcance dos objetivos organizacionais. Diante disso, entendemos que o capital humano é a maior riqueza de uma organização.

Os empregados públicos quando são questionados sobre os motivos de ter ingressado no serviço público, a grande parte respondeu que foi por remuneração e estabilidade.

A motivação vem das organizações para fazer seus funcionários visarem objetivos com estratégia e venham se interessar mais em seu trabalho. Os chefes devem se tornar líderes e, junto com sua equipe, traçar metas que favoreçam tanto a empresa quanto seus funcionários.

Motivação pode ser definida também como um incentivo, induzindo as realizações de tarefas. As Organizações que investem tempo e recursos na melhoria do bem-estar dos seus funcionários, certamente podem esperar um alto retorno dos seus funcionários.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Abordar neste trabalho a motivação dentro do ambiente de trabalho e a sua importância, demonstrando as condições básicas que podem torna-las mais agradável o local de trabalho e a boa convivência. Analisando e identificando quais as formas de motivação aplicada nos servidores públicos na empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar os fatores motivacionais que estimulam e mantem os empregados a trabalhar na empresa AMAZUL.

Verificar os motivos que levam os servidores a procurar crescimento profissional dentro da empresa AMAZUL.

Identificar oportunidades de melhorias para a permanência dos servidores na empresa.

Identificar os fatores, caso exista, que desmotivam os empregados, diante disto procuram por outro emprego.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste projeto tem como intuito de analisar e descrever sobre a motivação no serviço público, focando os conceitos e fundamentos nas teorias existentes.

3.1 Motivação dentro da Organização

O comportamento humano é bastante inesperado, isso se deve ao fato de surgir necessidades humanas. Devido a isto, é essencial a motivação dentro de uma empresa, pois ela é um estímulo para o indivíduo, satisfazendo as suas necessidades, contudo a organização obterá bons resultados para o desenvolvimento e o sucesso. Maioria das empresas reconhece a necessidade de manter seus funcionários motivados, por isso é necessário que eles estejam sempre estimulados a crescer, a alcançar metas e criar novas condições, para que possam sempre atingir os melhores resultados. Pelo fato de existirem ideias, objetivos e necessidades diferentes, existem diversas maneiras de aplicar a motivação dentro da organização, entretanto, varia de indivíduo para indivíduo. Para Spector (2007), “a motivação é um estado interior que leva uma pessoa a emitir determinados tipos de comportamentos. Destaca que a motivação está associada à direção, intensidade e persistência de um comportamento no decorrer de um determinado tempo”.

A motivação faz com que as pessoas se interessem e tenham iniciativa a fazer algo para atingir seus resultados. A organização não pode tratar os empregados como se todos fossem iguais, ou seja, é importante a organização compreender cada indivíduo. As empresas que investem em motivação obtêm resultados positivos, sendo um diferencial nos negócios. Quando as organizações investem em motivação, adquirem funcionários mais responsáveis, comprometidos e com iniciativas, e através disso, fazendo com que a produção e a qualidade aumentem, tornando os resultados satisfatórios e atingindo as metas. Para Gil (2010) “a motivação pode ser entendida como um combustível para a produtividade da organização, onde proporciona funcionários cada vez mais comprometidos com as suas funções”.

3.2 Clima organizacional

O clima organizacional está relacionado à compreensão do funcionário do que diz respeito ao seu ambiente de trabalho. Por passarem a maior parte de sua vida na empresa, é fundamental que os profissionais se sintam à vontade para exercerem suas atividades da melhor maneira possível. Sendo assim, para garantir que haja um clima organizacional harmônico para todos, é importante que as empresas promovam ações de integração e respeito mútuo entre os empregados, ou seja, o clima organizacional busca saber quais são os sentimentos, desejos e pensamentos dos empregados em relação à empresa que trabalham. Segundo Luz (1995) "O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho".

É importante conhecer o clima organizacional da empresa para entender a causa da desmotivação do funcionário, pois é complicado obter bons resultados se o clima estiver ruim. O ambiente de trabalho tem que ser agradável, harmonioso e convidativo, pois repercute em sua produtividade e na sua percepção sobre a empresa. Um clima bom gera satisfação ao profissional, que se sente motivado para colaborar com o crescimento da organização. De acordo com Chiavenato (2009a, p. 60), "o clima organizacional refere-se ao ambiente interno que existe entre os membros da organização e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes".

Um bom clima organizacional é capaz de gerar ótimos benefícios e resultados positivos para a empresa e isso inclui resultados diferenciados para os negócios, ambiente favorável para a atração e a retenção dos talentos, bem como um campo produtivo para um ambiente propício ao surgimento de ideias criativas que quando colocadas em práticas podem fazer a diferença na Empresa. Em uma empresa aonde o clima organizacional torna-se saudável, é visível o nível de comprometimento das pessoas, e não são raros os profissionais que oferecem um serviço além daquilo que esperada, sem que a chefia precise pressioná-los, isso acontece naturalmente.

De acordo com Kahale (2003, p. 25):

Um clima organizacional bem trabalhado pode trazer alguns benefícios para a organização: retenção de talentos; diminuição do índice de doenças psicossomáticas; treinamentos sintonizados com os objetivos da empresa, gerando resultado; alta produtividade, melhoria na comunicação interna da empresa, aumento no comprometimento dos funcionários com a empresa (sentem-se responsáveis por ela – coautores); credibilidade; integração - união; adequação do processo de seleção / premiação e outros.

O clima pode ser visto como o sentimento que as pessoas possuem e a maneira de como elas interagem entre si, com os clientes e fornecedores. O clima influencia predominantemente na motivação dos indivíduos que trabalham na organização, e é importante que seja dada a devida importância, pois o clima corresponde à percepção das pessoas na organização em que atuam, então quando este ambiente é avaliado de forma negativa, são manifestados fatores que interferem na motivação destes funcionários, conseqüentemente reflete no modo de agir com as outras pessoas. De acordo com Chiavenato, (1999,p.440), “O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem uma com as outras, como clientes e fornecedores externos e internos, bem como o grau de satisfação como o contexto que as cerca”.

3.3 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho influencia e reflete no rendimento produtivo do funcionário, dependendo das condições podem causar insatisfações, deixando os desmotivados. As empresas são construídas e mantidas por pessoas, nada melhor que terem elas motivadas e felizes, prontas para colocar os talentos à disposição da empresa, para que juntas obtenham ótimos resultados. De acordo com Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999), “a qualidade de vida no trabalho é fator fundamental para a organização manter a satisfação de seus funcionários e a ética profissional da empresa”.

