

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO UNIPAM - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS DE MINAS¹

Andréia Agostinha Caixeta²
Ana Paula Lara Vasconcelos Ramos³

RESUMO: O presente estudo teve o propósito de analisar a motivação e satisfação dos professores do curso de Administração da instituição de ensino superior – UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas, com a intenção de verificar o impacto do desempenho profissional diante esses dois fatores e sua influência. Sendo assim, foram empregados os objetivos específicos associados, determinar por meio da literatura os fundamentais conceitos e autores que delineiam os estudos temáticos da área de pesquisa; reconhecer e entender por meio da pesquisa de campo os indicadores em relação à motivação e satisfação; mensurar o impacto da motivação diante o clima organizacional; comprovar por meio da pesquisa bibliográfica, de campo quantitativo o desfecho do estudo. O delineamento do trabalho atribuiu-se por meio de uma pesquisa descritivo-analítica, utilizando como meio de investigação o estudo de caso e as pesquisas bibliográficas e de campo, com observação direta extensiva por meio do questionário. A instituição analisada foi o UNIPAM, que exerce no segmento de educação na cidade de Patos de Minas-MG, a amostra analisada foram 11 docentes do curso de Administração atuantes da empresa. Sendo aplicado como instrumento de pesquisa o questionário, formado por questões fechadas e também fechadas com base na Escala de Likert de 1 a 5. Utilizando para o tratamento de dados o Google Formulários e Excel. Diante aos perfis dos docentes, o curso de Administração é constituído predominantemente pelo sexo masculino, a idade da grande maioria é acima de 50 anos de idade. De acordo com os aspectos organizacionais, os docentes se encontram satisfeitos e motivados no ambiente empresarial.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação, Satisfação, Docente, Ensino Superior, Administração.

ABSTRACT: The present study had the purpose of analyzing the motivation and satisfaction of the professors of the Administration course of the higher education institution - UNIPAM - Centro Universitário de Patos de Minas, with the intention of verifying the impact of professional performance in the face of these two factors and their influence. Therefore, the associated specific objectives were used, determining through the literature the fundamental concepts and authors that outline the thematic studies in the research area; recognize and understand, through field research, the indicators in relation to motivation and satisfaction; measure the impact of motivation in view of the organizational climate; prove through the bibliographic research, of quantitative field the outcome of the study. The design of the work was assigned through a descriptive-analytical research, using as a means of investigation the case study and bibliographic and field research, with extensive direct observation through the questionnaire. The institution analyzed was UNIPAM, which works in the education segment

¹ Trabalho apresentado na área temática 1 - Novas tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do Fórum Gerencial, realizado de 17 a 19 nov. 2020.

² Estudante de Graduação 8º período do Curso de Administração do UNIPAM. E-mail: andreiacaixeta@unipam.edu.br.

³ Mestre em Administração na área de estratégica e competitividade; docente do UNIPAM. E-mail: anapaula@unipam.edu.br.

in the city of Patos de Minas-MG, the sample analyzed were 11 professors from the Administration course working at the company. The questionnaire was used as a research tool, consisting of closed and closed questions based on the Likert Scale from 1 to 5. Using Google Forms and Excel for data treatment. In view of the teachers' profiles, the Administration course consists predominantly of the male sex, the age of the vast majority is above 50 years of age. According to organizational aspects, teachers are satisfied and motivated in the business environment.

KEYWORDS: Motivation, satisfaction, teacher, higher education, administration.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual onde existem constantes evoluções, alta competitividade no mercado e várias mudanças da sociedade como um todo, acarretando um cenário no qual as pessoas sofrem uma influência diretamente na convivência, conseqüentemente originando fatores como depressão, estresse, ansiedade, desmotivação, insatisfação, entre outros. Diante disso os líderes das organizações buscam por estratégias de trabalho capazes de motivar os colaboradores e mantê-los satisfeitos, como consequência os colaboradores irão realizar as metas e objetivos organizacionais como também pessoais. Sendo assim, o colaborador trabalhando mais motivado e com nível de satisfação elevado, acredita-se que sua produtividade e desempenho serão maiores e melhores.

A motivação é um conceito bastante debatido e estudado, Vergara (2016) afirma que a motivação é um fator intrínseco, isto é, nenhuma pessoa pode motivar a outra, o que acontece é que a pessoa sofre alguma influência, necessidades interiores ou incentivos, resultando na motivação.

