

FATORES MOTIVACIONAIS SOB A ÓTICA DOS PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI)

Dércia Antunes de Souza
derciaantunes@uol.com.br
FATEC - Faculdade de

Jefferson Samuel Alves
samuelalvesfilho@live.com
FATEC - Faculdade de

Fernanda Deolinda Fajan
fernandafajan@hotmail.com
FATEC - Faculdade de

Cristina Becker Matos Nabarro
profcrisbecker@gmail.com
FATEC - Faculdade de

Marcos Antonio Maia de Oliveira
marcos.maia@fatec.sp.gov.br
FATEC - Faculdade de

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo identificar os fatores motivacionais dos profissionais na área da tecnologia da informação (TI) sob a ótica de alunos universitários do curso de Gestão da Tecnologia da Informação da FATEC Faculdade de Tecnologia de Bragança Paulista. A pesquisa tem caráter descritivo delineado como pesquisa de campo com aplicação de questionário estruturado para 55 alunos do curso de Gestão de T.I de todos os semestres e dos turnos vespertino e noturno. Os resultados indicam que os fatores: gostar do que faz, integração da equipe de trabalho e instalações físicas foram os itens mais indicados pelos pesquisados como principal fator de motivação dentro da empresa. Os fatores que causam desmotivação no ambiente de trabalho, apontado pelos pesquisados foram: falta de reconhecimento dentro da empresa, falta de benefícios e as políticas da empresa. Portanto, pode-se concluir que, para os profissionais da área da tecnologia da informação (TI) se faz necessário um olhar com cuidado relacionado ao reconhecimento profissional, sendo assim, o valorizando e o motivando para garantir melhores condições de trabalho.

Palavras Chave: Motivação - Tecnologia - Gestão de Pessoas - Fatores - Profissionais

1. INTRODUÇÃO

Motivação é um dos principais pontos dentro de um ambiente de trabalho juntamente com a preocupação para a empresa e seus profissionais. Investimento em motivação, envolvendo ou não recursos financeiros ou tecnológicos podem trazer consequências dentro de um ambiente de trabalho. Diversas questões têm sido levantadas sobre esse contexto, tais quais como: Como manter minha equipe motivada e segura dentro de tamanha crise? Como fazer para motivá-los? Entre outras perguntas que tem tomado nossos dias, cujo qual nosso maior vilão tem sido a motivação. Planejar como irá motivar sua equipe de trabalho é tarefa de todo gestor.

Sabendo que a motivação é um conjunto de fatores que determina a conduta de uma pessoa, ela está em pauta em várias discussões, seja ela em um campo empresarial ou em meio a educação voltada ao aprendizado ou até mesmo um campo religioso, quando se determina crer em algo, e em meio as organizações para obter maior rendimento dos profissionais que se compõe o quadro de funcionários de uma empresa.

Os profissionais de tecnologia da informação (TI) por mais atualizados e antenados que sejam, precisam ser humildes, ter sabedoria e motivados no tratamento de cada situação, é importante que as organizações se preocupem, e levem cada vez mais a motivação para dentro de um ambiente de trabalho, proporcionando maior desempenho e melhor atuação em seus setores. É uma luta complexa, mas um líder com competência e dom de liderança consegue desempenhar seu papel com eficiência, fazendo com que todos os profissionais tenham uma maior capacidade e prazer em se trabalhar.

Porém, a realidade tem mostrado outro contexto, empresas perdendo profissionais competentes, perdendo lucros e adquirindo grandes despesas por culpa de péssimos gestores, pessoas com altas responsabilidades, no entanto, sem competência para exercer tal liderança.

O objetivo geral desta pesquisa é de identificar os fatores que interferem diretamente na motivação dos profissionais da área TI. E como objetivos específicos têm-se:

Caracterizar os respondentes da pesquisa, identificar na literatura as teorias motivacionais e identificar os fatores causadores de motivação ou desmotivação no ambiente de trabalho.

A metodologia é de caráter descritivo e delineado pela pesquisa de campo. O instrumento de coleta de dados será um questionário estruturado. O questionário irá conter perguntas cujas respostas são definidas em meio a alternativas previamente estabelecidas. Esse tipo de questionário é objetivo e facilita a análise das informações exigindo menos tempo, sua percepção em relação aos fatores que motivam os profissionais de TI no ambiente de trabalho bem como seu nível de satisfação e comprometimento com sua profissão.

A relevância deste trabalho consiste em analisar e aprofundar sobre quais os objetivos que motivam os profissionais da TI a trabalharem em uma determinada empresa, e saber quais são os fatores que ocasionam a desmotivação, tomar medidas de precaução a fim de evitar possíveis afastamentos e demissões do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A motivação humana é definida como um impulso à ação e possui caráter individual, consistindo também em um processo relacionado com as necessidades geradas no indivíduo quando em suas interações pessoais (BERGAMINI, 1997).