O aumento do salário pode até deixar o indivíduo satisfeito, mas não necessariamente faz com que trabalhem com mais afinco. A Área de Recursos Humanos também é responsável por promover ações que visam à qualidade de vida no trabalho, como o uso e desenvolvimento de capacidade, integração social e interna, respeito à legislação e segurança e saúde no trabalho. Apesar disso, existem algumas atitudes que devem partir do próprio funcionário, para ter um bom convívio com ambiente saudável. Outra atitude importante para garantir a qualidade de vida no trabalho é o trabalho em equipe. É fundamental saber trabalhar em grupo, para alcançar os objetivos mais facilmente sem desgaste, tornando o ambiente mais leve e agradável.

Uma iniciativa que a organização pode fazer é investir em equipamentos e maquinários, estimular a cordialidade e gentileza entre os empregados, para criar uma cultura organizacional agradável.

Um dos principais pontos que merecem atenção nas empresas é com relação a saúde e a segurança dos empregados no ambiente de trabalho, pois o número de doenças ocupacionais tem crescido, causando prejuízo não somente as organizações, mas também aos trabalhadores.

Conforme Chiavenato (2009), “não são apenas as condições físicas que importam no ambiente de trabalho, as condições sociais e psicológicas também fazem parte deste ambiente”.

4 METODOLOGIA

Esta pesquisa seguirá a metodologia exemplificada em tabela ilustrativa abaixo:

NATUREZA	Básica	Dados serão coletados e analisados para gerar conhecimentos novos para o órgão, sem aplicação prática prevista.
ABORDAGEM	Exploratória	Pesquisa exploratória proporciona maior conhecimento sobre o assunto, facilita a delimitação do tema, ajuda a formular o problema de pesquisa, e na construção de hipóteses.
OBJETIVOS	Qualitativa	Os dados serão analisados e coletados através de interações sociais.
PROCEDIMENTOS	Survey	O levantamento (survey) será utilizado nesta pesquisa por meio de questionário elaborado online.

Figura 1 – Metodologia aplicada (fonte: GONTIJO, T. S., 2018 – adaptado pelo autor)

Para o alcance dos objetivos e coleta de dados será utilizado o método Survey, que pode ser descrito como a obtenção de dados ou informações sobre características dos empregados, por meio de um instrumento de pesquisa. De acordo com Buenafuente (2008), “o questionário é uma ferramenta do estudo quantitativo, sendo muito utilizado para a coleta de dados, pois possibilita uma mensuração mais precisa do que se deseja”. O desafio da empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL é reunir o talento das pessoas e conhecimento para contribuir com a independência tecnológica nuclear brasileira, em benefício da sociedade.

Foi constituída em 2013 com o objetivo de promover, desenvolver, transferir e manter tecnologias sensíveis às atividades do Programa Nuclear da Marinha (PNM), do Programa de Desenvolvimento de Submarinos (PROSUB) e do Programa Nuclear Brasileiro (PNB).

Hoje a empresa AMAZUL tem um total de 1800 funcionários, dos quais 800 trabalham em ARAMAR (Iperó), os demais funcionários trabalham na SEDE AMAZUL e no Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo.

É importante identificar o que os motivam e desmotivam os empregados, por isso foi elaborado o seguinte questionário, que será encaminhado para aproximadamente 40 empregados de diferentes cargos, localizados na unidade de Iperó em ARAMAR:

- 1 - Qual a sua idade?
- 2 - Qual seu sexo?
- 3 - Qual seu tempo de serviço na empresa AMAZUL?
- 4 - Qual seu nível de escolaridade?
- 5 - Qual seu cargo?
- 6 - Você está satisfeito com seu cargo?
- 7 - Você é informado por seu chefe sobre o que ele acha de seu desempenho?
- 8 - Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?
- 9 - O seu grupo de trabalho se relaciona com harmonia?
- 10 - Você tem confiança nas decisões do seu líder?
- 11 - O seu desempenho profissional é avaliado da maneira adequada?
- 12 - Você se sente satisfeito trabalhando nesta empresa?
- 13 - O seu trabalho está sendo bem aproveitado na sua área?
- 14 - Você é tratado de forma respeitosa pelo grupo?
- 15 - Você tem acesso às informações sobre mudanças que podem interferir no seu trabalho?
- 16 - Você é elogiado por seu chefe pelo seu trabalho?
- 17 - O trabalho em equipe é incentivado pelo seu chefe?
- 18 - O seu grupo de trabalho cultiva um bom clima de trabalho?
- 19 - Quando você dá sugestões, seu chefe as aceita sem dificuldades?
- 20 - Você tem oportunidades de crescimento profissional nesta empresa?

21 - O trabalho que você faz te traz satisfação?

22 - A empresa proporciona treinamentos para aprimorar o seu trabalho?

23 - Você se esforça para mostrar à empresa um desempenho superior ao que lhe é esperado?

24 - Você acredita que vai continuar nesta empresa por vários anos?

25 - Seu chefe permite que você diga tudo que pensa sobre sua área de trabalho e colegas?

26 - A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?

27 - Marque as opções listadas abaixo que lhe trazem mais SATISFAÇÃO no seu trabalho (pode marcar mais de uma):

- Ambiente da empresa.
- Remuneração.
- Benefícios.
- Estabilidade no emprego.
- O trabalho em si.
- Oportunidades de crescimento profissional.
- Oportunidades de treinamento.
- Reconhecimento.
- Relacionamento com a liderança.
- Relacionamento com o grupo.

28 - Marque as opções listadas abaixo que lhe trazem mais INSATISFAÇÃO no seu trabalho (pode marcar mais de uma):

- Ambiente da empresa.
- Falta de infraestrutura para trabalhar.
- Falta de oportunidades de crescimento profissional.
- Falta de reconhecimento.
- Instabilidade no emprego.
- Instalações inapropriadas da empresa.
- Jornada de trabalho.
- O trabalho em si.
- Pouca autonomia profissional.
- Não disponibiliza treinamento.
- Relacionamento com a liderança.

Todo levantamento acima foi elaborado para apontar o nível de motivação e satisfação dos empregados com a Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A pesquisa foi respondida por 40 empregados da empresa Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL.

Gráfico 1

1 - Qual a sua idade?

