

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL E FATORES MOTIVACIONAIS RELEVANTES PARA COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE SANTA ROSA

Gabriela da Silveira Vargas¹
Lucas Zimmermann²
Luigi Antônio Farias Lazzaretti³

RESUMO

O presente artigo foi desenvolvido sobre o tema o clima organizacional e os fatores motivacionais relevantes para os colaboradores de uma empresa, delimitando-se à análise do clima organizacional e dos fatores motivacionais relevantes para os colaboradores da empresa ZUK Mangueiras, localizada na cidade de Santa Rosa, RS, nos meses de julho a setembro de 2019. A questão problema norteadora deste artigo foi: Como está o nível motivacional dos colaboradores da empresa com relação ao clima organizacional? Esse tema se justifica devido à ampla competitividade que se observa no cenário atual, de modo que um estudo abordando a preocupação com a motivação do colaborador pode contribuir para a melhoria do ambiente organizacional das empresas que atuam no mesmo segmento da empresa foco deste estudo. O objetivo principal foi o de entender o estado de motivação atual dos colaboradores da empresa Zuk Mangueiras no segundo semestre de 2019, sendo que especificamente buscou-se estudar os processos motivacionais e como estes interferem na satisfação dos colaboradores da empresa; pesquisar os colaboradores a respeito do clima organizacional da empresa e o nível de motivação e satisfação dos seus colaboradores; identificar os principais fatores que influenciam na motivação dos colaboradores e quais seus efeitos no clima organizacional. Com relação à metodologia empregada na realização deste estudo, trata-se de pesquisa aplicada com abordagem quantitativa e qualitativa, expressa por meio descritivo e explicativo, sendo realizada por meio de pesquisas bibliográfica, documental e estudo de caso. Como resultado, pode-se constatar que a motivação dos colaboradores é influenciada por diferentes aspectos que vão desde o espaço físico da empresa, até o modo como a empresa lida com os problemas pessoais que lhes acometem. A pesquisa com os colaboradores indicou uma elevada motivação e satisfação na realização de suas funções.

Palavras-chave: Motivação. Clima Organizacional. Colaboradores.

ABSTRACT

This article was developed on the subject the organizational climate and motivational factors relevant to employees of a company, delimiting itself to the analysis of the organizational climate and the motivational factors relevant to

¹Acadêmico do curso de Administração – 8º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. Email: luquinhaszimmermann@hotmail.com.

²Acadêmica do curso de Ciências Contábeis – 8º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. Email: gabrielasilveiravargas@gmail.com.

³Orientador. Professor dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis. Faculdades Integradas Machado de Assis. Email: luigifarias@yahoo.com.br.

employees of the company ZUK Mangueiras, located in the city of Santa Rosa, RS, from July to September 2019. The guiding question of this article was: How is the motivational level of the company's employees in relation to the organizational climate? This theme is justified due to the broad competitiveness that is observed in the current scenario, so that a study addressing the concern with the motivation of the employee can contribute to the improvement of the organizational environment of companies that operate in the same segment of the company focus of this study. The main objective was to understand the current state of motivation of employees of zuk mangueiras in the second half of 2019, and specifically we sought to study motivational processes and how these interfere in the satisfaction of employees of the company; interview employees about the company's organizational climate and the level of motivation and satisfaction of its employees; identify the main factors that influence the motivation of employees and what their effects on the organizational climate are. Regarding the methodology used in this study, this is an applied research with a quantitative and qualitative approach, expressed by descriptive and explanatory means, being carried out through bibliographic, documentary research and case study . As a result, it can be seen that the motivation of employees is influenced by different aspects ranging from the physical space of the company, to the way the company deals with the personal problems that affect them. The research with employees indicated a high motivation and satisfaction in performing their functions.

Keywords: Motivation. Organizational Climate. Employees.

INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios à sobrevivência e expansão das empresas na contemporaneidade é o elemento humano. Numa época em que a tecnologia e a automação dos processos produtivos avançam o homem se torna elemento básico da dinâmica empresarial. Dentre os diversos aspectos que influenciam diretamente no sucesso das organizações está o clima organizacional, o qual pode representar um importante diferencial na permanência e competitividade das empresas no segmento em que estão inseridas.

O presente artigo foi elaborado sobre o tema do clima organizacional e os fatores motivacionais relevantes para os colaboradores de uma empresa, delimitando-se à análise do clima organizacional e dos fatores motivacionais relevantes para os colaboradores da empresa ZUK Mangueiras, localizada na cidade de Santa Rosa, RS, nos meses de julho a setembro de 2019.

A questão problema norteadora deste artigo foi: Como está o nível motivacional dos colaboradores da empresa com relação ao clima organizacional?

Esse tema se justifica devido à ampla competitividade que se observa no cenário atual, de modo que um estudo abordando a preocupação com a motivação do

colaborador pode contribuir para a melhoria do ambiente organizacional das empresas que atuam no mesmo segmento da empresa foco deste estudo. Além disso, a realização deste estudo permitiu que os acadêmicos pudessem aprofundar seus conhecimentos teóricos sobre clima organizacional comparando com a prática do cotidiano da realidade das empresas, dando assim, plena significância às inúmeras teorias estudadas ao longo do curso, ressaltando que a realização desse trabalho oportuniza para os acadêmicos em geral, à aquisição de novos conhecimentos, além de possibilitar a interação entre acadêmico, instituição de ensino e a empresa em estudo.

Para a instituição acadêmica a realização deste trabalho mostrou-se relevante por contribuir com os estudos já realizados na área de gestão de pessoas e clima organizacional. Além disso, essa pesquisa apresenta relevância social, ao disponibilizar embasamento para as empresas que venham a ter interesse em aprimorar suas práticas de atuação nesta área.

Para a empresa foco deste estudo, a realização deste trabalho contribuiu para a evolução da área de Gestão de Pessoas, servindo de referência para o aprimoramento dos resultados almejados pela mesma, contribuindo assim, tanto para os gestores como para os colaboradores.

O objetivo principal foi o de entender o estado de motivação atual dos colaboradores da empresa Zuk Mangueiras no segundo semestre de 2019, sendo que especificamente buscou-se estudar os processos motivacionais e como estes interferem na satisfação dos colaboradores da empresa; pesquisar os colaboradores a respeito do clima organizacional da empresa e o nível de motivação e satisfação dos seus colaboradores; identificar os principais fatores que influenciam na motivação dos colaboradores e quais seus efeitos no clima organizacional.

Com relação à metodologia empregada na realização deste estudo, no que se refere à natureza, o método escolhido foi o de pesquisa aplicada e com relação ao tratamento dos dados esta pesquisa foi considerada quantitativa e qualitativa. Considerando os objetivos definidos para este estudo, utilizou-se de pesquisas descritivas e explicativas. Com relação à forma de pesquisa técnica, foram realizadas pesquisas bibliográfica e também foi aplicado um estudo de caso. Cabe ainda mencionar, que utilizou-se de documentações diretas e indiretas. Como pesquisa direta foram coletados dados diretamente na empresa com os colaboradores, por censo, por meio de um questionário previamente elaborado para este fim, por meio

do qual verificou o nível de satisfação e o grau de motivação dos colaboradores, identificando o clima organizacional da empresa.

Como documentação indireta, para a realização deste artigo, os métodos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, em livros que tratam do assunto estudado. Com base nos dados coletados fez-se a análise e interpretação, sendo que a abordagem foi feita através do método dedutivo.

Como resultado, apresenta-se inicialmente uma breve introdução ao tema. Na sequência se apresenta no seu referencial teórico os conceitos de gestão de pessoas, processos motivacionais e clima organizacional, baseando em autores como Idalberto Chiavenato, Sylvia Constant Vergara, Jean Pierre Marras, Francisco José Masset Lacombe, Joel Souza Dutra, entre outros. Em seguida encontra-se a metodologia da pesquisa formada pela geração e análise dos dados, a análise dos resultados e demonstrações dos dados obtidos. Finaliza-se com a conclusão final e referências utilizadas na realização deste artigo.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste referencial teórico apresenta-se a fundamentação que embasa este estudo, a partir de autores sobre os assuntos: gestão de pessoas, processos motivacionais e clima organizacional.