Dessa forma, com todas essas transformações vivenciadas pelas pessoas, a relação entre motivação e satisfação se destaca com muita relevância dentro das organizações, já que as pessoas estão a maior parte do dia no trabalho, com isso o ambiente de trabalho possui grande importância no surgimento da satisfação humana. Em vista disso, procurou-se associar estudos com o propósito de solucionar o seguinte problema de pesquisa: Os docentes do curso de administração do UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas sentem-se motivados a ponto de realizar suas tarefas de forma produtiva com alto desempenho e satisfeitos?

Portanto, o presente estudo teve como objetivo geral caracterizar os tipos de motivação e observar sua relação com a satisfação dos docentes, levando em conta o aumento do desempenho profissional. Para a realização do objetivo geral, determinaram-se os objetivos específicos da seguinte forma: estabeleceu por meio da literatura as citações científicas fundamentais para o estudo, realizou uma pesquisa quantitativa com os docentes do curso de administração para levantamentos de dados e informações sobre motivação e satisfação e outras variáveis como produtividade e desempenho, transformações de possíveis dados em gráficos e tabelas e por fim conclusão do estudo com base da literatura bibliográfica e com dados tratados do questionário.

Justificou-se este estudo por meio da apresentação da relação existente entre as variáveis motivação e satisfação, no qual contribuiu para o aumento ou não da

produtividade e desempenho dos docentes do curso de administração do UNIPAM. Além disso, o projeto de pesquisa contribuiu para o recurso de aprendizagem e também serviu como documento de pesquisa para futuros estudos acerca da motivação e satisfação.

2 CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO

O UNIPAM é uma instituição que atende ao mercado de educação superior e ensino médio, levando qualidade de ensino para alunos e também se preocupa com sua vida em comunidade, possui um perfil empreendedor e tem o futuro como um grande foco de ação. Nos dias atuais oferece cursos superiores presenciais e a distância, pós-graduação, cursos de extensão e ensino médio sendo do 1º ao 3º ano.

Conta com cursos de graduação presencial e a distância, pós-graduação, cursos de extensão e o mais recente ensino médio, sempre busca conquistar parcerias com organizações renomadas com intuito de disponibilizar um ensino de alta qualidade aos seus alunos. A organização encontra-se em contínua evolução, adaptando-se a todas as mudanças externas ocasionadas pelo macro ambiente.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O Referencial Teórico procurou ordenar no campo do conhecimento um embasamento teórico e conceitos de diversos autores renomados, atribuindo informações suficientes para potencializar a pesquisa, que é essencial no suporte do estudo.

3.1 MOTIVAÇÃO

A motivação tem sido um fator de grande relevância para as organizações, provocando um grande impacto na produtividade dos colaboradores. De acordo com Bergamini (2018, p. XII), “a motivação humana vem sendo pesquisada diante da constante indagação a respeito do porquê as pessoas fazem aquilo que fazem”.

Ainda para Bergamini (2018, p. 1), “Para fazer seja lá o que for, é preciso estar motivado para tanto. A origem da força para agir se dá no interior de cada um e leva o ser humano a cumprir o sentido da própria vida”.

Além disso, Vergara (2016) descreve que a motivação é uma energia que estimula o rumo de algo e também é um fator intrínseco, ou seja, nenhuma pessoa é apta para motivar à outra, o que ocorre, é o indivíduo sobre alguma influência, necessidades interiores, ou incentivos causando a motivação.

3.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

De acordo com Faccioli (2008)⁴ as teorias motivacionais possuem uma visão humana e se concentra nas necessidades internas que motivam os comportamentos dos indivíduos. Cada ser humano tem especificidades, traços de personalidade, ações motivacionais e escolhas próprias. Diante disso, não há uma teoria suficiente para esclarecer todos os atributos da motivação humana, contudo é indispensável entender essas diferentes teorias citadas a seguir.

3.2.1 A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

Abraham H. Maslow (1954), psicólogo e consultor americano, retratou uma teoria da motivação de acordo com as necessidades humanas estruturadas e estabelecidas em uma hierarquia de importância e de influência apresentada como uma pirâmide. Na base, encontram-se as necessidades mais baixas, as necessidades fisiológicas e no topo localizam-se as necessidades mais elevadas, as necessidades de auto realização (CHIAVENATO, 2020).