40 respostas

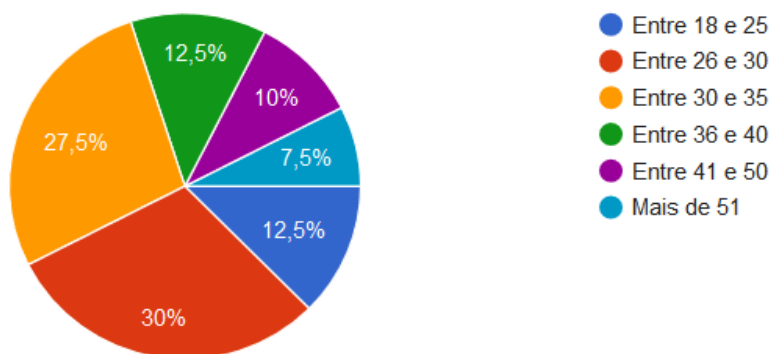


Gráfico 2

2 - Qual seu sexo?

40 respostas

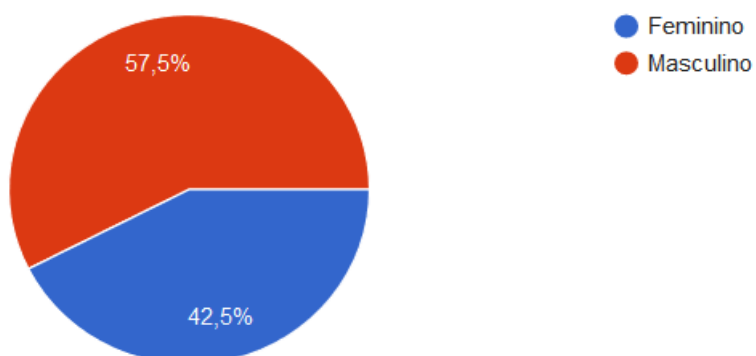
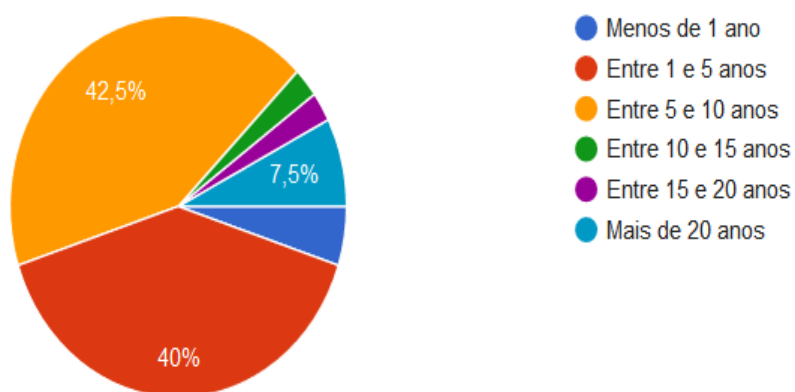


Gráfico 3**3 - Qual seu tempo de serviço na empresa Amazul?**

40 respostas

**Gráfico 4****4 - Qual seu nível de escolaridade?**

40 respostas

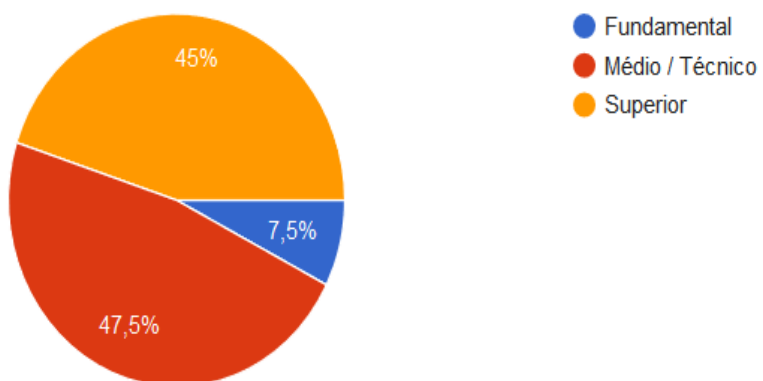
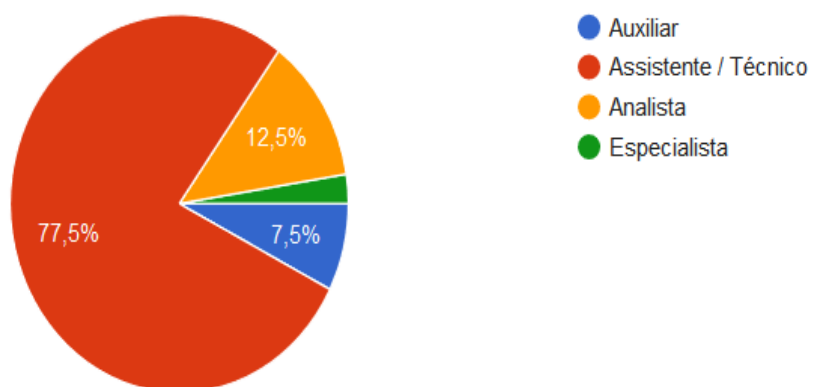


Gráfico 5**5 - Qual seu cargo?**

40 respostas

**Gráfico 6****6 - Você está satisfeito com seu cargo?**

40 respostas

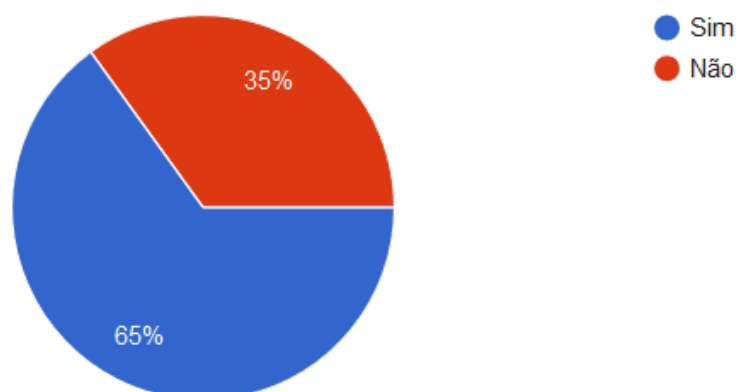
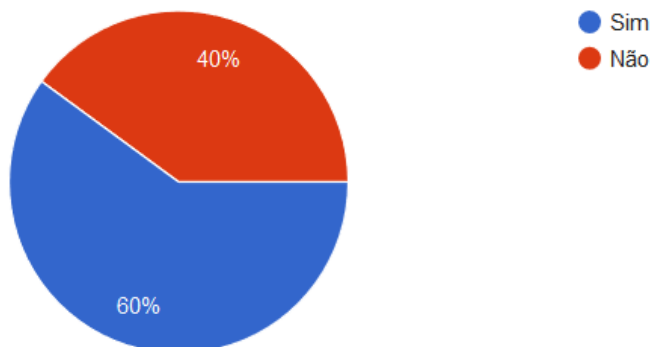


Gráfico 7

7 - Você é informado por seu chefe sobre o que ele acha de seu desempenho?