1.1 PROCESSO EVOLUTIVO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ao abordar a questão do processo evolutivo, Marras afirma que a criação do departamento pessoal partiu da “necessidade de contabilizar os registros dos trabalhadores, com ênfase, obviamente, nas horas trabalhadas, faltas e atrasos para efeito de pagamento ou de descontos.” (MARRAS, 2007, p. 21). Semelhante com o que se realiza atualmente no Departamento de Gestão de Pessoas.

Dia após dia as grandes organizações voltam seu interesse e seus investimentos no desenvolvimento humano, de modo a agregar valor para as pessoas e para a empresa. Dutra assevera que as grandes “organizações vêm passando por grandes transformações em função de pressões que recebem tanto do contexto externo quanto do contexto interno.” (DUTRA, 2009, p. 23).

Chiavenato explica que “Para que os objetivos da Gestão de pessoas sejam

alcançados, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para a eficácia organizacional.” (CHIAVENATO, 2004, p.10). Para conseguir acompanhar o ritmo frenético das pressões diárias e desenvolver seus negócios, as empresas dependem cada vez mais do envolvimento e do comprometimento das pessoas com os objetivos, metas e estratégias da empresa. Dutra afirma que determinado comprometimento é fundamental para a produtividade e qualidade de seus produtos; na absorção de novas tecnologias; na criação e na aplicação de novas oportunidades; além de obter uma resposta mais ágil na questão ambiente *versus* mercado (DUTRA, 2009).

Devido à grande competitividade de mercado, as empresas precisam oferecer serviços e produtos que ultrapassem as expectativas dos clientes, e para isso elas precisam contar com a inteligência, criatividade e agilidade de seus recursos humanos.

As pessoas são os únicos elementos diferentes de uma organização, pessoas excepcionais podem fazer funcionar bem uma organização precária. Pessoas desmotivadas ou incompetentes podem anular a mais perfeita organização. (LACOMBE, 2011, p. 16).

Desta maneira, as práticas de gestão de pessoas precisaram seguir novos conceitos, atualmente, as empresas são consideradas conjuntos, fazendo parte delas pessoas proativas e empreendedores que lideram, decidem, motivam e gerenciam os setores da empresa.

A moderna gestão de pessoas consiste em várias atividades, como descrição e análise de cargos, planejamento de RH, motivação das pessoas, avaliação do desempenho entre outras.

A gestão de pessoas depende da mentalidade predominante na organização. Atualmente as organizações entenderam seu conceito de parceria incluindo nele, os funcionários, passando a tratá-los como parceiros. Cada parceiro está disposto a investir seus recursos na organização na medida em que obtiver retornos adequados. Assim, as pessoas deixaram de ser consideradas recursos (humanos) para serem tratados como parceiros (CHIAVENATO, 2004, p.30).

O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações busca valorizar cada vez mais as pessoas que a constituem e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir sua missão. Para as pessoas, as organizações constituem um meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com um mínimo custo de tempo,

esforço e de conflito. Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por meio do esforço pessoal isolado. As organizações surgem exatamente para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham coordenadamente e em conjunto (LACOMBE, 2011).

As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a constituir a competência básica da organização, essa é a principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente concorrencial.

Com tudo isso, as organizações estão mudando os seus conceitos e alterando as suas práticas gerenciais. Em vez de investirem diretamente nos produtos e serviços, elas estão investindo em pessoas que entendem deles, que saibam como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investirem diretamente nos clientes, elas estão investindo nas pessoas que os atendem e os servem, e que sabem como satisfazê-los. Uma relação de duradoura simbiose entre pessoas e organizações.

Assim, o contexto em que se situa a Gestão de Pessoas é representado pelas organizações e pelas pessoas, sem organizações e sem pessoas não haveria a Gestão de Pessoas.

1.2 PROCESSOS MOTIVACIONAIS

A palavra motivação, segundo Maximiano, derivada do latim *motivos*, *movere*, designa mover, indicando o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano (MAXIMIANO, 2000).

Conforme ressalta Chiavenato:

[...] a motivação constitui um importante campo do conhecimento da natureza humana e da explicação do comportamento humano". [...] Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que da origem a um comportamento específico. (CHIAVENATO, 2004, p. 89).

Já Vergara reconhece a motivação como “uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa” (VERGARA, 2009, p. 42), sabe-se que esta força deve ser renovada diariamente, sendo ela intrínseca, está dentro de nós, e

provêm das necessidades interiores.

Concordando com Chiavenato e Vergara, Schermerhorn; Hunt e Osborn afirmavam que “a motivação se refere às forças dentro de uma pessoa, responsáveis pelo nível, direção e persistência do esforço despendido no trabalho.” (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 2009, p. 86).

O tema motivação é bastante vasto, não há um manual que mensure uma forma ideal para se estar diariamente motivado. Atualmente este é um dos maiores desafios encontrados pelas empresas; manter colaboradores motivados dentro de um mundo cada vez mais competitivo e cheio de desafios. Deve se levar em conta que as pessoas possuem valores, culturas, e interesses distintos, possuem objetivos, desejos e necessidades individuais e particulares que os direcionam dia após dia.

Encontrar a forma correta de desenvolver cada indivíduo, não é uma tarefa fácil, é delicado e ao mesmo tempo complexo, manter uma equipe motivada e tão difícil quanto descobrir o que motiva cada pessoa. Relacionado a isso Chiavenato, menciona que a “motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual.” (CHIAVENATO, 2004, p. 342).

Quando direcionada ao lado profissional, a motivação está envolvida com o cumprimento de alguma meta. Portanto, é de fundamental importância que a empresa possua metas e objetivos claros e bem definidos, para que as pessoas possam visualizá-los, e por algum motivo pessoal e individual, buscá-los.

De forma geral o contentamento de algumas necessidades é temporal e passageiro, ou seja, em conformidade com Chiavenato, “a motivação humana é cíclica e orientada pelas diferentes necessidades.” (CHIAVENATO, 2004, p. 92). Para tanto, o mesmo autor traz algumas teorias sobre motivação, e estas estão relacionadas com as necessidades humanas. É o caso da teoria de Maslow.

Abraham Maslow criou na década de 50 a teoria da motivação, tendo como estudo a questão das necessidades humanas, para ele, estas necessidades estão organizadas hierarquicamente em primárias e secundárias. Essa teoria da motivação, inclusive a Pirâmide de Maslow, será apresentada detalhadamente no Trabalho de Conclusão de Curso.

A Teoria de Frederic Herzberg, na década de 1960, identificou que é por meio da satisfação do trabalho que as pessoas atuam com motivação, Herzberg fundamentou sua teoria em dois fatores que são os higiênicos e os motivacionais.

De acordo com Chiavenato:

Fatores Higiênicos: referem-se às condições que rodeiam o empregado enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Correspondem à perspectiva ambiental.

Fatores Motivadores: referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. São os fatores motivacionais que produzem em efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, isto é acima dos níveis normais. O termo motivação, para Herzberg, envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional manifestado por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalhador. (CHIAVENATO, 2009, p. 96).

A terceira teoria apresentada refere-se à Teoria da Expectativa, criada por Victor Vroom, este a apresentou na década de 1960 e desenvolveu a teoria da motivação relacionada ao desempenho mediante recompensa.

A teoria argumenta que você se sente motivado a esforçar-se em fazer alguma coisa, quando acredita que será bem avaliado pelo seu desempenho e que esta avaliação resultará em recompensas que atendem às suas metas pessoais (VERGARA, 2009, p. 46).