A ocorrência da motivação está relacionada aos processos de percepção, às atitudes, à personalidade e à aprendizagem. Ela interage e atua com esses processos. Segundo Robbins (2005):

A motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação, obviamente, as pessoas diferem quanto às suas tendências motivacionais básicas, seu nível varia tanto entre os indivíduos como em apenas um único indivíduo dependendo da situação, sendo assim motivação é um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.

A motivação é uma tensão persistente que leva uma pessoa a uma mudança de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades. Sendo assim, o comportamento humano passa por várias fases que podem ser entendidas como um ciclo, ou um processo pelo qual as necessidades condicionam o comportamento humano levando a um estado de resolução, denominado como um ciclo motivacional. Neste contexto, Chiavenato (2007) afirma que:

As necessidades ou motivos não são estáticos; ao contrário, são forças dinâmicas e persistentes que provocam comportamento. A necessidade, ao surgir, rompe o equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. Esse estado leva o indivíduo ao comportamento ou ação capaz de descarregar a tensão ou de livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, em consequência, a descarga da tensão provocada por ela. Satisfeita a necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior e a sua forma normal de ajustamento ao ambiente.

No decorrer das últimas décadas, muitas teorias motivacionais foram desenvolvidas por grandes pesquisadores, e uma delas é a Teoria das Necessidades de Maslow. De acordo com Chiavenato (2007), Maslow apresentou uma teoria da motivação segundo as necessidades humanas, em uma hierarquia de relevante influência. Podendo ser vista como pirâmide, contendo em sua base as necessidades mais baixas sendo-as fisiológicas, e em seu topo as mais elevadas sendo-as de autorrealização.

Sobre essas necessidades Chiavenato (2007) indica 5 níveis de hierarquia das necessidades de Maslow. A teoria sendo fisiologia, além do nível mais baixo de todas as necessidades de extrema importância, este nível estão as necessidades de alimentação, sono, abrigo, desejo sexual etc. Sendo todas elas relacionadas com a sobrevivência.

A teoria da necessidade de segurança sendo seu segundo nível, tem em suas necessidades a estabilidade, busca de proteção, fuga e privação. Este segundo nível surge quando as necessidades fisiológicas estão satisfeitas. Essas necessidades de segurança têm grande influência no comportamento humano, levando em conta que sempre um empregado está relacionado com a empresa. Chiavenato (2007, p.330) afirma que:

As necessidades de segurança têm grande importância no comportamento humano, uma vez que todo empregado está sempre em relação de dependência com a empresa, na qual ações administrativas arbitrárias ou decisões incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança no empregado quanto à sua permanência no emprego. Essas decisões refletem negação ou positividade ou alguma política administrativa imprevisível, podendo torna-se ativadores de insegurança em todos os níveis hierárquicos da empresa.

A necessidade do nível social começa quando as necessidades fisiológicas e de segurança estão satisfeitas. Dentre elas encontram-se a necessidade de associação, participação, aceitação, de troca de amizade, afeto e amor. Quando essas necessidades sociais não são satisfeitas, o empregado torna-se resistente, e manifestam inimizades as pessoas que os rodeiam. Trocas de afetos e amor são aliadas forças motivadoras do comportamento humano (CHIAVENATO, 2007).

As necessidades de estima estão relacionadas com a maneira que o indivíduo se avalia e se vê. Estando intimamente ligados a autoconfiança, aprovação social, status e consideração além de confiança perante ao mundo, independência, desejo de força, autonomia e adequação. Sua frustração irá produzir sentimentos de fraqueza, inferioridade, podem causar desânimo (CHIAVENATO, 2007).

A teoria de necessidades de autorrealização, são as necessidades mais elevadas estando no topo da hierarquia. Estão relacionadas com a realização do potencial e autodesenvolvimento contínuo próprio. Essa predisposição está por meio de impulso que a pessoa tem para ser mais do que realmente é e de ser tudo aquilo que pode vir a ser.

Chiavenato (2007, p. 330) afirma que “as necessidades humanas assumem formas e expressões que variam conforme o indivíduo. A intensidade das necessidades e sua manifestação são variadas e obedecem às diferenças individuais entre as pessoas”.

A hierarquia das necessidades possui muito pouco embasamento empírico, mas tem grande aceitação popular (ROBBINS, 2005). Um dos motivos que levam a essa situação é o fato de que essa teoria permitiu que se compreendesse que no ambiente de trabalho as pessoas apresentam diferentes necessidades, cada uma delas com peculiaridades e intensidades distintas, devendo a empresa ampliar os estímulos para atendê-las (SPECTOR, 2004).