40 respostas

**Gráfico 8**

8 - Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

40 respostas

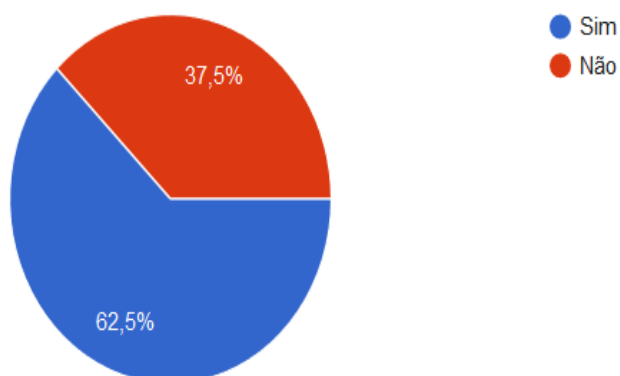
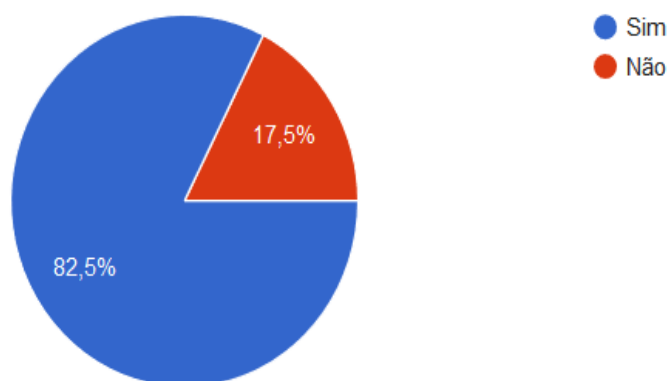


Gráfico 9

9 - O seu grupo de trabalho se relaciona com harmonia?

40 respostas

**Gráfico 10**

10 - Você tem confiança nas decisões do seu líder?

40 respostas

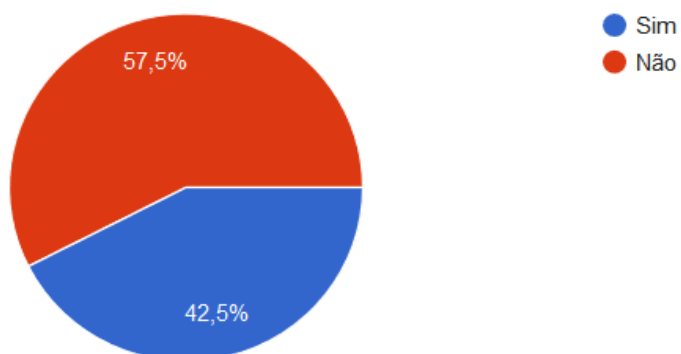
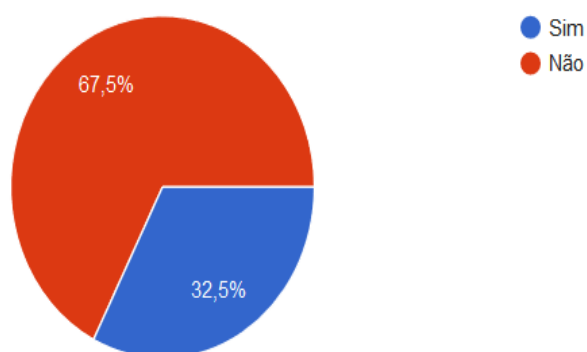


Gráfico 11

11 - O seu desempenho profissional é avaliado da maneira adequada?

40 respostas

**Gráfico 12**

12 - Você se sente satisfeito trabalhando nesta empresa?

40 respostas

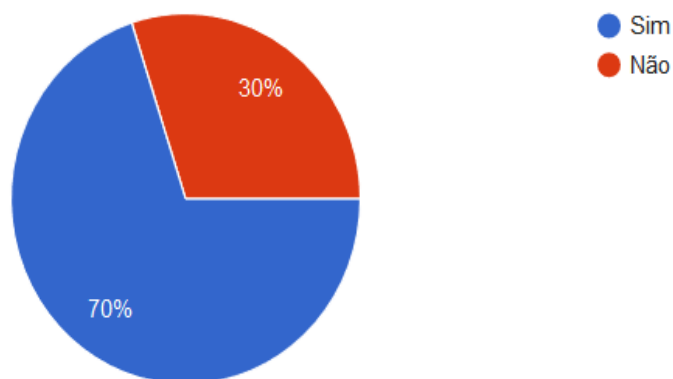
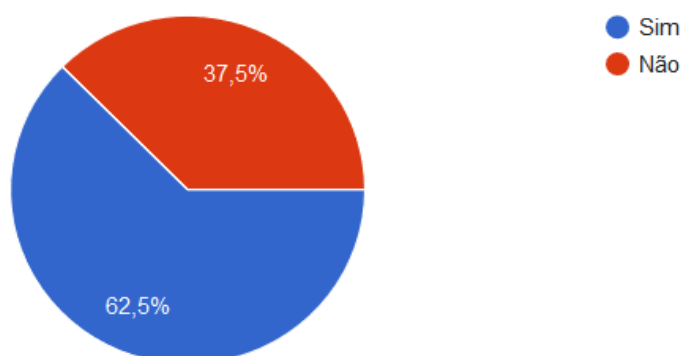


Gráfico 13

13 - O seu trabalho está sendo bem aproveitado na sua área?

40 respostas

**Gráfico 14**

14 - Você é tratado de forma respeitosa pelo grupo?

40 respostas

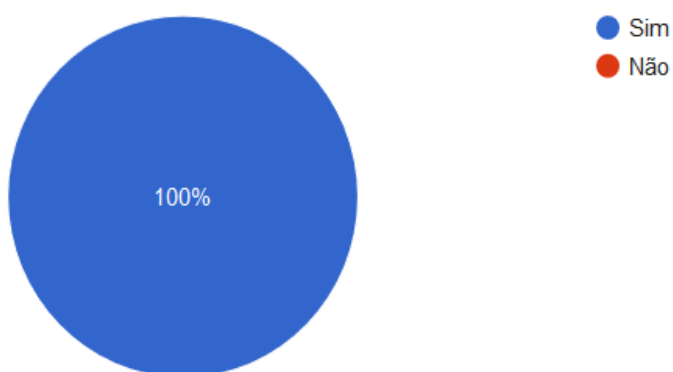
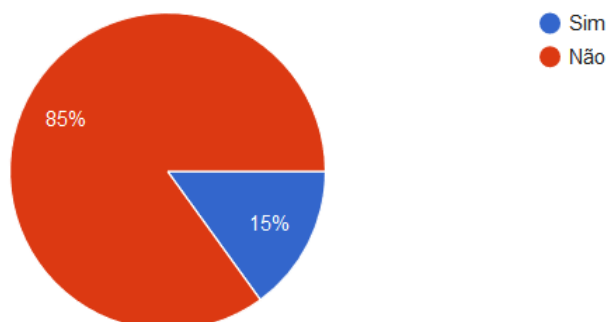


Gráfico 15

15 - Você tem acesso às informações sobre mudanças que podem interferir no seu trabalho?