Dessa forma, é possível compreender que à medida que a pessoa atua com motivação e realiza um ótimo trabalho o seu desempenho será bem avaliado e esta avaliação resultará em recompensas.

De acordo com Chiavenato, na teoria de Victor Vroom, “o nível de produtividade individual parece depender de três forças básicas. Que atuam dentro do indivíduo.” (CHIAVENATO, 2004, p. 100).

A satisfação no trabalho está relacionada com o comprometimento, a realização pessoal, o reconhecimento, e a realização profissional.

Para Schermerhorn; Hunt e Osborn:

[...] satisfação no trabalho é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho. É uma atitude, ou resposta emocional, às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho. (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 2009, p. 93).

À medida que um indivíduo trabalha com satisfação, aceita os desafios e produz com qualidade este é recompensado. A empresa que reconhece o trabalho e

o empenho de seus colaboradores oferece a estes, condições para a realização do mesmo, através da disponibilização de equipamentos adequados, oportunidades de qualificação e uma remuneração compatível. Isso resultará em um colaborador motivado, realizado e satisfeito pelo reconhecimento de seu trabalho.

Atualmente, manter colaboradores motivados é o maior desafio enfrentado pelas empresas, isso se deve ao fato de que cada indivíduo possui necessidades e objetivos diferenciados, saber identificá-los e o supri-los torna o desafio quase insuperável. É possível notar através das pesquisas já realizadas que não existem receitas prontas em como manter os colaboradores motivados.

Dentre os inúmeros aspectos que influenciam os níveis motivacionais, o clima organizacional apresenta-se como um elemento de importante relevância. Conforme Tachizawa e Scaico, “[...] o clima organizacional refere-se ao ambiente interno, na qual convivem as pessoas que trabalham na organização, e está intimamente relacionado com o grau de motivação e satisfação de seus participantes.” (TACHIZAWA; SCAICO, 2006, p. 313).

O clima organizacional pode ser definido como o ambiente interno de uma empresa. Esse ambiente é formado de pessoas, funcionários, ou colaboradores que trabalham para buscar satisfazer suas necessidades tanto pessoal como também da empresa na qual pertencem. Desta forma, estudar o clima organizacional é buscar saber quais os fatores ou atitudes que afetam o relacionamento entre as pessoas da mesma equipe e também junto aos diretores, gerentes e administradores.

Para Lacombe,

O clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa. Está vinculada a motivação, a lealdade e a identificação com a empresa, a colaboração entre as pessoas, ao interesse no trabalho, a facilidade das comunicações, aos relacionamentos entre as pessoas, aos sentimentos e emoções, a integração da equipe e outras variáveis intervenientes. (LACOMBE, 2011, p. 284).

O clima organizacional de uma empresa influencia diretamente a motivação de seu quadro de funcionários, o desempenho em suas funções e principalmente a satisfação em seu ambiente de trabalho. O clima cria certas expectativas, cujas consequências se originam em diferentes ações, interferindo no clima da empresa.

A satisfação dos funcionários é decorrente do clima organizacional, sendo que este pode interferir na satisfação ou descontentamento no trabalho. Os fatores de

satisfação são aqueles que demonstram os sentimentos mais positivos dos funcionários em relação ao trabalho, tais como: reconhecimento, realização, o trabalho em si, a responsabilidade e o progresso.

De acordo com o entendimento de Lacombe:

Se o clima organizacional é bom, as pessoas tendem a ser proativas, partilhar conhecimentos, confiar nos chefes e subordinados, procurar inovar, ter iniciativa e agir com forte sentimento de “pertença”. Se for muito ruim, tendem a fazer o mínimo indispensável para se manter no emprego, ou, as vezes, nem isso, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e o absenteísmo, que, com frequência, são sintomas de clima organizacional negativo. (LACOMBE, 2011, p. 284).

Quando o clima é tenso ocorre uma frustração, gera insegurança e descontentamento entre os funcionários, provocando um certo desinteresse por aquilo que se faz, influenciando na produtividade.

2 METODOLOGIA

A metodologia consiste na apresentação dos métodos e técnicas utilizados na elaboração do trabalho. Neste item, apresenta-se a metodologia que foi seguida, permitindo o bom desenvolvimento do trabalho e a obtenção dos resultados.

2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

Em relação às características do estudo, esta é uma pesquisa de natureza aplicada, pois os resultados podem ser aplicados na empresa.

Considerando o tratamento dos dados nesta pesquisa, é qualitativa e quantitativa, já que foi elaborado um questionário, o qual foi aplicado aos 10 colaboradores, buscando com isso medir a satisfação e o nível motivacional destes, bem como identificar quais os elementos que mais influenciam na sua motivação.

Em se tratando dos objetivos, foi desenvolvida a pesquisa exploratória, já que se procurou evidenciar o problema a partir do estudo de uma situação.

O método estudo de caso foi aplicado, pois se realizou uma pesquisa com foco na empresa escolhida, de modo a conhecer suas particularidades, e modos de ação, e assim se verificou as possíveis intervenções, alcançando desse modo, os objetivos propostos e também respondendo a questão problema que norteou esta pesquisa.

Este estudo de caso foi em uma organização específica e de análise situacional da mesma.

2.2 GERAÇÃO DE DADOS

Para o desenvolvimento desta pesquisa foram utilizadas as fontes primárias e secundárias. Neste estudo, como documentação indireta, as fontes secundárias, foram obtidas em livros, artigos e demais publicações sobre o tema.

A documentação direta determina que o levantamento dos dados foi realizado na própria empresa onde os estudos foram realizados. De modo que, primeiramente coletou-se dados com os colaboradores da empresa Comercial de Mangueiras Santa Rosa Ltda, que tem o nome fantasia ZUK Mangueiras, foco deste estudo. Esta empresa foi criada em 1993, visando atender as inúmeras necessidades no campo e na cidade em diversos segmentos da região Noroeste do Rio Grande do Sul. A ZUK Mangueiras está localizada na Rua João Macluf, 279, centro do município de Santa Rosa/RS; e é especializada em mangueiras, conexões hidráulicas e pneumáticas, lençóis de borracha, toda linha de Auto posto, filtros, óleos lubrificantes agrícolas, industriais e automotivos.

A pesquisa com os colaboradores foi realizada a partir de um questionário elaborado para este fim, composto por 12 questões fechadas, e mais um quadro onde deveriam indicar de 1 a 5, onde 1 representa muito insatisfeito, e 5 muito satisfeito, seu nível de satisfação quanto aos indicadores: Quanto à empresa (local de trabalho, normas e remuneração); com as condições de trabalho; e ainda o seu grau de motivação, onde 1 significa muito desmotivado e 5 muito motivado. Esse questionário foi aplicado no dia 23 de outubro de 2019, com 10 colaboradores, o que representou uma pesquisa estatística com a totalidade da população analisada, e teve como finalidade atender o objetivo de identificar os principais fatores que influenciam na motivação dos colaboradores e quais seus efeitos no clima organizacional.

2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Na condução do processo de investigação desse trabalho foi utilizado o método dedutivo. A escolha para o uso desse método dedutivo se explica em função de que existe um problema para o qual se buscou soluções, sendo que a análise dos dados

foi feita pelo método estatístico. De modo que, após a aplicação do questionário aos colaboradores da empresa, os dados obtidos, foram tabulados e em seguida analisados; sendo que os resultados foram comparados com o embasamento teórico, de modo que se alcançou um melhor entendimento, e assim enriquecer a discussão do problema proposto.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste item apresenta-se a análise dos dados obtidos através da aplicação dos questionários aos colaboradores da empresa foco deste estudo, salientando que os resultados foram comparados com a pesquisa bibliográfica realizada anteriormente, de modo a obter o devido embasamento teórico.