Segundo Chiavenato (2007), Herzberg formulou a teoria dos dois fatores para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho. Fatores higiênicos estão sendo localizados no ambiente que rodeiam as pessoas e envolvimento que desempenham seus trabalhos. Como esse fator é decidido pela empresa está fora do controle dos funcionários. Entre os principais fatores higiênicos estão o salário, benefícios sociais entre outro.

Robbins (2005) relata que as pesquisas de Herzberg revelaram que quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados; se elevam a satisfação não conseguem sustentá-la por muito tempo. Quando os fatores higiênicos são precários, eles provocam a insatisfação dos empregados. Por causa dessa influência mais voltada para a insatisfação, Herzberg chama-os de fatores higiênicos, pois são essencialmente profiláticos e preventivos: eles apenas evitam a insatisfação, mas não provocam a satisfação. Seu efeito é similar ao de certos remédios higiênicos: evitam a infecção ou combatem a dor de cabeça, mas não melhoram a saúde.

A teoria da motivação X e Y de McGregor segundo Chiavenato (2007) comparam modelos opostos de administrar, de um lado uma teoria tradicional a que se denomina teoria X, e do outro lado uma teoria moderna baseada no comportamento humano a que se denomina teoria Y. Neste contexto, Bergamini (2006, p. 150) afirma que a teoria de Mc Gregor propõe: “Cada indivíduo por si mesmo é capaz de comprometer-se com seu autodesenvolvimento no trabalho, sem que haja a necessidade de coação externa e quando isto não ocorre, o problema certamente está na própria organização e não no indivíduo”.

Robbins (2005, p. 153), no quadro abaixo, resume as premissas da Teoria X e da Teoria Y de Mc Gregor:

Tabela 1: Teoria X versus Teoria Y de Mc Gregor

Teoria X	Teoria Y
Os funcionários, por natureza não gostam de trabalhar e, sempre que possível, tentarão evitar o trabalho	Os funcionários podem achar o trabalho algo tão natural quanto descansar e se divertir
Como eles não gostam de trabalhar, precisam ser coagidos, controlados ou ameaçados com punições para que atinjam as metas	As pessoas demonstrarão auto-orientação e auto-controle se estiverem comprometidas com os objetivos
Os funcionários evitam responsabilidades e buscam orientação sempre que possível	As pessoas, na média, podem aprender a aceitar, ou até buscar, a responsabilidade.
A maioria dos trabalhadores colocam a segurança acima de todos os fatores associados ao trabalho e mostra pouca ambição.	A capacidade de tomar decisões inovadoras pode estar em qualquer pessoa, não sendo um privilégio exclusivo daquelas em posições hierárquicas mais altas.

Fonte: Adaptado de Robbins (2005)

O clima organizacional é um aspecto relevante nas organizações, pois tem enfoque direto nos colaboradores, ou seja, através de seus valores, percepções, costumes e atitudes, transmitem sua interpretação sobre a organização, a qual pode ser positiva ou negativa sendo que este fator afeta diretamente a cultura da empresa. Desta forma, Moreira (2012, p. 23) afirma que “a eficácia da organização pode ser aumentada criando-se um clima organizacional que satisfaça as necessidades dos membros da organização.

Pode-se afirmar que o clima organizacional é a percepção coletiva que as pessoas têm da empresa, percepção esta que se caracteriza em boa ou ruim variando de acordo com a interpretação de cada colaborador. Neste contexto, Chiavenato (2007, p. 121) afirma que:

O clima organizacional representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros. O moral elevado conduz a um clima receptivo, amigável, quente e agradável, enquanto o moral baixo quase sempre provoca um clima negativo, adverso, frio e desagradável.

As pessoas que atuam na organização são fundamentais para o processo de agregação de valores intangíveis, o qual beneficia as empresas a obter um destaque competitivo de seus talentos e seu ambiente de trabalho. No entanto, o clima organizacional está ligado, diretamente, à maneira como o colaborador percebe a organização com a sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como ele interpreta tudo isso e reage, positiva ou negativamente, a essa interpretação. Segundo

Chiavenato (2003, p. 53) “o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno e é desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades”. Para Bennis (1996, p. 6), “clima significa um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras, tais como sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais, etc.”.

De acordo com Coda (1998), o clima organizacional é avaliado de forma subjetiva de acordo com as percepções dos indivíduos em seu ambiente de trabalho. Este mesmo autor afirma que:

O clima organizacional diz respeito ao que as pessoas acham que existe e que está acontecendo no ambiente da organização em determinado momento, sendo, portanto, a caracterização da imagem que essas pessoas têm dos principais aspectos ou traços vigentes na organização. Talvez seja esse o maior desafio em relação ao conceito de Clima Organizacional: só pode ser compreendido em termos das percepções das pessoas que fazem parte da organização. Em resumo, Clima Organizacional é uma medida da percepção que os empregados têm sobre o grau de satisfação em relação a determinadas características do ambiente de trabalho da organização onde atuam (CODA, 1998).