40 respostas

**Gráfico 16**

16 - Você é elogiado por seu chefe pelo seu trabalho?

40 respostas

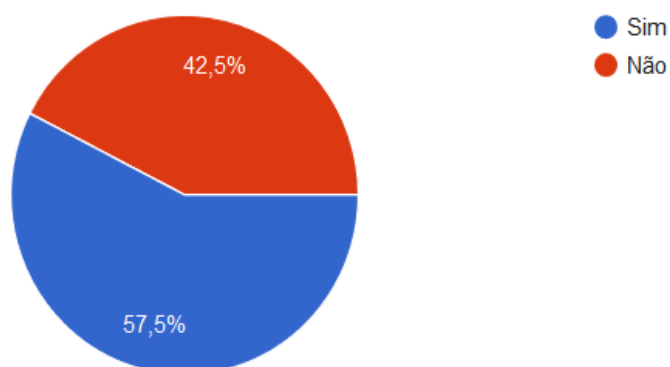
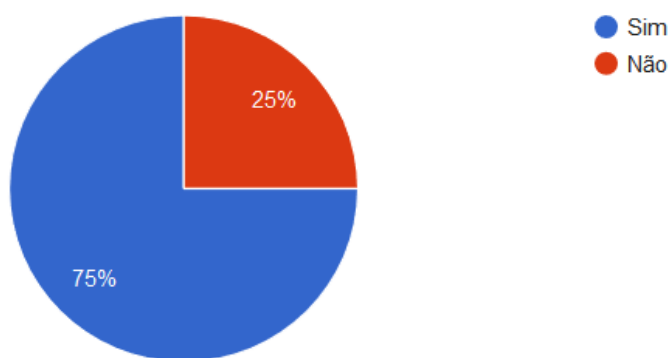


Gráfico 17

17 - O trabalho em equipe é incentivado pelo seu chefe?

40 respostas

**Gráfico 18**

18 - O seu grupo de trabalho cultiva um bom clima de trabalho?

40 respostas

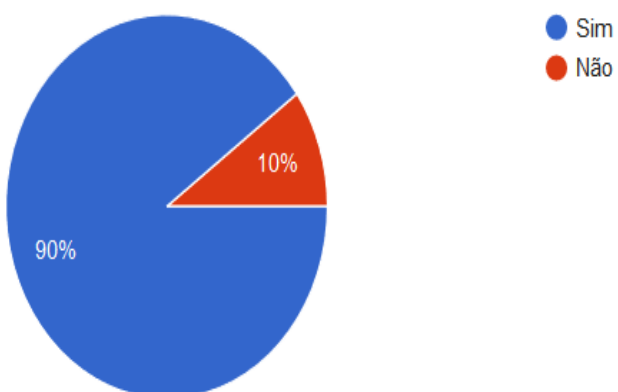
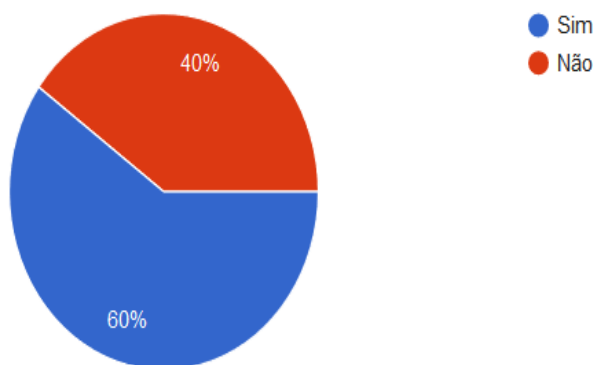


Gráfico 19

19 - Quando você dá sugestões, seu chefe as aceita sem dificuldades?

40 respostas

**Gráfico 20**

20 - Você tem oportunidades de crescimento profissional nesta empresa?

40 respostas

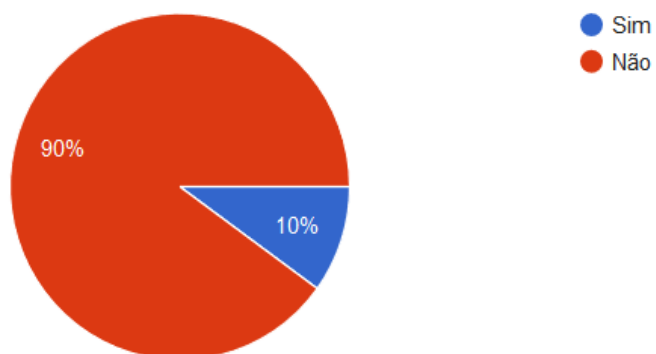
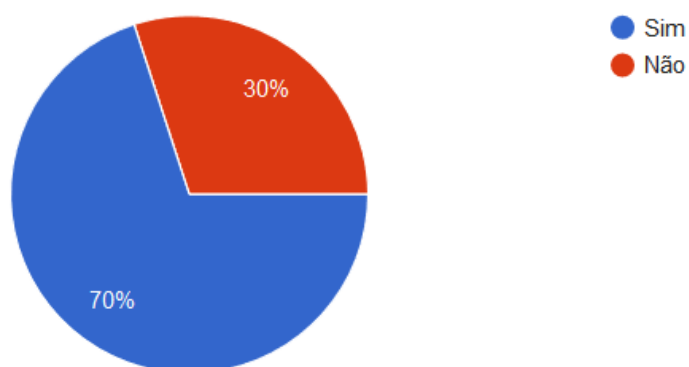


Gráfico 21

21 - O trabalho que você faz te traz satisfação?

40 respostas

**Gráfico 22**

22 - A empresa proporciona treinamentos para aprimorar o seu trabalho?