3.1 RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

Inicialmente se procurou traçar um perfil dos colaboradores. Assim, perguntou o gênero dos colaboradores, ao que se pode constatar que 70% são masculinos e 30% femininos. Essa diferença expressiva entre os gêneros dos colaboradores pode ser explicada em função do ramo que a empresa trabalha que é voltado ao segmento mecânico. Sendo que as 3 mulheres que trabalham na empresa, 2 atuam como secretárias, e 1 como caixa, enquanto que os 7 homens desempenham funções de auxiliar, comprador, vendedor e mecânico.

Também se questionou sobre o estado civil, onde 70% dos colaboradores são casados e 30% são solteiros. Com relação a faixa etária desses indivíduos, a metade tem entre 26 e 39 anos, 30% possuem acima de 30 anos, e 20% entre 19 e 25 anos. Pode se observar que 80% dos colaboradores têm mais de 26 anos, o que pode ser uma explicação para que a maioria (70%) já estejam casados.

Investigou-se ainda o tempo de serviço dos colaboradores na empresa sendo que 30% atuam nesta empresa há mais de oito anos, 10% está na empresa entre cinco e oito anos, 30% três e cinco anos, 20% entre um e três anos, e 10% a menos de um ano, informações estas que estão apresentadas na ilustração 1.

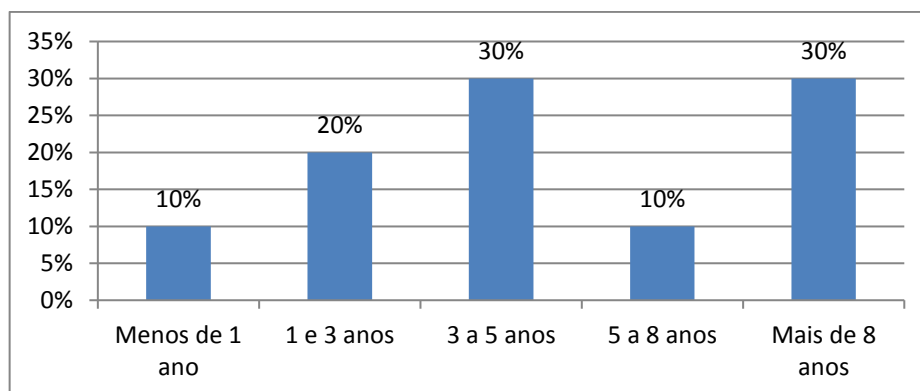


Ilustração 1: Tempo de serviço na empresa
 Fonte: Produção do Pesquisador.

Observando essas informações, verifica-se que 70% dos colaboradores estão atuando na empresa a mais de 03 anos, o que representa que já conhecem bem os clientes, produtos, fornecedores a empresa, de forma a ter uma visão ampla da organização a que pertencem.

Quanto a renda dos colaboradores constatou-se que 70% dos colaboradores possuem uma renda entre um e dois salários mínimos, 10% recebem de dois a três salários e 20% recebe acima de três salários, conforme a ilustração 2.

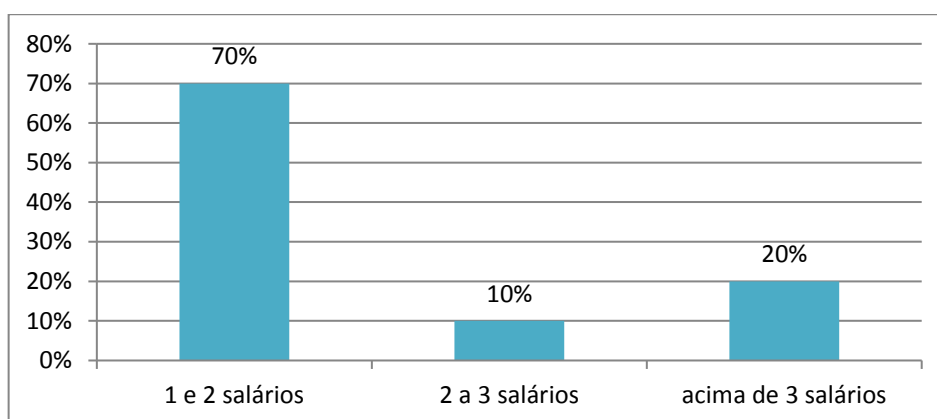


Ilustração 2: Renda dos colaboradores
 Fonte: Produção do Pesquisador.

Se pode observar que os salários pagos aos colaboradores não são considerados elevados, já que a expressiva maioria recebe até 2 salários. Sendo que, apesar da maioria dos colaboradores estarem a mais de 3 anos na empresa, ainda assim os salários são consideravelmente baixos, o que indica que não existe uma perspectiva de crescimento na organização.

Como o salário é um importante elemento motivacional, percebe-se que a organização precisa analisar a remuneração paga com a remuneração dos concorrentes para verificar se consiste a necessidade de reajuste ou de oferecer uma remuneração variável, conforme a produção de cada um.

Na realidade, é importante que se considere que o salário é um instrumento utilizado para contratar ou reter uma pessoa, pois se sabe que, mesmo recebendo um salário muito bom, depois de alguns meses a pessoa o incorpora ao seu orçamento e o internaliza como algo normal e rotineiro, de modo que não mais irá representar um elemento motivacional, o que indica a necessidade de uma política salarial que possibilite e ofereça ao colaborador a possibilidade de constante crescimento e melhoria de seu rendimento.

Em seguida, se questionou sobre o nível de motivação que os colaboradores percebem com relação à função que desempenham na empresa. Verifica-se que 70% dos colaboradores da empresa responderam que sua função sempre os motiva no trabalho, 20% as vezes, e apenas 10% dos colaboradores responderam que a função desenvolvida na empresa raramente os motiva, conforme a ilustração 3.

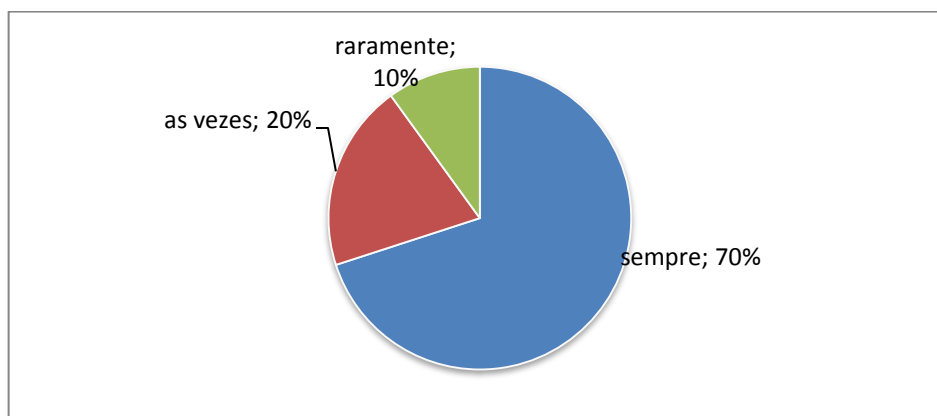


Ilustração 3: Motivação quanto a sua função
Fonte: Produção do Pesquisador.

A motivação é considerada uma força interna para que as pessoas demonstrem seu potencial e realizem as tarefas com entusiasmo, alcançando a satisfação pessoal e profissional. O ser humano se motiva por razões diferentes, sempre com objetivos de suprir necessidades. A motivação é um processo e não um evento isolado, em constante alteração (CHIAVENATO, 2004).

Quanto ao ambiente de trabalho, constatou-se que 90% dos colaboradores

sentem-se motivados para desempenhar as atividades na empresa, sendo que 10% indicaram que às vezes o ambiente os desmotiva. A percepção dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho é favorável e atua como fator motivacional na execução das atividades. O ambiente de trabalho influencia as pessoas a um determinado comportamento formando o clima organizacional. Pode-se afirmar que as propriedades do ambiente organizacional são os aspectos internos que provocam motivações sobre determinados comportamentos. Conforme as respostas a maior parte dos colaboradores percebem um excelente ambiente, que contribui para a motivação (CHIAVENATO, 2009).