O clima organizacional influi diretamente na motivação da equipe, no seu grau de satisfação e, conseqüentemente, na qualidade de seu trabalho tornando cada vez mais importante para as empresas mensurar a percepção dos colaboradores, ou seja, o clima organizacional.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo desta pesquisa consiste em identificar os fatores causadores de motivação ou desmotivação no ambiente de trabalho e caracterizar os respondentes da pesquisa que são os alunos universitários do curso de Gestão da Tecnologia da Informação da Faculdade de Tecnologia de Bragança Paulista – SP.

Sendo assim, para atingir aos objetivos propostos foi aplicado um questionário para 55 (cinquenta e cinco) alunos do período vespertino e noturno de todos os semestres. Foi elaborado um questionário estruturado com 10 perguntas fechadas conforme abaixo:

- 1) Há quanto tempo está atuando na área de T.I.?
- 2) Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe?
- 3) Quais as principais razões pelas quais você trabalha na empresa?
- 4) Quais são seus principais fatores de motivação dentro da empresa?
- 5) Em termos gerais dentro da empresa, qual é o maior fator que o desmotiva?
- 6) Dentro da sua rotina diária, qual o maior motivo que causa desinteresse e desânimo em seu trabalho?
- 7) Qual sua expectativa de assumir uma responsabilidade por alguma tarefa?
- 8) Trabalhar na empresa é?
- 9) Em termos de estabilidade no emprego, as pessoas na sua área, incluindo você, como sentem-se atualmente?
- 10) Como você se sente em relação à Empresa?

Na tabela 2 é apresentada a análise dos resultados com a descrição dos alunos pesquisados da pesquisa:

Tabela 2: Perfil dos pesquisados.

Gênero	Idade (anos)	Estado Civil	Escolaridade
Feminino: 47,27%	18 a 25: 49,09%	Casado: 47,28%	Ensino Superior Incompleto: 40%
Masculino: 52,73%	26 a 35: 29,09%	Solteiro: 45,46%	Ensino Superior Completo: 60%
	36 a 45: 18,18%	Viúvo: 3,63%	
	46 – 60: 3,64 %	Outros: 3,63%	

Os resultados da pesquisa demonstram que, do total de respondentes que somam 55 (cinquenta e cinco) pessoas, 29 são do gênero masculino e 26 do gênero feminino. Compreende-se que são elevados os números de pessoas do sexo masculino diante a quantidade de pessoas do sexo feminino por ter mais alunos homens matriculados no curso de Gestão da Tecnologia da Informação.

Quanto à idade, verifica-se que 27 pessoas possuem idade entre 18 a 25 anos. Na faixa de 26 à 35 anos encontra-se 16 respondentes, 36 à 45 anos encontra-se 10 respondentes e acima de 46 anos encontra-se 2 respondentes.

Em relação ao estado civil, a maioria dos respondentes é casado, totalizando 26 pessoas sendo 16 homens e 10 mulheres, em seguida o total de 25 pessoas são solteiros sendo, 12 homens e 13 mulheres, viúvo são 2 pessoas sendo femininas e outros são 2 pessoas sendo do sexo masculino.

O total de entrevistados é de 55 pessoas e a escolaridade deles é: Ensino superior incompleto 22 pessoas e o ensino superior completo 33 pessoas e a profissão dos 55 entrevistados atuam na área de T.I.

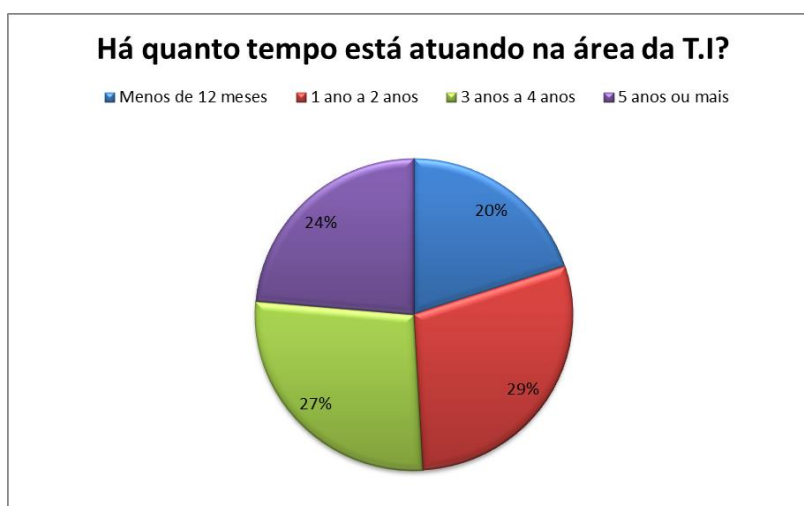


Figura 1: Tempo de atuação dentro da área

Relacionado a questão há quanto tempo atua na área de T.I, 11 pessoas responderam que atua a menos de 12 meses na área, 16 pessoas responderam que trabalha na empresa de 1 ano a 2 anos, 15 pessoas de 3 anos a 4 anos e 13 pessoas de 5 anos ou mais. Observa-se que a maioria dos pesquisados está começando a carreira na área, podendo ter um crescimento e uma maturidade bem próxima, pois a tecnologia está sendo implantada em tudo atualmente.