Figura 1: Hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: GIL, Antonio Carlos (2016, p. 59).

Segundo essa teoria, o indivíduo começa pelas necessidades mais baixas, ou seja, na base da pirâmide, e vai subindo sucessivamente, mas para ir para a próxima necessidade é sempre necessário que a necessidade atual seja suprida, para depois o indivíduo prosseguir.

3.2.2 A teoria de dois fatores de Herzberg

Para explicar a motivação do trabalho Frederick Irving Herzberg elaborou a Teoria dos dois fatores baseadas nos fatores higiênicos e motivacionais que provocam a motivação no trabalho.

⁴ Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/teorias-motivacionais>. Acesso em: 18 out. 20.

Os fatores são higiênicos (externos) e motivacionais (internos), fatores internos conforme explica Ribeiro (2016), envolve responsabilidade, reconhecimento e realização, encontram-se associados com a satisfação no trabalho. Nomeados também de fatores motivacionais, são intrínsecos ao indivíduo e estão ligados ao conteúdo e à natureza do cargo ou função do colaborador. Por apresentar-se em contato direto ao trabalho e à função, os indivíduos possuem comando sobre eles, no entanto os efeitos causados são mais profundos que os originados pelos fatores externos.

Fatores externos envolvem condições de trabalho, benefícios, salário e ambiente físico e encontram-se associados com a insatisfação, ainda que inexistentes ou inadequados. Conhecido também como fatores higiênicos são extrínsecos à pessoa, ou seja, não há controle sobre eles, comumente estabelecidos pela empresa (RIBEIRO, 2016).

3.2.3 A teoria X e teoria Y de McGregor

Douglas McGregor, Doutor em Psicologia idealizou a Teoria X e Teoria Y, na qual dizem que as atitudes dos gestores são fortemente influenciadas por seus pressupostos sobre o comportamento humano, e são os limites do comportamento que são demonstrados nas teorias. (RIBEIRO, 2016).

Em consonância com Chiavenato (2020), explica sobre a Teoria X e a Teoria Y:

Teoria X: Fundamenta-se em ideologias equivocadas e incorretas sobre o comportamento humano, é o conceito tradicional de administração sendo:

- O ser humano é insensível e preguiçoso por natureza: desvia-se do trabalho ou trabalha o mínimo possível para ter recompensas.
- Falta ambição: não assumem responsabilidades, optam por ser conduzidas e dependentes, oferecendo segurança aos mesmos.
- Resistentes às mudanças: não assumem riscos que os propõe o perigo, busca pela segurança.
- Não possui autocontrole e autodisciplina: optam por ser conduzidas pela administração.

Teoria Y: Baseada em conceitos e argumentos atuais sem preconceito diante da natureza humana, sendo:

- O trabalho pode ser fonte de satisfação: o trabalho é algo tão natural como o lazer e o descanso, as pessoas têm prazer de fazê-lo.
- As pessoas não são passivas ou resistentes: elas podem se transformar assim diante de sua experiência negativa no trabalho.
- As pessoas têm motivação e potencial de desenvolvimento: assumem responsabilidades e riscos, possuem autodireção e autocontrole para atingir objetivos descritos pela empresa.
- A capacidade de alto grau de imaginação e criatividade: a solução de problemas da empresa é compartilhada entre os colaboradores.

3.2.4 A Teoria das Necessidades de McClelland

A teoria das necessidades adquiridas, elaborada por David McClelland, apresenta que determinados tipos de necessidades são obtidos durante a vida da pessoa, ou seja, os indivíduos não nascem com tais necessidades, porém podem desenvolvê-las com as experiências vividas (DAFT, 2017). Destacam-se três necessidades estudadas com maior constância, que são:

Realização: Necessidade que a própria pessoa tem de obter sucesso em determinadas tarefas, procurando sempre atingir certo padrão de rendimento seja interno ou de comparação com outras pessoas.

Poder: Algumas pessoas podem ter a necessidade de controlar e de comandar outras pessoas.

Afiliação: Necessidade de se sentir parte de um grupo, de ser aceito por todos, de viver socialmente, de status (RIBEIRO, 2016 p.90).