Os colaboradores avaliaram a motivação pessoal, onde 30% disseram que é excelente, 20% acham que a sua motivação é boa, está ótima, 40% diz que está ótima, e 10% acham que está regular, destacando que nenhum dos colaboradores indicou estar péssima ou ruim, como pode ser constatado na ilustração 4.

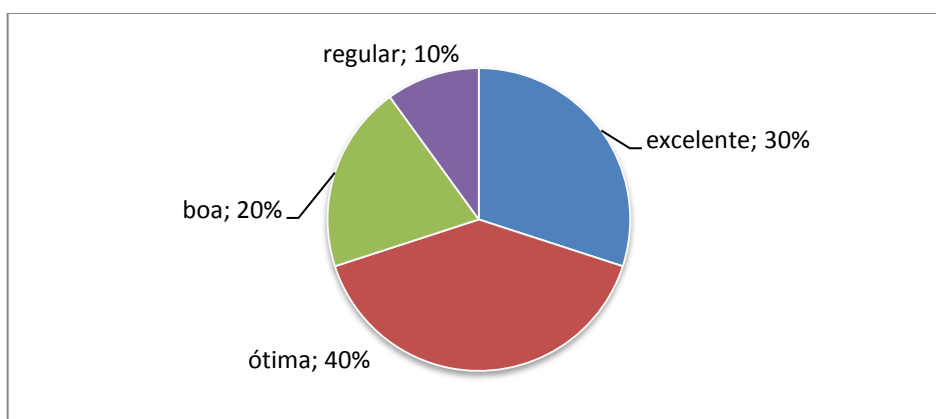


Ilustração 4: Nível de Motivação Pessoal
Fonte: Produção do Pesquisador.

Considerando estas respostas, se pode afirmar que a motivação pessoal dos colaboradores é muito boa, e contribui para a realização das atividades. É de extrema importância que o indivíduo tenha motivação pessoal, este é o primeiro passo para que se tenha motivação no trabalho, devido este ser intrínseca, interna do ser humano, de nada adianta a organização oferecer estímulo se a motivação interna for baixa (VERGARA, 2009).

Entre os diversos fatores que podem motivar as pessoas está a valorização profissional do colaborador. Toda pessoa espera que as habilidades e conhecimentos que possui sejam reconhecidos e valorizados pela empresa. Na empresa pesquisada,

os colaboradores que consideram que a valorização profissional dentro da empresa está excelente são 10%, que está ótima são 30%, consideram boa 30%, e regular 30%, de modo que nenhum indicou as opções péssima ou ruim, conforme se observa na ilustração 5.

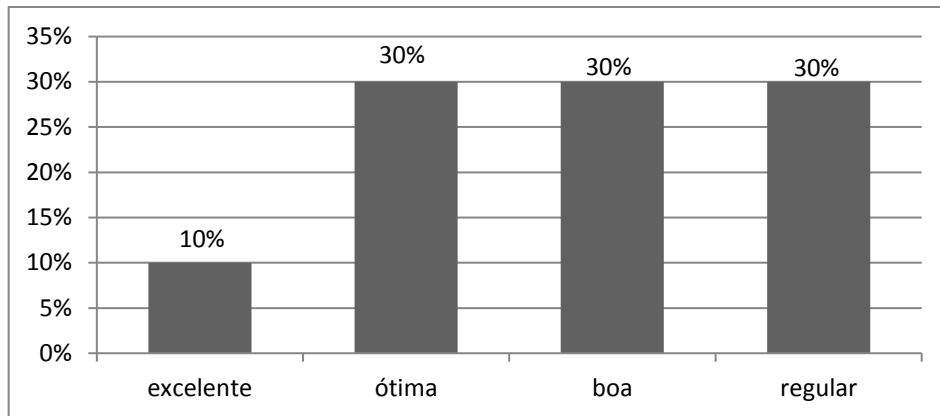


Ilustração 5: Nível de Valorização Profissional

Fonte: Produção do Pesquisador.

Entende-se que a maioria dos colaboradores, consideram a valorização por parte da empresa como boa. Motivação envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestado por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho (LACOMBE, 2011).

Para Maslow, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância e de influência do comportamento humano. Na base da pirâmide estariam as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto que no topo estariam as mais sofisticadas e intelectualizadas, de modo que as necessidades de auto-estima estão relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolvem auto-apreciação, autoconfiança, necessidade de aprovação social, de reconhecimento, de status, prestígio e de consideração. A frustração dessas necessidades produz sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência e desânimo. No topo da hierarquia, conforme esta teoria, estão as necessidades de auto-realização, que podem ser atingidas quando se proporcionam trabalhos gratificantes e interessantes, através dos quais o indivíduo possa se auto-desenvolver (VERGARA, 2009).

Os colaboradores foram questionados se os problemas de ordem pessoal

influenciam na motivação para o trabalho, ao que se obteve 50% respondendo que as vezes influenciam, 30% raramente, 10% quase sempre, e 10% nunca, sendo que a ilustração 6 apresenta estes resultados.

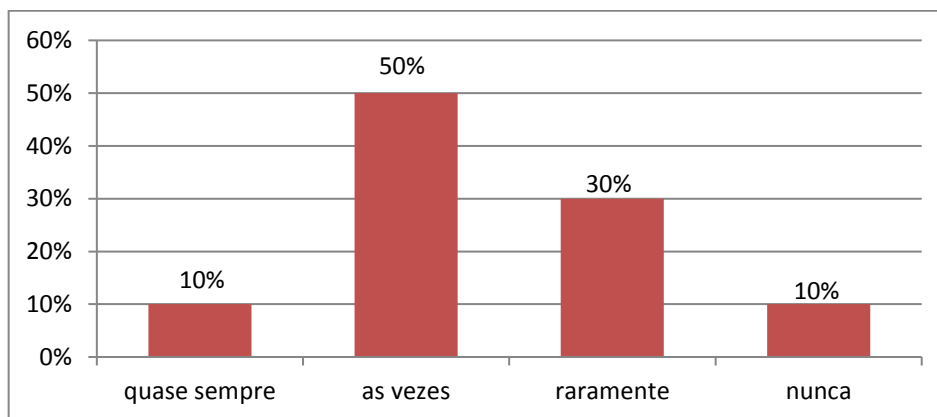


Ilustração 6: Problemas de ordem pessoal influenciam na motivação
Fonte: Produção do Pesquisador.

Os problemas pessoais influenciam no equilíbrio emocional, e em consequência na motivação e na produtividade na empresa, por isso é importante ter um bom relacionamento e uma boa comunicação, para que os colegas e os líderes tomem conhecimento para procurar ajudar (LACOMBE, 2011).

Também se questionou os colaboradores quanto a imagem que os familiares e amigos têm da empresa, se esta imagem é de uma empresa forte e vencedora, ao que 60% tem a imagem como muito satisfeita, e 40% satisfeita. Como se pode observar amigos e familiares tem uma imagem muito satisfatória da empresa. Um dos motivos pelo qual há satisfação é que a empresa é considerada uma empresa sólida, já que está atuando a mais de 25 anos, tendo passado por diferentes planos de governo e mudanças econômicas, mantendo-se competitiva e crescente. Por outro lado, assim como outras empresas, a Zuk também descobriu que para satisfazer ao seu cliente “externo” é necessário antes satisfazer a seu cliente “interno”. Por isto, está investindo em novas formas de gerir a força de trabalho garantindo qualidade de vida no trabalho e maior satisfação.

Conforme Brum endomarketing é um conjunto de ações de marketing para o público interno que tem como objetivo tornar comum, entre funcionários de uma mesma empresa, objetivos, metas e resultados. As ações devem ser utilizadas de forma adequada a fim de que os colaboradores e os familiares destes façam uma

imagem positiva da empresa. Essas ações são de interesse do funcionário em sintonia com os principais interesses da organização, para um resultado satisfatório (BRUM, 1994).