Figura 2: O relacionamento interpessoal

Na questão sobre relacionamento entre colegas de trabalho, verifica-se que 82% dos respondentes, ou seja, 45 pessoas indicaram que o relacionamento entre as pessoas é excelente e bom. Apenas 10 pessoas que totalizam 18% indicaram que o relacionamento entre as pessoas é regular.

Observa-se que a maioria das pessoas estão satisfeitas com os relacionamentos entre colegas de trabalho e poucas pessoas estão descontentes, pois ninguém respondeu que o relacionamento é ruim ou péssimo.

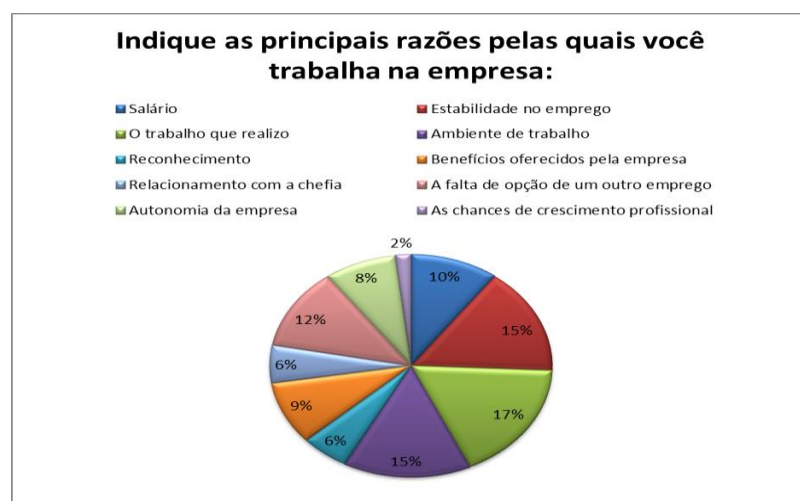


Figura 3: Qual é a razão pela qual trabalha.

Em relação à questão sobre as principais razões pelas quais trabalha na empresa, 17% (que totalizam 20 pessoas), responderam que o trabalho que realiza é um fator que os mantém, 15% (que totalizam 15 pessoas) responderam que permanecem pela estabilidade no emprego, 15% (que totalizam 15 pessoas) relatam permanecerem na empresa pelo ambiente de trabalho, 12% (que totalizam 12 pessoas) responderam sobre a falta de opção de outro emprego, 10% (que totalizam 12 pessoas) responderam que trabalham na empresa pelo salário, 9% (que

totalizam 10 pessoas) relataram os benefícios oferecidos pela empresa, 8% (que totalizam 9 pessoas) responderam a autonomia na empresa, 6% (que totalizam 6 pessoas) relataram o relacionamento com a chefia, 6% (que totalizam 6 pessoas) responderam sobre o reconhecimento e 2% (que totalizam 2 pessoas) responderam sobre as chances de crescimento profissional. Observando que atualmente as pessoas tem se preocupado principalmente com salário, estabilidade e trabalho que realiza aonde a crise vem se tornando forte e não tendo muita opção para escolha de um emprego, e sim pelas principais razões destacadas pelo gráfico.