40 respostas

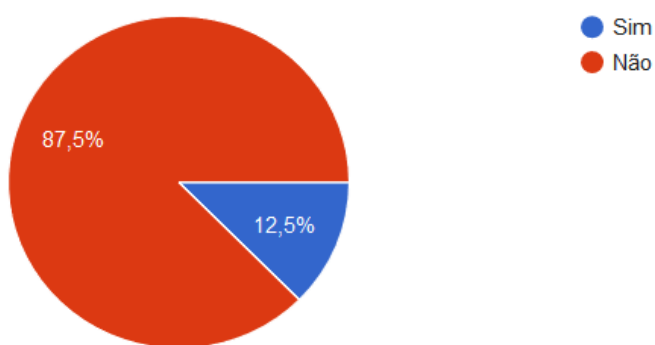
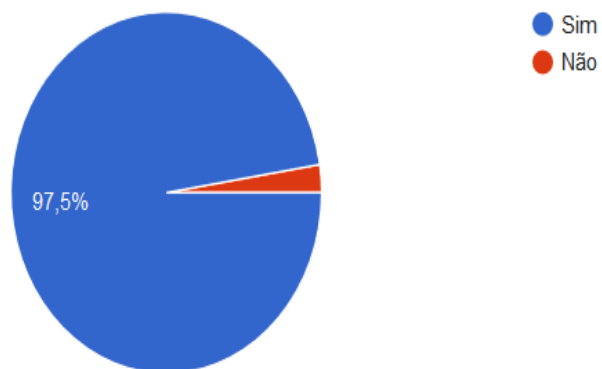


Gráfico 23

23 - Você se esforça para mostrar à empresa um desempenho superior ao que lhe é esperado?

40 respostas

**Gráfico 24**

24 - Você acredita que vai continuar nesta empresa por vários anos?

40 respostas

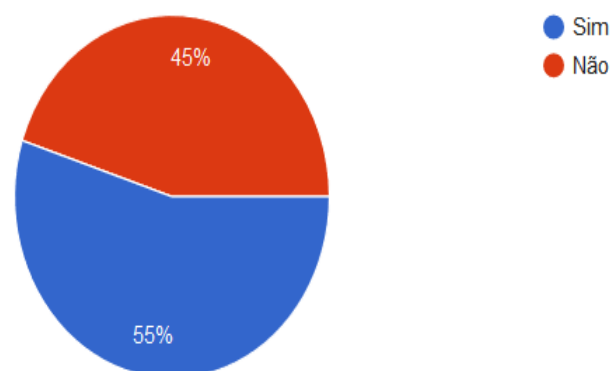
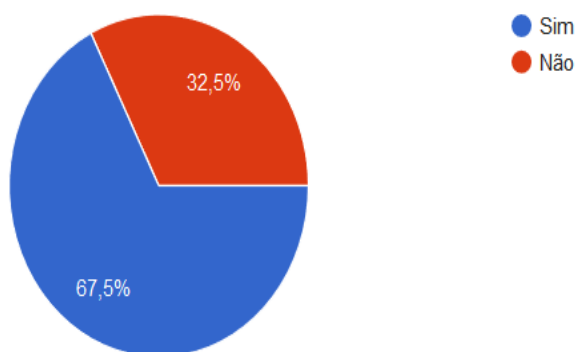


Gráfico 25

25 - Seu chefe permite que você diga tudo que pensa sobre sua área de trabalho e colegas?

40 respostas

**Gráfico 26**

26 - A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?

40 respostas

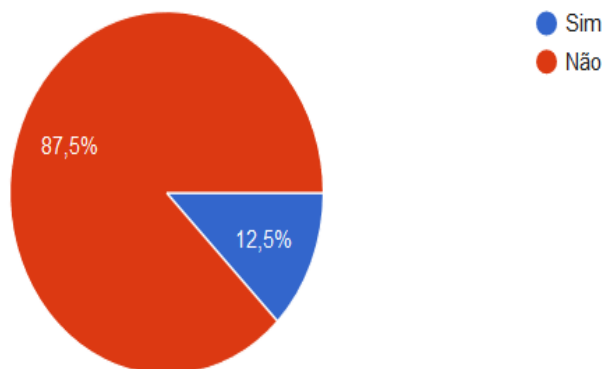


Gráfico 27

27 – Marque as opções listadas abaixo que lhe trazem mais SATISFAÇÃO no seu trabalho. (Pode marcar mais de uma).

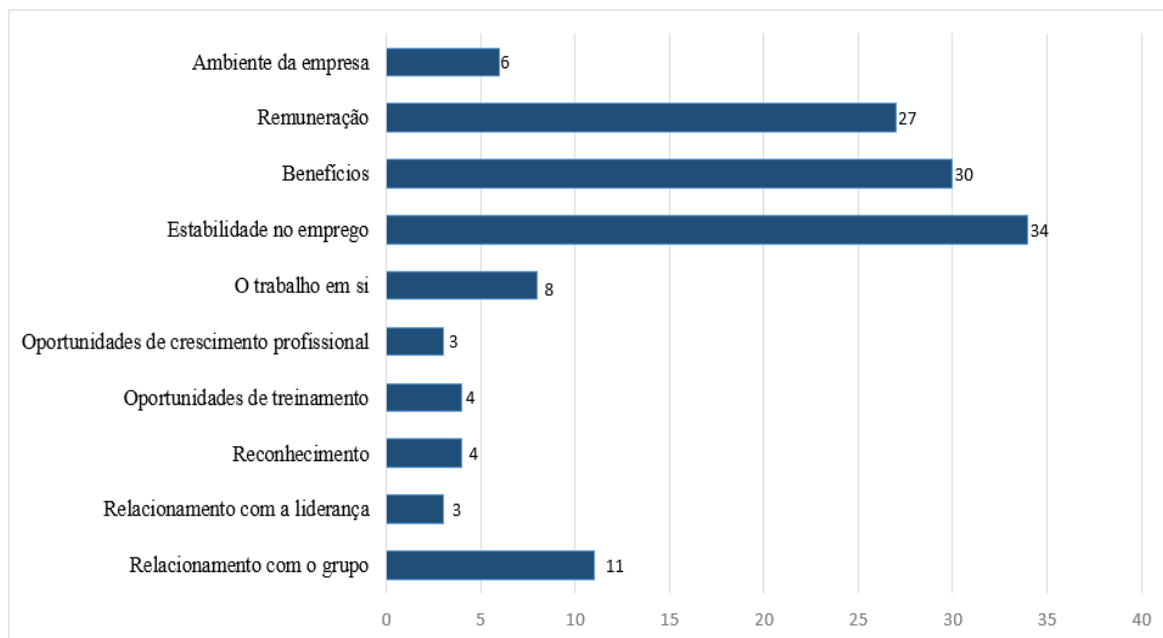
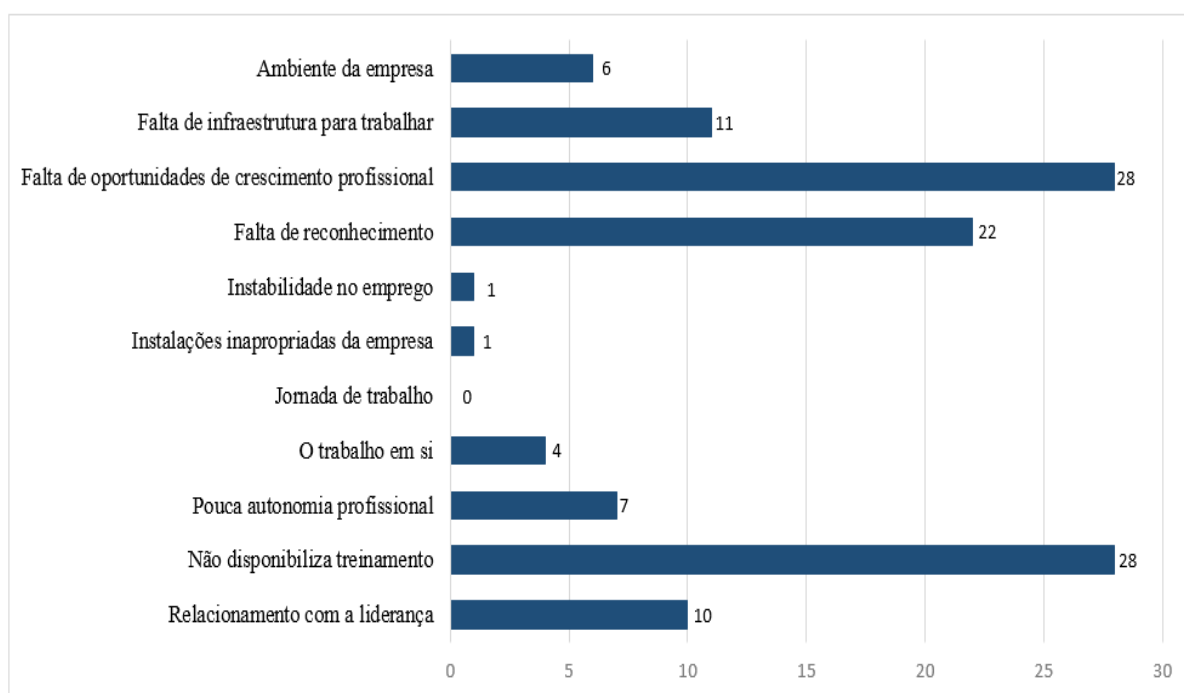