Para aplicação do marketing interno na organização a atenção e cuidado com os colaboradores desempenha papel importantíssimo. Deste modo, questionou se a empresa dedica atenção suficiente os colaboradores, sendo que 20% responderam serem pouco satisfeitos neste quesito, 40% estão satisfeitos e 40% muito satisfeitos. Pode-se verificar que a expressiva maioria dos colaboradores é satisfeita com atenção que a empresa lhes dedica. Isso é muito válido, e contribui para o sucesso da empresa e motivação dos seus funcionários. Já que as organizações podem sofrer perdas nos padrões de qualidade e produtividade quando seus colaboradores se mostram insatisfeitos. A satisfação com a atenção que recebem se mostra como um agente transformador do ambiente organizacional, conduzindo a um maior envolvimento e comprometimento das pessoas no desenvolvimento das atividades, contribuindo significativamente para a eficácia organizacional.

Sobre este aspecto, Chiavenato destaca que para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam, mas por outro lado, precisam ser recompensadas devidamente sua contribuição (CHIAVENATO, 2010). Ou seja, é importante que a empresa ofereça incentivos aos colaboradores, pois estes contribuem intensamente para a motivação dos mesmos, o que pode inclusive, influenciar na qualidade de vida destes indivíduos.

Questionou-se quanto a questão da empresa dar pleno incentivo a mudanças, ao crescimento e a qualificação profissional, ao que pode-se constatar de modo geral os colaboradores estão satisfeitos, já que 50% respondeu que são muito satisfeitos e o restante indicaram que estão satisfeitos.

Ainda buscando verificar o nível de satisfação dos colaboradores da empresa, foi perguntado sobre o aspecto remuneração, onde 20% estão insatisfeitos, 30% satisfeitos e 50% muito satisfeitos.

O aspecto remuneração é muito importante, neste sentido Chiavenato destaca que ninguém trabalha de graça, de forma que o funcionário representa um parceiro da organização, o qual se mostra interessado em investir em trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidades desde que receba uma retribuição adequada (CHIAVENATO, 2010).

Com relação ao espaço físico da empresa, de acordo com as respostas obtidas, 10% estão muito insatisfeitos, 10% insatisfeitos, 20% satisfeitos e 60% muito satisfeitos, conforme disposto na ilustração 7.

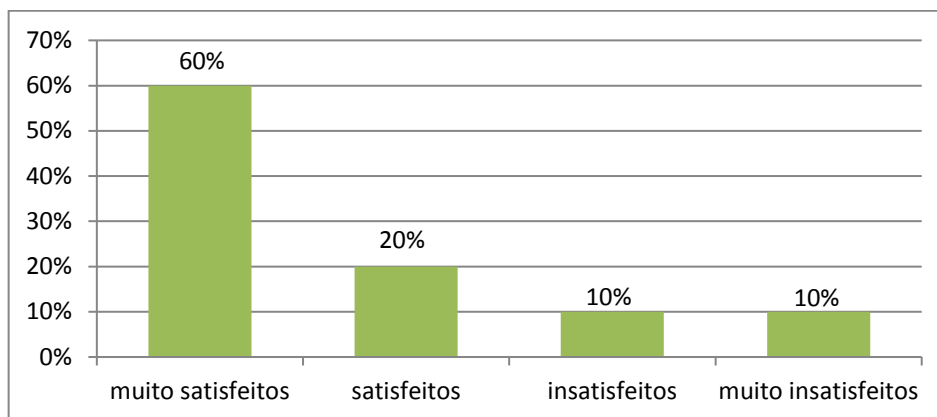


Ilustração 7: Satisfação quanto ao espaço físico

Fonte: Produção do Pesquisador.

É possível afirmar que existe um alto nível de colaboradores que estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, mas por outro lado, constata-se um percentual de 20% que não estão insatisfeitos. A maioria os colaboradores mostra-se satisfeita, apesar disso, a empresa pode melhorar neste quesito, investigando sobre que aspectos se firma a insatisfação de 20%, buscando assim oferecer melhores condições na estrutura física para o desempenho de suas funções.

Estudos apontados por Wagner e Hollenbeck relatam que algumas características físicas do local de trabalho podem estimular reações emocionais negativas nos colaboradores, e que temperaturas elevadas podem afetar a atitude das pessoas bem como o desempenho e tomada de decisões. São também destacadas no estudo as características físicas do ambiente de trabalho como limpeza, organização, e ventilação (WAGNER; HOLLENBECK, 2002).

Ainda questionando sobre o ambiente de trabalho, questionou-se sobre o nível de satisfação quanto a organização e apresentação do ambiente de trabalho, ao se obteve que 30% estão satisfeitos e 70% muito satisfeitos, indicando que a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional é satisfatória.

Para Chiavenato, o clima organizacional refere-se ao ambiente interno que existe entre os participantes de uma empresa. Está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes, salientando que as propriedades do

ambiente envolvem cada indivíduo e serve para estimular ou provocar certos motivos (CHIAVENATO, 2004).

Os colaboradores também foram indagados sobre seu nível de satisfação quanto ao tratamento dado às questões sociais e ambientais pela empresa, onde se destaca que 80% estão muito satisfeitos com o tratamento dado às questões sociais e ambientais, 10% estão satisfeitos, e 10% estão pouco satisfeitos. Cabe mencionar que a empresa não se resume apenas à realidade interna, ou seja, à interação dos indivíduos que nela desempenham algum papel. Vai além, transcende o limite geográfico; influencia e sofre influência do macro-ambiente no qual se insere, fatores ecológicos, sociais, econômicos e culturais, interferem intensamente nas estruturas internas (KUNSCH, 1986). Desta forma, a situação de responsabilidade social da empresa surge como instrumento inegável de legitimidade das organizações.

Procurou-se saber a satisfação dos colaboradores com as atividades sociais (desportivas e recreativas), sendo que 10% estão insatisfeitos, 10% pouco satisfeitos, 10% satisfeitos e 70% muito satisfeitos, como expresso na ilustração 8, indicando que os colaboradores na maior parte encontram-se satisfeitos com as atividades sociais desenvolvida pela empresa como jogos (voleibol, futebol, canastra, bocha) realizadas no Sesi, e até mesmo em outros locais, como festas patrocinadas pela empresa como exemplo a de Natal e Dia do Trabalho para colaboradores e familiares.

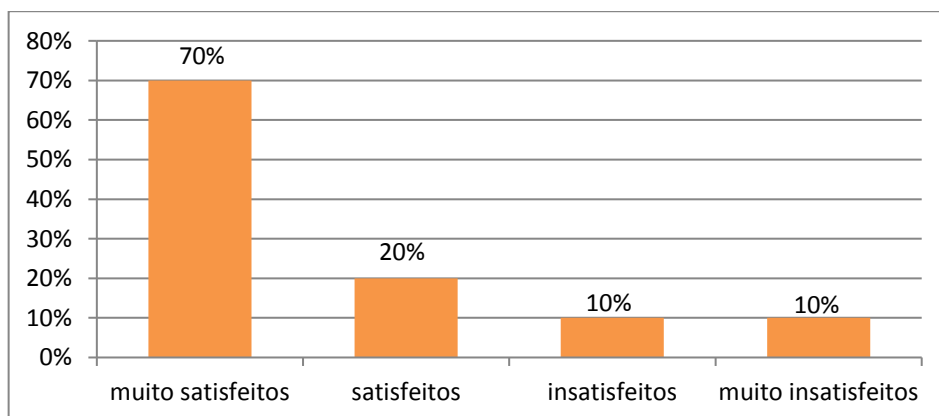


Ilustração 8: Satisfação com atividades sociais

Fonte: Produção do Pesquisador.

Neste sentido, Boog refere que as empresas devem ir em busca da qualidade de vida para os seus colaboradores, porém nem sempre esta é uma tarefa fácil (BOOG, 2001). Isso porque, como bem coloca Gil, depende da organização conseguir

conciliar um programa de melhoria da qualidade de vida no trabalho considerando os objetivos dos indivíduos em situação de trabalho e os propostos pelas organizações (GIL, 2002).