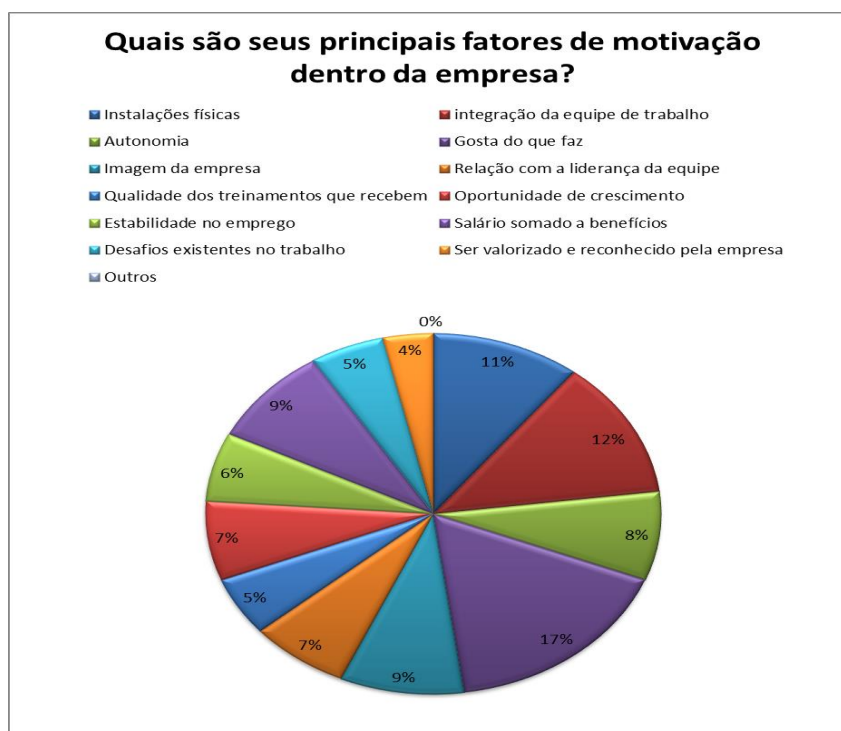


Figura 4: Fatores que os motivam no trabalho.

A figura 4 mostra os principais fatores de motivação dentro da empresa. Assim, percebe-se que, 16% (que totalizam 16 pessoas) gostam do que faz, 11% (que totalizam 11 pessoas) acredita que está na integração da equipe de trabalho, 10% (que totalizam 10 pessoas) nas instalações físicas, 9% (que totalizam 9 pessoas) se motivam pela imagem da empresa, já 9% (que totalizam 9 pessoas) a motivação está relacionado a salário somado a benefícios, 9% (que totalizam 9 pessoas) com relação a autonomia, 7% (que totalizam 7 pessoas) se motivam pela relação com a liderança da equipe, também 7% (que totalizam 7 pessoas) na oportunidade de crescimento, 6% (que totalizam 6 pessoas) na estabilidade no emprego, 6% relacionado com a qualidade de treinamentos que recebem, 6% (que totalizam 6 pessoas) nos desafios existentes no trabalho, enquanto 4% (que totalizam 4 pessoas) acham que o principal fator de motivação é ser valorizado e reconhecido.

Verifica-se que entre os principais fatores de motivação está: na integração da equipe de trabalho, fazer o que gosta relacionado com a imagem da empresa, e salário somado a benefícios. Observa-se que o salário é indispensável nos dias de hoje, mas, seguido de outros fatores também para constituir um emprego.

Podemos observar que 4% que representam 4 pessoas indicaram como fator motivador “a valorização e reconhecimento da empresa”, ou seja, percebe-se que pouquíssimas pessoas indicaram este um fator motivacional, este foi um fator menos apontado pelos pesquisados.



Figura 5: Fator de desmotivação dentro das empresas

Observa-se que o principal fator com 28% (que totalizam 23 pessoas) de desmotivação é a Falta de reconhecimento dentro da empresa, seguindo também com 18% (que totalizam 16 pessoas) da falta de benefícios, 16% (que totalizam 14 pessoas) das políticas da empresa, 13% (que totalizam 11 pessoas) responderam que o salário incompatível o desmotiva, 11% (que totalizam 10 pessoas) responderam sobre os conflitos internos, 10% (que totalizam 9 pessoas) responderam sobre as condições de trabalho e 4% (que totalizam 2 pessoas) nos conflitos internos com os colegas. Afirmando então que a falta de reconhecimento tem desmotivado os trabalhadores em seu ambiente de trabalho, consequentemente atrapalhando seu desenvolvimento nas tarefas propostas, e até mesmo no rendimento mensal da empresa.

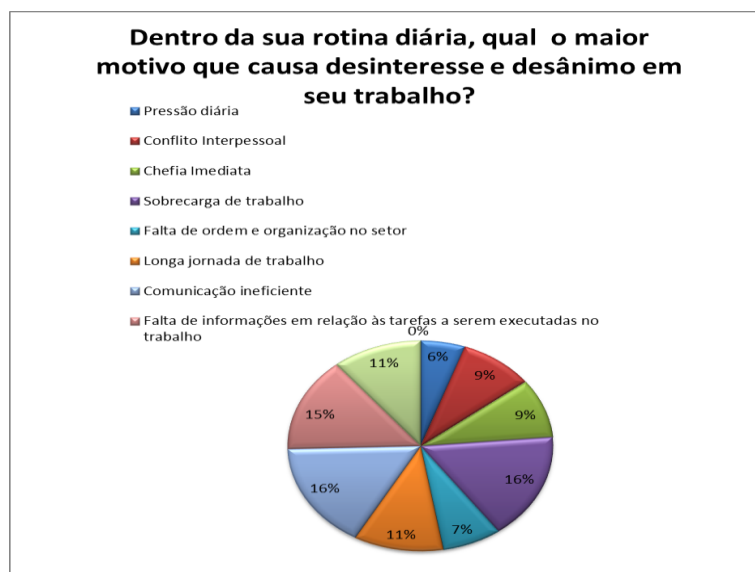


Figura 6: Fator de desinteresse e desânimo em sua rotina diária.