De modo geral, os primeiros experimentos de vida indicam se o indivíduo manifesta essas necessidades. As crianças se motivaram a fazer determinadas atitudes ou escolhas por si mesmas, elas apresentaram necessidade de realização. Se forem incentivadas a constituir relações humanas calorosas, podem desenvolver necessidade de afiliação, e por fim se alcança satisfação em dirigir outras pessoas, obtém necessidade de poder (DAFT, 2017).

3.2.5 A teoria da expectativa de Vroom

Victor Vroom, canadense e psicólogo, criou a teoria da expectativa, no qual determina que os indivíduos ajam de certo modo, pois são motivados a praticar certo comportamento em detrimento de outros em virtude do que aguardam como resultado desse comportamento. Nas empresas isso quer dizer que o colaborador se sente motivado a despende um esforço quando considera que irá ganhar uma recompensa, ou seja, é uma teoria focada nos resultados e não nas necessidades (GIL, 2016).

Essa teoria apresenta que o nível de produtividade está relacionado com três forças básicas em cada pessoa, sendo:

Expectativas: são objetivos individuais que incluem dinheiro, segurança no cargo, aceitação social, reconhecimento e várias combinações de objetivos.

Recompensas: é a relação percebida entre produtividade e alcance dos objetivos individuais.

Relações entre expectativas e recompensas: é a capacidade percebida de aumentar a produtividade para satisfazer expectativas com recompensas. (CHIAVENATO, 2020, p. 306).

Segundo Gil (2016), para se aproveitar melhor esta teoria, os gestores precisam encenar para maximizar os três elementos que a baseiam: expectativa, recompensa e a relação entre expectativa e recompensas.

3.3 MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

Para Bergamini (2018) algumas pessoas não se permitem condicionar, pois já estão motivadas por um composto mais complicado de necessidades, metas e objetivos que se completam, estabelecendo desse modo a identidade motivacional. Cada indivíduo age a seu modo na realização dos objetivos organizacionais, apresentando dentro de si uma capacidade de forças motivacionais, assim sendo, querer motivá-las não tem sentido. O que pode ser feito é simplesmente desimpedir a força do seu potencial de motivação e para isso é necessário não desmotivar, mas sim proporcionar meios para que seus pontos fortes sejam usados com maior frequência, disponibilizando recursos para que possam exercer suas tarefas naturalmente eficazes.

Segundo Gil (2016) o mercado está cada dia mais competitivo, requer altos graus de motivação das pessoas. Colaboradores motivados para desempenhar seu trabalho, tanto individualmente ou como em equipe, conduzem a propiciar resultados melhores. “As empresas estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas” (GIL, 2016, p. 219).

3.4 PAPEL DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO

Em consonância com Bergamini (2018) cada colaborador pode trabalhar consciente e racionalmente na procura da satisfação motivacional, sendo que a sensibilidade e competências dos líderes são apontadas como auxílio a essa procura. As pessoas não concordam em ser manipuladas e seus líderes precisam ser evidenciados, saudáveis e psicologicamente seguros de si, dispendo do caráter consciente da motivação, além disso, os líderes são os principais responsáveis pela desmotivação.

Ainda de acordo com Bergamini (2018, p. 56) “A preparação de líderes inclui a capacidade de persuadir funcionários e outras pessoas importantes a aceitar ideias novas e implementá-las”.

Para finalizar, Gracioso (2009) diz que é papel dos líderes o gerenciamento dos colaboradores e equipes em meio às mudanças organizacionais, especialmente as radicais, auxiliando-os a entendê-las e a vencer os desafios que surgirem. Sobretudo, para essas ações os líderes precisam compreender bastante o ser humano e como se realizam as transições inerentes aos passos das mudanças.

3.5 MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO PROFISSIONAL

Como já foi apresentado até o momento do estudo, sabe-se que a motivação é um fator de grande importância, já que é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. Além disso, a motivação também implica diretamente nos níveis de desempenho pessoal e profissional dentro de uma organização, está relacionada com sentimento de pertencimento, produtividade e valorização.

Para Blanchard (2019) nas organizações de alto desempenho, o potencial de todos está orientado não somente para uma única linha de cálculo de resultados, mas em quatro linhas: empregador favorito, fornecedor favorito, investimento favorito e o cidadão corporativo favorito. Chamado também de resultado quádruplo (*Quadruple*

Bottom Line ou QBL) considerado o alvo certo para realizar a diferença entre a mediocridade e a excelência.