A flexibilidade do horário de trabalho e a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais deixam 90% dos colaboradores muito satisfeito, e 10% satisfeitos, o que demonstra que a empresa alcançou sucesso neste aspecto.

Com relação a gestão da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento, na organização, 20% encontram-se pouco satisfeitos, 10% satisfeitos, e 70% muito satisfeito. A partir dos dados obtidos pode-se observar que existe certa insatisfação, apesar de baixa, por parte tanto dos colaboradores no que diz respeito à igualdade.

Oportunidade e tratamento igualitário no ambiente de trabalho significam igualdade nas oportunidades de desenvolvimento e igualdade de remuneração para todos os funcionários independente de raça, idade e sexo bem como razoáveis diferenças entre as mais altas e baixas remunerações (CHIAVENATO, 2010).

A maneira como a organização lida com os problemas pessoais dos colaboradores deixam 10% das pessoas pouco satisfeitas, 10% satisfeitos e 80% muito satisfeito. As pessoas requerem atenção e acompanhamento, pois enfrentam várias eventualidades internas e externas e estão sujeitas a uma multiplicidade de problemas pessoais, familiares, financeiros, de saúde e preocupações diversas. São problemas variados que afetam o desempenho das pessoas. Algumas conseguem administrá-lo sozinhas; outras não, tornando-se pessoas problemáticas. Os problemas pessoais podem afetar o comportamento de trabalho destes. É de interesse da organização motivar e proporcionar assistência nestas situações (CHIAVENATO, 2010).

Analisou-se a satisfação dos colaboradores diante dos equipamentos de informática disponíveis na empresa, 50% dos colaboradores encontram-se muito satisfeito e o restante satisfeito.

Para uma organização obter uma comunicação eficiente, que traga resultados satisfatórios eliminando os ruídos e distorções, se faz necessário investir em equipamentos de comunicação adequados para atender à necessidade desta. Neste sentido 20% estão satisfeitos e 80% muito satisfeitos.

Tanto no que refere à equipamentos de informática como equipamentos de

comunicação, observa-se um alto percentual de satisfação por parte dos colaboradores, o que indica que a empresa tem buscado se manter atualizada e reconhece a importância desses equipamentos para o bom trabalho dos seus colaboradores.

A produtividade e a qualidade de vida estão diretamente ligadas as condições de higiene oferecidas pela organização. Neste sentido é de grande valia que os gestores definam mecanismos para avaliar tais condições com a finalidade de mensurar a satisfação dos colaboradores, a fim de identificar os aspectos deficientes para que possam ser melhorados. Diante de tal realidade, buscou-se avaliar a satisfação dos colaboradores no que concerne as condições de higiene da empresa, sendo que 20% estão satisfeitos e 80% muito satisfeitos.

Da mesma forma como é importante avaliar as condições de higiene, também se faz necessário mensurar as condições de segurança no trabalho, pelo fato de toda a gestão adotar estratégias pró-ativas tem como objetivo a prevenção da saúde do trabalhador. Identificou-se que 30% dos colaboradores sentem-se satisfeitos, e 70% estão muito satisfeitos. Observa-se que os colaboradores estão satisfeitos com as condições de segurança, pois a empresa oferece todos os equipamentos de segurança necessários.

O zelo pela saúde e segurança dos funcionários é importante já que representa um aspecto que atinge diretamente a produtividade na empresa e a motivação dos colaboradores, uma vez que impacta no seu rendimento. Assim, questionou-se sobre a satisfação dos colaboradores com os serviços sociais como: assistência médica e de enfermagem, apoio com gastos com a saúde, ensino e outros, ao que se obteve que 20% sentem-se satisfeitos e 80% estão muito satisfeitos.

Observa-se que a empresa repassa aos colaboradores benefícios do tipo, plano de saúde, seguro de vida, vale transporte, sendo que a empresa oferece como opcional vale farmácia e algumas gratificações, e com isso a maioria destes sentem-se muito satisfeitos. De acordo com Chiavenato os benefícios sociais representam facilitadores, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações (CHIAVENATO, 2004).

Os benefícios oferecidos pela empresa é o ponto chave de tal satisfação, pois os seres humanos agem em função de obter reconhecimento e valorização sobre qualquer esforço despendido. Dessa forma, demonstra a importância que se sente em

relação à empresa, onde além de aumentar a autoestima irá produzir efeitos que levarão a vontade de trabalhar e de repetir a ação ocorrida.

Investigou-se ainda os níveis de motivação para aprender novos métodos de trabalho, ao que se obteve que 20% dos colaboradores sentem-se pouco motivados, e 80% estão motivados. Como se pode verificar a maioria dos colaboradores estão motivados para aprender novos métodos de trabalho, esses alegam estar motivados para fazer cursos, ter treinamentos participar de palestras para aprender coisas novas.

Esta motivação é muito importante já que esta impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, pode ser provocado por um estímulo externo (provido do ambiente) ou pode ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Considerando o que move as pessoas são as necessidades, que variam de indivíduo para indivíduo, todo o processo se dá de acordo com os objetivos buscados por esses indivíduos (CHIAVENATO, 2009).

O colaborador que está motivado, automaticamente busca uma melhor qualificação e aperfeiçoamento das capacidades, fluindo mais naturalmente neste processo de desenvolvimento. Conforme afirma Chiavenato, as pessoas têm enorme capacidade para aprender novas habilidades, captar informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e comportamentos, bem como desenvolver conceitos e abstrações (CHIAVENATO, 2009).

As organizações lançam mão de uma ampla variedade de meios para desenvolver as pessoas, agregar-lhes valor e torná-las cada vez mais capacitadas e habilitadas para o trabalho. Avaliar a motivação para o trabalho em equipe é relevante pelo fato de nem toda a pessoa que possui motivação para realizar um trabalho de maneira individual possui motivação para trabalhar em conjunto. Quando o líder está atento para tal fato pode orientar o indivíduo para que este mude determinados comportamentos e atitudes que favoreçam o trabalho com mais pessoas.

Assim, questionou-se referente a motivação dos colaboradores para realizar trabalho em conjunto, sendo que 20% sentem-se desmotivado para desenvolver trabalho em equipe, e 80% estão motivados.

Maximiano destaca que estimular o espírito de equipe entre os funcionários e manter boas relações com eles, fará com que se crie um clima positivo que os fará trabalhar produtivamente (MAXIMIANO, 2000).

Pode-se dizer que os colaboradores da empresa estão muito motivados para desenvolver trabalho em equipe, e isso é importante, pois o trabalho em equipe gera

também o comprometimento de todos na empresa. Marras entende que fazendo com que os empregados trabalhem em conjunto e compartilhem responsabilidades, obtém-se como resultados indivíduos comprometidos e envolvidos na solução de problemas (MARRAS, 2000).

Os colaboradores foram questionados sobre a sua motivação para participar de ações de formação, onde 20% respondeu estar pouco motivado, e 80% mostra-se muito motivado para atividades como treinamentos e cursos, indicando inclusive que os colaboradores têm consciência da importância dessas ações.

Sobre este aspecto, Chiavenato expressa que treinamento é um processo educacional por meio do qual as pessoas aprendem conhecimento; habilidades e atitudes para o desempenho de seus cargos (CHIAVENATO, 2009).

No atual contexto organizacional em que a dinâmica de mercado faz com que as organizações realizem mudanças constantes, é importante que estas sejam compostas por pessoas motivadas para a realização de tais mudanças. A partir deste enfoque questionou-se os colaboradores quanto a motivação dos mesmos para participar em projetos de mudança na organização, sendo que 20% apresenta-se pouco motivado, e 80% exprimem muita motivação. Constata-se que grande parte dos colaboradores encontra-se muito motivados como os projetos de mudanças ocorridas na empresa, mostrando que existe uma facilidade dos colaboradores aderirem a este processo.