Observa-se que em uma rotina diária o maior desânimo com ambas 16% (que totalizam 9 pessoas) a sobrecarga de trabalho e a comunicação ineficiente, seguida por 15% (que totalizam 8 pessoas) a falta de informações em relação às tarefas a serem executadas no trabalho, com também 11% (que totalizam 6 pessoas) as necessidades constante de atualização e a longa jornada de trabalho, com 9% (que totalizam 5 pessoas cada) observamos o conflito interpessoal e a chefia imediata como um desinteresse, seguida com 7% (que totalizam 4 pessoas) a falta de ordem e organização no setor e com 6% (que totalizam 3 pessoas) os pesquisados relatam a pressão diária como o fator que mais causa desânimo no trabalho.

A expectativa de assumir a responsabilidade por alguma tarefa :

- Reduz bastante minha motivação para trabalhar
- Tende a reduzir minha motivação para trabalhar
- Não afeta minha motivação para trabalhar
- Tende a aumentar minha motivação para trabalhar
- Aumenta bastante minha motivação para trabalhar

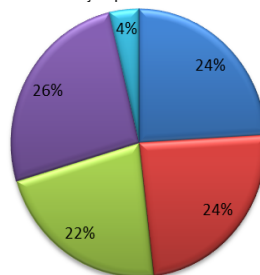


Figura 7: Expectativa de assumir uma responsabilidade

Observa-se que com 26% (que totalizam 14 pessoas) as pessoas ficam motivadas ao assumirem responsabilidade por alguma tarefa, 24% (que totalizam 13 pessoas) já se apresentam opostos declarando desmotivação pelo ato, outros 24% (que totalizam 13 pessoas) relatam diminuir bastante sua motivação, 22% (que totalizam 12 pessoas) dizem não afetar em nenhum momento sua motivação, os restantes 4% (que totalizam 2 pessoas) relatam aumentar bastante a motivação para o trabalho, podendo claramente dizer que as pessoas não são totalmente motivadas por assumirem responsabilidades por alguma tarefa.

Trabalhar na empresa é:

- Uma atividade comum
- Um desafio
- Um orgulho
- Um aprendizado
- Uma aventura estimulante

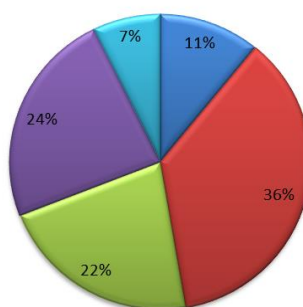


Figura 8: Trabalhar na empresa o que representa

Nota-se que a maioria das pessoas 36% (que totalizam 20 pessoas) dos participantes da pesquisa, afirmam que trabalhar em uma empresa é um desafio, 24% (que totalizam 13 pessoas) dizem que é um aprendizado, outros 22% (que totalizam 12 pessoas) afirmam que é um orgulho, 11% (que totalizam 6 pessoas) citam ser uma atividade comum, e a minoria delas com 7% (que totalizam 4 pessoas) afirmam ser uma aventura estimulante. A ótica da maioria das pessoas vem com um atributo profissional que é um desafio podendo ser levada por medo do emprego novo ou até mesmo por gostar de novas experiências.

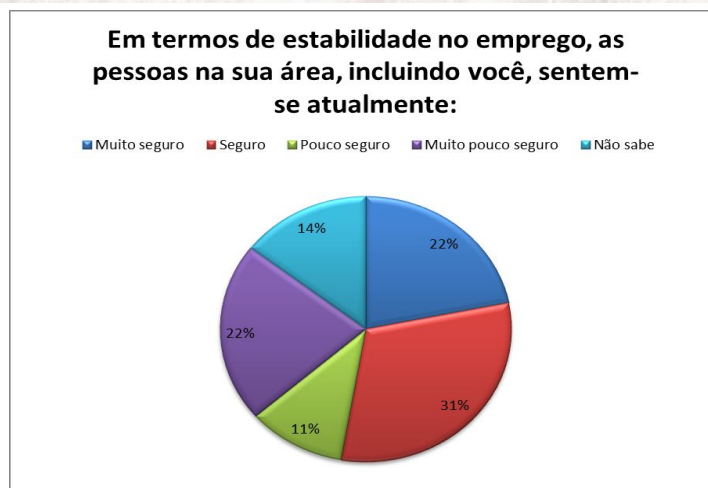


Figura 9: Com relação a estabilidade no emprego

Verifica-se que, 31% (que totalizam 17 pessoas) das pessoas em relação ao termo de estabilidade no emprego se sentem seguros, 22% (que totalizam 12 pessoas) muito seguros, outros 22% (que totalizam 12 pessoas) muito pouco seguros, 14% (que totalizam 8 pessoas) não sabem como se sentem, 11% (que totalizam 6 pessoas) pouco seguros, podendo com clareza dizer que as pessoas atualmente não estão se sentindo instáveis nem tão pouco preocupadas em relação ao medo de perder seu emprego se mostrando seguros.