Gráfico 28

28 - Marque as opções listadas abaixo que lhe trazem mais INSATISFAÇÃO no seu trabalho. (Pode marcar mais de uma).



A pesquisa foi realizada com intuito de diagnosticar a motivação dos empregados da AMAZUL.

A questão teve o propósito de levantar a idade dos funcionários entrevistados, no qual 30% (12 empregados) entre 26 a 30 anos, 27,5% (11 empregados) entre 30 a 35 anos, 12,5% (5 empregados) entre 36 a 40 anos, 12,5% (5 empregados) entre 18 a 25 anos, 10% (4 empregados) entre 41 a 50 anos e 7,5% (3 empregados) com mais de 51 anos conforme gráfico 01. A maioria dos empregados entrevistado é do sexo masculino, representando 57,5% (23 empregados) do total e o restante é do sexo feminino, conforme gráfico 2. Referente ao tempo de serviço, 82,5% (33 empregados) possuem menos de 10 anos de vínculo empregatício com a instituição conforme gráfico 3. Conforme gráfico 4, 47,5% (19 empregados) possuem escolaridade de Ensino Médio/Técnico. Dos Cargos dentro da empresa 77,5% (31 empregados) são Assistentes/Técnicos, 12,5% (5 empregados) são Analistas, 7,5% (3 empregados) são auxiliares e 2,5% (1 empregado) é especialista, conforme gráfico 5.

Nesta pesquisa a maior parte dos empregados está satisfeito com cargo, e são informados pelo chefe sobre o que ele acha do desempenho e também consideram a remuneração adequada com o trabalho que executam, conforme gráficos os 6, 7 e 8.

De acordo com a pesquisa, 82,5% (33 empregados) responderam que o grupo de trabalho se relaciona com harmonia, conforme gráfico 9. Até então, o resultado da pesquisa é satisfatório, entretanto, no gráfico 10, 57,5% (23 empregados) não confiam nas decisões do líder, e de acordo com o gráfico 11, 67,5% (27 empregados) responderam que o chefe não avalia adequadamente o desempenho dos profissionais. Mesmo com estes fatores negativos 70% (28 empregados) dos entrevistados estão satisfeitos em trabalhar nesta empresa conforme gráfico 12.

Questionados em relação ao trabalhado, se está sendo bem aproveitado na área, de acordo com o gráfico 13, 62,5% (25 empregados) responderam que sim.

Em relação ao respeito no ambiente de trabalho, todos responderam que são tratados de forma respeitosa pelo grupo.

De acordo com o gráfico 15, 85% (34 empregados) não possuem acesso às informações que podem interferir no trabalho, entretanto, 57,5% (23 empregados) são elogiados por seu chefe pelo trabalho, conforme gráfico 16, e 75% (30 empregados) responderam que o trabalho em equipe é incentivado pelo chefe, conforme gráfico 17.

A maior parte dos empregados, 90% (36 empregados), respondeu que o grupo de trabalho cultiva um bom clima de trabalho, conforme gráfico 18. De acordo com o gráfico 19, 60% (24 empregados) responderam que o chefe aceita as sugestões sem dificuldades.

Um dos maiores pontos negativos, conforme mostra o gráfico 20, 90% (36 empregados) responderam que a empresa não oferece crescimento profissional aos empregados. E mesmo diante destes fatores negativos, 70% (28 empregados) responderam que o trabalho traz satisfação, conforme mostra no gráfico 21.

A respeito de aperfeiçoamento das tarefas, conforme mostra no gráfico 22, somente 12,5% (5 empregados) responderam que a empresa disponibiliza treinamentos, entretanto, 97,5% (39 empregados) respondeu que se esforça para mostrar um desempenho superior ao que lhe é esperando, conforme gráfico 23 e acreditam que vão continuar nesta empresa por vários anos, conforme gráfico 24.

A maioria dos empregados 67,5% (27 empregados) respondeu que há permissão do chefe para dizer tudo que pensa sobre a área de trabalho e colegas, conforme gráfico 25.

De acordo com o gráfico 26, somente 12,5% (5 empregados) dos entrevistados responderam que a empresa é aberta a receber e reconhecer críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários.