Quanto a motivação dos colaboradores para sugerir melhorias para a empresa, 20% indicou pouca motivação para tal atitude, e 80% respondeu sentir-se muito motivado sobre este aspecto. Cabe salientar que as pessoas irão sugerir melhorias se a organização for composta por líderes que adotam um estilo mais democrático, os quais são mais flexíveis, abertos ao diálogo, valorizando o desenvolvimento do colaborador e a integração deste nos processos de aprendizagem e de mudanças realizadas pela empresa.

Os colaboradores motivados, informam que quando surge alguma ideia para melhorar o trabalho sempre tem a oportunidade de expressar e discutir a possibilidade de implantação. Este aspecto é de fundamental importância uma vez que comprova a boa comunicação entre subordinados e gestores, além de indicar que existe por parte dos colaboradores um nítido interesse em melhorar o trabalho bem como o ambiente organizacional.

Dentre os fatores que influenciam na motivação das pessoas para aumentar a

produtividade está gostar do trabalho que realiza, ter treinamento, domínio da atividade, receber remuneração adequada, tempo de empresa.

Por isso os colaboradores foram questionados sobre a motivação para aumentar a produtividade, a fim de verificar se existem pessoas desmotivadas, para que possam ser identificados os fatos geradores para tal desmotivação. Identificou-se que 10% estão pouco motivados, enquanto que 90% se sentem motivados.

Este alto índice de motivação para aumentar a produtividade contribui para o crescimento da empresa e também demonstra o comprometimento dos colaboradores para o sucesso da empresa.

Devido a importância da organização ter pessoas motivadas para assumir novos desafios, de buscar aprendizado contínuo para provocar as mudanças, se avaliou a motivação destes sobre este aspecto, ao que se verificou que 100% dos colaboradores se mostram motivados neste sentido. Tanto questionou-se sobre a motivação para buscar conhecimento, onde 100% respondeu sentir-se motivado.

Observando este alto nível de motivação para assumir desafios Chiavenato expressa que esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (CHIAVENATO, 2010). O que vem de encontro com os altos níveis de satisfação expressos quando foram questionados sobre o ambiente organizacional.

A motivação para assumir novos desafios está diretamente interligada com a motivação para buscar conhecimento, são os dois lados da mesma moeda, não tem como buscar conhecimento sem ter vontade de assumir desafios e vice e versa.

A motivação na busca de conhecimentos que pode ser identificada através dos dados obtidos é muito importante, pois indica por que parte dos colaboradores tem um interesse em aprimorar e melhorar nas funções que desenvolvem o que proporciona para a empresa uma equipe voltada para o crescimento e aprimoramento.

Ainda foi pesquisado o nível de motivação dos colaboradores para desenvolver um plano de carreira na empresa, ao que 80% respondeu sentir-se motivado, e 20% pouco motivado. Um plano de carreira é muito importante, pois dá ao colaborador a possibilidade de crescer dentro da empresa, podendo alcançar maiores benefícios e remunerações mais elevadas, atingindo deste modo um maior patamar de satisfação pessoal. Para a organização manter as pessoas por um período maior de tempo também é importante, pois diminui o custo com recrutamento e seleção, treinamento,

admissão e demissão e consegue reter o conhecimento por maior tempo dentro desta.

É importante que os colaboradores sintam que não estão estagnados e que estão a “crescer” profissionalmente e que, aquilo que estão a fazer lhes dá “gozo pessoal”. Este será sem dúvida um importante fator para assegurar que os colaboradores da organização estão motivados e consequentemente empenhados no projeto da organização.

Finalizando a pesquisa, os colaboradores foram questionados sobre a motivação para permanecer na empresa, onde 100% responderam que se sentem muito motivados.

Quando as pessoas demonstram interesse em permanecer na empresa entende-se que estes são indivíduos que procuram ser responsáveis nas atitudes, e que estes gostam do trabalho que realizam e se identificam com a organização. Assim, quanto maior é a perspectiva em manter-se na empresa e ainda poder atingir cargos mais elevados, maior é o comprometimento em termos de eficácia no atingir de metas e objetivos. O que para a empresa representa a garantia de colaboradores com o foco voltado ao cumprimento das funções com máxima eficácia.

Considerando a análise dos dados realizada, percebe-se que de um modo geral há satisfação por parte dos colaboradores, senão de modo absoluto, o que é bastante difícil, mas na maior parte das situações, sendo que os aspectos que deixam a desejar nesta condição podem ser melhorados.

CONCLUSÃO

No presente estudo buscou-se entender o estado de motivação atual dos colaboradores da empresa Zuk Mangueiras no segundo semestre de 2019, através da aplicação na prática dos conhecimentos adquiridos ao longo do curso de Administração, a situação que se encontra a motivação dos colaboradores da empresa estudada. Concluiu-se que ao longo deste trabalho se alcançou integralmente o objetivo geral ao se entender que a motivação dos colaboradores sofre influência de diferentes aspectos que vão desde o espaço físico da empresa, até o modo como a empresa lida com os problemas pessoais que lhes acometem. A motivação dos colaboradores mostrou-se elevada, indicando que estes sentem motivação para realizar as suas funções.

Os objetivos específicos, também foram satisfatoriamente contemplados ao

longo da análise dos dados, sendo que o primeiro objetivo específico que era estudar os processos motivacionais e como estes interferem na satisfação dos colaboradores da empresa foi alcançado através da pesquisa bibliográfica expressa no referencial teórico deste artigo.

O segundo objetivo específico que foi o de pesquisar os colaboradores a respeito do clima organizacional da empresa e o nível de motivação e satisfação dos seus colaboradores foi realizado plenamente através da aplicação do questionário elaborado para esse fim aos 10 colaboradores da empresa.

O terceiro e último objetivo específico que era identificar os principais fatores que influenciam na motivação dos colaboradores e quais seus efeitos no clima organizacional foi alcançado através da análise das informações obtidas com base nos questionários aplicados, ao que se pode verificar que a motivação desses colaboradores é influenciada por aspectos como valorização da profissão, atividades sociais promovidas pela empresa, serviços de assistência social, médica e outros benefícios oferecidos, o que indica que a construção de um clima organizacional satisfatório e motivado é uma tarefa contínua, diária e que exige esforços do administrador.

A resposta para a questão problema que norteou esta pesquisa, que era: Como está o nível motivacional dos colaboradores da empresa com relação ao clima organizacional? Foi obtida a partir da pesquisa realizada com os colaboradores, a qual indicou que um alto grau de motivação entre os pesquisados relacionada com o clima organizacional, indicando satisfação por parte destes em fazer parte dessa empresa.

A realização deste trabalho, com certeza, mostrou-se como uma atividade muito gratificante e compensadora tanto para os acadêmicos como para a empresa, pois quando se olha de fora para dentro de uma organização, entende-se que o caminho percorrido é só sucesso e lucros, mas quando a pessoa tem a oportunidade de aplicar a teoria na prática, tendo a chance de conhecer melhor uma organização, entende-se então que as coisas não acontecem por acaso, mas que atrás da vitória, existem algumas dificuldades, principalmente em relação ao quadro de pessoal e a produção que se espera destes. No mercado globalizado, onde a tecnologia tem avançado de maneira surpreendente, fazendo com que as organizações sejam cada vez mais competitivas, precisam ser flexíveis para aderirem às mudanças trazidas pelo mercado mais rapidamente que os concorrentes, procurando manter os colaboradores motivados, atendendo desse modo a demanda da empresa.

REFERÊNCIAS

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Makron Books, 2001.

BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing**. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. São Paulo: Manole, 2009.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elseiver, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. 1986.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2007.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SCHERMERHORN, John R.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookmann, 2009.

TACHIZAWA, Takeshy; SCAICO, Oswaldo. **Organização Flexível: Qualidade na Gestão de Processos**. São Paulo: Atlas, 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.