Os líderes das organizações de alto desempenho compreendem que seu resultado necessita dos clientes, do seu pessoal, dos seus investidores e das suas comunidades. Além disso, acredita que: O que se recebe por cuidar bem da sua comunidade e por proporcionar um ambiente motivador para que os colaboradores atendam bem os clientes, é o lucro (BLANCHARD, 2019).

Em síntese, verifica-se que a motivação tem um papel importante no desenvolvimento do colaborador para melhor clima organizacional e maior desempenho, além disto, um líder bem preparado e disposto também é essencial, pois se ele mostra entusiasmo em orientar a motivação da sua equipe, sem dúvida será visto como em exemplo inspirador, um líder a ser seguido, em consequências os colaboradores irão trabalhar felizes e satisfeitos.

4 METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa que foi utilizada teve como objetivos classificar o tipo de pesquisa, população e amostra, os procedimentos e o instrumento de coleta de dados e em seguida realizou-se o tratamento e análise desses dados. Segundo Marconi e Lakatos (2017) a pesquisa é um projeto que se elabora para a investigação de problemas teóricos ou práticos, adotando métodos científicos. Representa muito mais do que somente investigar a verdade: é descobrir soluções para as indagações propostas, aplicando procedimentos científicos.

4.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

Quanto à natureza deste trabalho é considerada básica, com a intenção de gerar conhecimento, não sendo necessariamente finalidades imediatas. De acordo com Gil (2018) esse tipo de pesquisa é considerado um dos modos mais tradicionais de classificação. Quanto aos meios, esta investigação teve como princípio inicial uma pesquisa bibliográfica, retratou o tema através de fundamentação teórica de renomados autores, o que colaborou com a sustentação do estudo.

O estudo contemplou uma pesquisa de campo além da pesquisa bibliográfica, em razão da pesquisa de campo, constataram-se as condições pelo que foi possível fazer a coleta de dados com o propósito de explorar e esclarecer, com o objetivo de entender e defender o problema de estudo da pesquisa.

A abordagem metodológica para este estudo foi utilizada de cunho quantitativo. Em consonância com Marconi e Lakatos (2017) a pesquisa quantitativa mede as avaliações de hipóteses, impedindo possíveis erros de interpretação, por conta de tratar os números e expor os resultados estatisticamente, determinando padrões e solidificando as teorias.

Essa pesquisa teve como característica um estudo de caso, ao analisar uma situação pré-existente na organização. Para Gil (2018, p. 33) o estudo de caso “é reconhecido como o delineamento mais adequado para a investigação de um

fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos”.

Quanto aos fins, esta pesquisa foi determinada como descritiva-analítica, de modo que realiza a análise dos tipos de motivação de forma detalhada e verifica as relações entre a motivação, satisfação e conseqüentemente o desempenho profissional dos docentes dentro da organização.

O público alvo neste estudo foi os docentes do curso de administração do Centro Universitário de Patos de Minas que atua no setor de ensino superior, estabelecido na cidade de Patos de Minas - MG. Entrevistando 11 docentes selecionadas de forma não probabilística por conveniência entre os meses de agosto a setembro de 2020.

O instrumento de pesquisa para a coleta de dados foi através de um questionário semiestruturado. O questionário foi constituído por perguntas fechadas, permitindo um foco maior ao dirigir as resoluções, propiciando uma investigação mais detalhada.

A análise e o tratamento dos dados foram apresentados através de gráficos, e tabelas, e no relatório final ocorreram suas interpretações para a conclusão do estudo, por se tratar de uma pesquisa quantitativa. A pesquisa quantitativa “se constitui em quantificar dados obtidos através de informações coletadas por meio de questionários, entrevistas, observações e utilização de técnicas estatísticas” (OLIVEIRA, 2005, p. 66).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta etapa, apresentam-se as análises e discussões dos dados coletados por meio da pesquisa de campo, com a intenção de descrever a motivação e analisar a intervenção presente entre motivação e satisfação no trabalho docente, onde pode existir a interferência no desempenho profissional dos colaboradores.