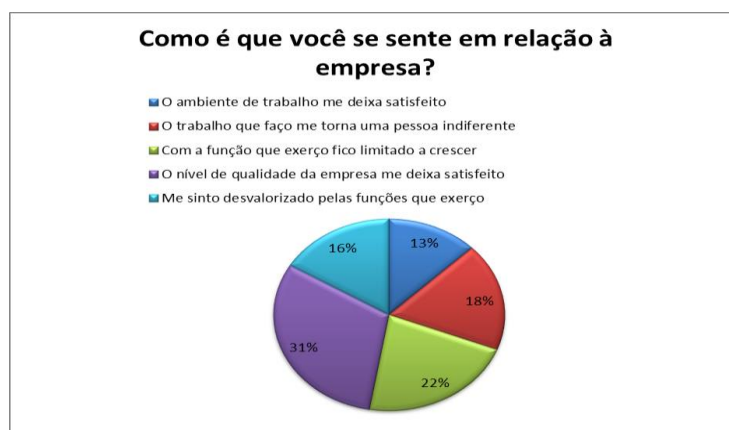


Figura 10: Como você se sente na empresa que trabalha

Percebe-se que em relação a como as pessoas se sentem na empresa 31% (que totalizam 17 pessoas) dizem que o nível da empresa em qualidade a deixa satisfeito, 22% (que totalizam 12 pessoas) falam que a função que exercem ficam limitados a crescer, 18% (que totalizam 10 pessoas) cita que o trabalho que exerce torna-os indiferentes, 16% (que totalizam 9 pessoas) se sentem desvalorizados pelas funções exercidas e outros restantes 13% (que totalizam 7 pessoas) relata que o ambiente de trabalho os deixam satisfeitos. O nível de qualidade da empresa, uma evidencia da globalização eleva o aumento da qualidade nos setores tecnológicos, pode-se notar uma maior fatia nesse gráfico.

4. CONCLUSÃO

Este trabalho objetivou identificar os fatores causadores de motivação ou desmotivação no ambiente de trabalho sob a ótica dos alunos universitários do curso de Gestão da Tecnologia da Informação, da Faculdade de Tecnologia de Bragança Paulista-SP.

Os resultados da pesquisa desse artigo apresentaram os seguintes indicativos e anteriormente expostos pelos diversos autores mencionados neste artigo em outras áreas de atuação. A motivação consiste em elevar a valorização no funcionário, que deve se sentir uma peça importante dentro da empresa, não ser apenas mais um funcionário.

De acordo com os pesquisados, os fatores que mais causam desmotivação são as políticas da empresa, os benefícios e a falta de reconhecimento. Estes são os fatores que ficaram mais em evidência, pois os respondentes indicaram que a política da empresa, ou seja, não segue um conjunto conceitos que a empresa estabelece, os planos de benefícios não existem ou são ineficientes e, que não há o reconhecimento por parte de seus supervisores e líderes quanto ao desempenho atual na profissão dentro da empresa.

No que se refere aos fatores de motivação no ambiente de trabalho em sua rotina diária, foram apontadas que a maior parte dos entrevistados gosta do que faz, também a integração da equipe de trabalho sendo ela na TI algo muito relativo pelos ambientes modernizados de trabalho, e as instalações físicas, fato a ser notado pelos entrevistados que 4% dos entrevistados citam que ser valorizado e reconhecido pela empresa não é um fator motivacional na organização.

Assim, de acordo com os resultados desta pesquisa, pode-se concluir que, para os profissionais da área da tecnologia da informação se faz necessário uma revisão aprofundada para o reconhecimento do funcionário levando para o lado profissional, sendo assim, o motivando, observando também que os profissionais citaram nesta pesquisa que a motivação maior é simplesmente gostar do que faz, aumentando o rendimento da empresa.

5. REFERÊNCIAS

- BENNIS, W. **A formação do Líder**. São Paulo: Atlas, 1996.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo, Atlas, 4ª ed. 1997.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2007.
- CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas 2003.
- CODA, R. "Como está o Clima?" In Fascículo n. 15, Programa de Profissionalização do Banco do Brasil. Brasília, 1998.
- MOREIRA, E. G. **Clima Organizacional**. Curitiba-PR: ISDE Brasil, 2012.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Tradução de Solange Aparecida Visconde. São Paulo: Saraiva, 2004.