De acordo com o gráfico 27, mostra que a remuneração, benefícios e estabilidade no emprego trazem mais satisfação e motivação aos empregados, e no gráfico 28 mostra a insatisfação dos empregados com a falta de oportunidade de crescimento profissional, a falta de reconhecimento e a falta de treinamentos.

Analisando todos os gráficos, pode-se concluir que mesmo com todos os fatores negativos que uma empresa pública possui, a maior parte dos empregados continuam nesta empresa pela estabilidade que ela proporciona, ou seja, a crise financeira que atinge o país oprime os empregados a não se arrisarem no mercado externo.

A motivação é o primeiro passo para o sucesso da empresa. Empregado satisfeito com seu trabalho e que sente respeitado e valorizado por aquilo que desenvolve, torna-se parceiro do negócio. Para que isso ocorra, a própria Organização deve se preocupar com o bem-estar dos seus colaboradores.

Conforme mostra a pesquisa, os empregados estão satisfeitos com ambiente que a empresa proporciona, para o bem-estar dos seus empregados, a empresa AMAZUL preza por um ambiente harmonioso e cooperativo, e que dependa das boas relações de trabalho e da colaboração de todos os empregados.

A motivação é fundamental para toda a empresa, o problema é que muitas vezes o líder não sabe motivar seus empregados.

Manter uma equipe motivada pode parecer difícil, mas um bom líder deve estar preparado para ter uma boa relação com os empregados. Além disso, o empregado não tem acesso às informações que podem interferir no seu trabalho.

Tratar o empregado com respeito, manter o diálogo acessível e dar a eles o feedback é importante para que compreendam a atuação na empresa e que possam melhorar seus pontos fracos.

Para exercer a função o empregado se motiva, sendo pessoal ou profissional. Aqueles que não são motivados no âmbito pessoal, raramente terão vontade de desenvolver um trabalho preciso, mesmo com incentivo da Empresa.

Quando o indivíduo se sente respeitado e valorizado no trabalho, sua habilidade e criatividade aumenta, e a possibilidade de crescimento pode fazê-lo se sentir motivado dentro e fora da empresa.

A motivação também é importante para o bom andamento das tarefas. Profissionais desmotivados podem comprometer a produtividade e resultados da empresa e acabam realizando apenas o essencial.

CONCLUSÃO

Como foi possível verificar neste trabalho, a motivação é um fator fundamental para o sucesso dos negócios. Os objetivos do trabalho foram alcançados, o resultado da pesquisa foi satisfatório, mesmo com alguns fatores negativos, pode-se afirmar que dos 40 entrevistados, 28 empregados (70%) estão satisfeitos em trabalhar na AMAZUL.

Após a pesquisa foi constatado o seguinte: no que concerne à hierarquização, ou seja, relação chefe e funcionário, por exemplo, esta não impede a produtividade de alguns funcionários, mesmo apresentando insatisfação com essa relação a confiança nas decisões do líder, os empregados se esforçam para mostrar à empresa um desempenho superior ao que lhe é esperado. A respeito da oportunidade de crescimento profissional e oportunidade de treinamento, os funcionários demonstraram insatisfação, e há dificuldades de comunicação entre funcionário e empresa.

Os funcionários se sentem realizados por possuírem salário compatível com seu cargo, portanto os mesmos se mostraram satisfeitos na relação remuneração e benefícios.

Em relação ao clima organizacional, é importante que seja bom, harmonioso, agradável e convidativo, pois é através dele que vai repercutir na produtividade da empresa. Na pesquisa realizada todos os funcionários responderam que são tratados de forma respeitosa pelo grupo de trabalho. Um clima agradável faz com que o profissional se sinta motivado para colaborar com o crescimento da Organização.

Vale lembrar que esse trabalho apesar de ter um caráter de investigação exploratória ainda não é suficiente para se obter em âmbito geral um resultado a respeito de todos os empregados da AMAZUL, uma vez que a pesquisa se limita apenas para alguns funcionários. Assim, torna-se necessária a compreensão da realidade do quadro funcional da AMAZUL a fim de planejar ações que tenham como objetivo a satisfação dos mesmos em seu local de trabalho.

Portanto a partir da pesquisa constatou-se que a grande parte dos funcionários, que respondeu ao questionário, apresentou grau de satisfação no ambiente e com o trabalho em equipe, entretanto, os mesmos demonstraram certa insatisfação a respeito na falta de comunicação da empresa, oportunidade de crescimento profissional, confiança nas decisões do líder e a falta de treinamento.

No que concerne à remuneração tais funcionários demonstraram satisfação no salário compatível com seu cargo e estão satisfeitos em trabalhar na empresa AMAZUL.

Vale ressaltar que muitas razões podem levar o indivíduo a deixar a empresa. Diante desta pesquisa realizada com alguns dos empregados da AMAZUL, é de extrema importância que a empresa fique em alerta e analise o que devem fazer para melhorar e motivar os trabalhadores, contudo, se a motivação não for levada em conta, perderão os melhores profissionais.

Este estudo possibilitou um conhecimento sobre a realidade de uma instituição da esfera pública e que o fator humano é a chave principal para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PETTIGREW, A. M. A Cultura das Organizações é Administrável. In: FLEURY, M. T. L. e FISCHER, R. M. Cultura e Poder nas Organizações. São Paulo: Ed. Atlas. 2ª ed. 1996.

SAMPAIO, J. R. E FLEURY, M. T. Uma Discussão Sobre Cultura Organizacional. In: FLEURY, M. T. Gestão de Pessoas. São Paulo: Ed. Gente. 2002.

SCHEIN, E. Organizational Culture and Leadership. 2ª ed. EUA: Jossey-Bass. 1989.

TADEUCCI, MARILSA DE SÁ RODRIGUES. Motivação e Liderança. Curitiba: IESDE Brasil S.A.,2011.

MINTZBERG H. Safari de estratégias: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2000.

PEREIRA, João Antônio Gomes; NUNES, Rogério da Silva. Cultura Organizacional e Estratégia Competitiva: Um Estudo de Multicasos nas Concessionárias de Automóveis de Santa Maria (RS). In: http://www.fecap.br/adm_online/art34/joao.htm acesso em 27/03/2018.

MEDEIROS, Emmanuela Suzy. A gestão de pessoas como ferramenta estratégica para o desenvolvimento dos talentos organizacionais. Maio/2011, Sato Consultoria. Disponível em: Acesso em: 29/03/2018.

FLEURY, M. T. L. - O desvendar a cultura de uma organização – uma discussão metodológica, in FLEURY, Maria Tereza Leme e FISCHER, Rosa Maria (coord.) - Cultura e poder nas organizações. Atlas, 1989.

ROBBINS, S. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

GIL, A C. (2010) Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6ª ed. São Paulo: Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.