A amostra da pesquisa foi constituída por 11 pesquisados, sendo todos professores do curso de Administração do UNIPAM. Desta maneira, a base percentual mostrado sobre o perfil do indivíduo e os aspectos empresariais, foram calculados em relação à totalidade da amostra (11= 100%).

Diante a pesquisa, a maioria dos docentes é do gênero masculino representando 72,7% e feminino 27,3%, estão distribuídos em 03 faixas etárias sendo, 54,5% acima de 50 anos de idade, 27,3% entre 31 a 40 anos e 18,2% entre 41 e 50 anos. De acordo com os resultados 81,8% se encontram casados. A renda mensal varia de acordo com cada docente podendo ser de 02 salários mínimos até mais de 05 salários mínimos.

Tempo de função varia de acordo com cada professor sendo, 63,6% já se encontram na função há mais de 15 anos, e 18,2% já estão na organização entre 5 e 10 anos, 9,1% menos de um ano e 9,1% entre 10 e 15 anos.

Sobre a avaliação da vida profissional do docente na instituição, feita de acordo com a Escala de Likert, podem-se destacar os fatores com maior representatividade com 63,6% dos docentes acreditam que o trabalho na instituição é satisfatório, 45,5% acredita que as perspectivas de carreira na instituição estão de acordo com as deles e 45,5% se vê como um futuro docente universitário.

As organizações de ensino buscam se adaptar aos novos cenários implementando as mudanças necessárias. Contudo estas mudanças somente são alinhadas quando há o comprometimento dos professores e demais envolvidos no regime, quando eles acreditarem que essas modificações são essenciais para que a universidade consiga acompanhar as inovações e oferecer um ensino de qualidade para os alunos (QUELUZ; AFONSO, 2003).

De acordo com os resultados, a liderança é muito bem vista diante os docentes do curso de Administração e destacou alguns indicadores que foram evidenciados mais fortemente como, o superior ajuda os colaboradores com os problemas, às mudanças são acompanhadas pelo gestor, existe a valorização da opinião dos funcionários, existe um respeito de ambas as partes. A liderança se mostra um fator de grande relevância para uma organização, pois a partir dela proporciona uma significativa influência dentro da instituição, onde existem como apoio diversas teorias que auxiliam os líderes a se tornarem cada dia mais eficazes e estabelecer estratégias para atingir resultados esperados.

Em consonância com Lacombe (2005, p. 240) “liderar é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e suas ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada em um conjunto coerente de ideias e princípios”.

Conforme o resultado da pesquisa, os líderes mostram grande participação junto aos colaboradores, porém em todos os indicadores existe uma porcentagem de pessoas que se posicionaram como indiferente, ou seja, os líderes precisam se mostrar mais e se posicionarem diante seus colaboradores para que todos tenham conhecimento dessa participação junto à equipe.

Diante o planejamento estratégico observou-se que existe um planejamento, há exigências para que essas tarefas sejam realizadas no prazo, além dos docentes fazerem parte das mudanças ocorridas. Sobre a comunicação destacou-se que os colaboradores são informados das mudanças, as dúvidas são esclarecidas, sendo que o diálogo é usado para resolver os problemas diários, além de o funcionário saber o motivo de ser recompensado.

Para Kotler (1992, p. 63), “o objetivo do planejamento estratégico é orientar e reorientar os negócios e produtos da empresa de modo que gere lucros e crescimento satisfatórios”.

Sobre a valorização, satisfação e motivação dos funcionários, viu-se que os docentes realizam suas tarefas motivados, as novas ideias são sempre bem-vindas, observa-se também que a remuneração é um fator motivador para a produtividade. Existe uma integração muito boa entre os colaboradores, existindo até uma amizade entre eles, outra questão evidenciada sobre o relacionamento seria a política adotada para o acolhimento de novos colaboradores havendo sempre uma igualdade de tratamento.

Sobre remuneração e desenvolvimento da carreira, muitos docentes enxergam que os números de aulas disponibilizadas estão sendo pautadas na qualidade do que o colaborador produz, além de existir oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências. O ambiente de trabalho atende todas as expectativas do colaborador, facilitando o desenvolvimento de suas tarefas, com ambientes

amplamente organizados e desenvolvidos, equipados com alta tecnologia, concluindo ser um ambiente satisfatório para execução do trabalho.

Analisaram-se também os fatores motivadores e desmotivadores na organização, os fatores de maior motivação para os docentes avaliados seriam remuneração em primeiro lugar, o trabalho que exercem e os benefícios recebidos pela organização. Já os fatores desmotivadores percebidos foram a falta de reconhecimento, sobrecarga de trabalho e outros fatores não especificados.

Portanto, ainda havendo um posicionamento positivo diante aos colaboradores é importante sempre à organização se situar diante aos seus colaboradores lembrando a importância de alguns indicadores na empresa, para que a motivação aconteça sempre de forma programada e desperte ao colaborador uma satisfação maior, como consequência aumentando o desempenho profissional do mesmo e a produtividade da organização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste estudo foi possível notar por meio do objetivo geral, os tipos de motivação e observar sua relação com a satisfação dos docentes. Em sequência foi possível avaliar o impacto que a motivação e satisfação proporcionam ao desempenho profissional, através do questionário percebeu-se que a organização é vista muito positivamente diante dos docentes.

Com a intenção de cumprir os objetivos foram aplicados os objetivos específicos diante os conceitos dos conteúdos motivação, satisfação e desempenho profissional. Fundamentado por excelentes autores literários. Em seguida, foi feita uma pesquisa através do questionário, sendo possível analisar a satisfação do colaborador diante a organização, colegas, gestão e estrutura.

A vista disso, esse estudo baseou-se em uma pesquisa descritiva, de característica bibliográfica e de campo, de cunho quantitativo, em uma amostra composta por 11 docentes. Desse modo, foi utilizado o método de observação direta extensiva por meio do questionário.

Levando em consideração esses interesses, o estudo procurou responder ao seguinte problema de pesquisa: Os docentes do curso de Administração do UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas sentem-se motivados a ponto de realizar suas tarefas de forma produtiva com alto desempenho e satisfeitos? Dessa forma, para responder tal problemática, foi fundamental conhecer os indivíduos pesquisados, identificar os cenários de motivação presentes na organização e de acordo com este aspecto avaliar o impacto desse fator diante os docentes e instituição.

Com o suporte de pesquisas e questionários sobre a motivação dos colaboradores, é possível que as empresas avaliem o grau que os mesmos se encontram, sendo assim os líderes conseguem trabalhar melhor as relações entre as pessoas e os incentivos para melhorar a satisfação do trabalhador dentro da organização.

As informações adquiridas através do questionário foram suficientemente satisfatórias, através dos resultados foi capaz detectar que os colaboradores estão satisfeitos em trabalhar no UNIPAM, se encontram motivados, a comunicação é clara

entre colegas de trabalho e gestores, ambiente de trabalho é organizado e suficiente para atender e realizar as aulas, além da instituição atender as perspectivas dos docentes.

Este trabalho teve suas limitações, por estar em momentos de pandemia e isolamento social, os docentes estavam envolvidos com adaptações tecnológicas e muitos não conseguiram responder a pesquisa em tempo hábil.

Diante disso sugere-se que em uma próxima pesquisa busque uma maior abrangência de participantes.

O conteúdo desta pesquisa serve como material de consulta para comparações futuras e estudos em torno da motivação e satisfação dentro da instituição de ensino. Destaca-se também a importância do estágio para a conclusão acadêmica, pelo fato de ajudar o graduando na escolha da futura área de atuação, vivenciar a prática do conteúdo estudado com o auxílio da organização, colaborando com a qualificação e o desenvolvimento dos profissionais e futuros profissionais do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Whitaker, C. **Motivação nas Organizações**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

Blanchard, Ken. **Liderança de alto nível**: como criar e liderar organizações de alto desempenho. Porto Alegre: Bookman, 2019.

CHIANENATO, Idalberto. **Administração**: teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIANENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. São Paulo: Atlas, 2020.

DAFT, R. L. **Administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

GIL, Carlos, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018

GIL, Carlos, A. **Teoria Geral da Administração**: dos clássicos à pós-modernidade. São Paulo: Atlas, 2016.

GRACIOSO, Francisco, L. **Liderança empresarial**: competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, M.de A; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARCONI, M.de A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Recife: Bagaço, 2005.

REEVE, Johnmarshall. **Motivação e emoção**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

RIBEIRO, A.D. L. **Teorias da administração**. São Paulo: Saraiva, 2016.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed.. São Paulo: Atlas, 2016.