

ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA MICROEMPRESA

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

Wallace Cardoso
wallrenove@gmail.com
FATEC - Faculdade de

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

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

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

Resumo: A motivação implica diretamente no sucesso da empresa na mesma medida em que satisfaz seus colaboradores. A empresa precisa entender de forma ampla quais são os fatores que influenciam na motivação dos seus funcionários, bem como a importância de que os mesmos se sintam produtivos e satisfeitos na vida profissional e por consequência na vida pessoal. O objetivo deste artigo é pesquisar os fatores motivacionais presentes na vida dos colaboradores de uma microempresa, buscando entender quais são os fatores que trazem satisfação, segurança e perspectiva de crescimento, além de compreender também quais são os pontos negativos que implicam no bom rendimento da empresa. Para isso, foi aplicado na microempresa um questionário contendo 10 perguntas que abordam motivação em sua essência e alguns assuntos pertinentes ao tema para 8 colaboradores. Através dos resultados apresentados graficamente, foi feita uma análise dos resultados apresentando quais os pontos positivos e negativos relacionados ao tema. Apurando os resultados, concluiu-se que a empresa objeto da pesquisa tem muitos pontos positivos, por exemplo, oferecer aos colaboradores estabilidade no emprego, oferecer informações suficientes para a equipe realizar suas atividades. Também verificou-se que as pessoas gostam daquilo que fazem. Existiram alguns pontos regulares como apoio do chefe para a realização de tarefas, concordar com a remuneração oferecida e realizar mais tarefas do que o cargo demanda. Enfim, apesar destes pontos críticos os resultados obtidos são positivos e concluiu-se que a empresa oferece recursos e um ambiente favorável a motivação dos funcionários.

Palavras Chave: Gestão de Pessoas - fator Motivacional - Produtividade - Satisfação - Motivação

1. INTRODUÇÃO

Muitos são os obstáculos para uma empresa ser bem-sucedida no mercado, conhecemos como exemplo as ameaças do macro ambiente, onde diversos fatores e mudanças intimidam e assombram grandes empresas na mesma medida em que estraçalham empresas menos preparadas, ameaças que ocorrem na esfera econômica, política, geográfica, dentre outras.

Entretanto, existe um problema que pode impactar na saúde da empresa de uma forma extremamente negativa que é a desmotivação de seus funcionários. Um funcionário desmotivado pode comprometer todo o planejamento. Mas, o contrário também é relevante de igual forma, um funcionário motivado, rende mais, melhora o ambiente, contagia outros funcionários e assim influencia de forma extremamente positiva nos resultados de seu trabalho.

Apesar de cada ser humano ser único, no campo de suas emoções, sentimentos, convicções e percepções existem fatores que podem ampliar a motivação dos funcionários. Neste contexto, Vergara (1999, p.42) afirma que “a motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa que nasce das nossas necessidades interiores”.

Quando movidas por essa “força” as pessoas rendem mais e contagiam umas às outras. Aspectos simples podem impactar negativamente na motivação dos trabalhadores como, fome, sede, frio, entre outras questões básicas para que uma pessoa se sinta segura e confortável, se estas questões não forem sanadas dificilmente o cooperador irá render o esperado e com certeza não estará satisfeito com o ambiente que lhe é oferecido.

O objetivo geral deste artigo é analisar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional segundo a percepção dos funcionários de uma empresa franquizada. E como objetivo específico tem-se: Caracterizar os respondentes da pesquisa; identificar na literatura as teorias motivacionais e; identificar o relacionamento dos colaboradores com seus líderes e seus colegas.

Este trabalho é relevante, pois foi aplicação de um questionário com questões que permitiu verificar o nível de satisfação de funcionários de uma empresa em Bragança Paulista. É importante também, porque permitiu verificar o cenário atual da empresa e o clima organizacional com base na análise dos fatores motivacionais percebidos por cada funcionário. Dessa forma, a empresa pode detectar quais são os pontos críticos que desmotivam seus funcionários e fortalecer os pontos positivos.

A metodologia aplicada neste trabalho refere-se a pesquisa descritiva, pois pretendeu-se descrever os resultados obtidos mediante a aplicação de questionário para oito funcionários. Foi realizada uma pesquisa de campo e aplicado um questionário composto por perguntas fechadas, relacionados ao perfil do profissional e sua percepção em relação aos fatores motivacionais que impactam no ambiente de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

As empresas diferem no que diz respeito à cultura organizacional e clima organizacional, ainda que possam ser encontradas semelhanças em algumas delas, cada uma tem sua própria característica, cada uma possui sua própria cultura cooperativa.

Segundo Chiavenato (2003), “cultura organizacional é um conjunto de hábitos, crenças, valores e tradições, interações e relacionamentos sociais típicos de cada organização. Representa a maneira tradicional e costumeira de pensar e fazer as coisas que são compartilhadas por todos os membros da organização”. Sendo assim, podemos perceber que a

cultura organizacional está ligada as questões culturais da empresa, não estão escritas como normas ou como regras e sim estão relacionadas ao ambiente, costumes, lugar demográfico, entre outros.

Chiavenato (2003) completa dizendo que “a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros da organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais”. É importante o funcionário buscar entender qual a cultura organizacional da empresa que estará trabalhando, porque algumas características da cultura organizacional são mais complexas de se enxergar, pois podem estar ligadas as reações da empresa baseada em valores e sentimentos. Ainda sobre este assunto Chiavenato (2003) afirma que:

A cultura de uma organização não é estática e permanente, mas sofre alterações com o tempo, dependendo das condições externas e internas. Certas organizações conseguem renovar constantemente sua cultura, mantendo sua integridade e personalidade, enquanto outras permanecem com uma cultura amarrada a padrões antigos e já ultrapassados.

Outro fator importante para se analisar, que de forma semelhante à cultura organizacional também difere de uma empresa para outra é o clima organizacional. Chiavenato (2003) se refere ao assunto afirmando que:

O clima organizacional constitui o meio interno ou atmosfera psicológica característica de cada organização. O clima organizacional está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização.

Pode se observar que o clima organizacional diz respeito à maneira de como os participantes da empresa se sentem em relação à mesma, se estão satisfeitos ou insatisfeitos com o todo (benefícios, condições de trabalho, estrutura de trabalho, ambiente) que lhes é oferecido. Ainda conceituando este fator, Chiavenato (2003) indica que “o conceito de clima organizacional envolve fatores estruturais, como o tipo de organização, tecnologia utilizada, políticas da companhia, metas operacionais, regulamentos internos, além de atitudes e comportamento social que são encorajados ou sancionados através dos fatores sociais”.

Existem teorias que buscam compreender os pilares da motivação, dentre algumas dessas teorias está a de Maslow. Segundo Marras (2009), Maslow afirma que, antes de qualquer aspecto e benefício almejado, as pessoas buscam satisfazer suas necessidades, que vão desde as primárias (fisiológicas), até as mais complexas ou psicológicas.

Pensando de forma hierárquica, a motivação começa em uma satisfação das necessidades mais simples, por exemplo, fome, sede, sono, dentre outras necessidades básicas de qualquer ser humano. Após essas necessidades mais simples, vem a segurança, que também é uma necessidade natural de qualquer ser humano, como exemplo, proteção, abrigo e estabilidade.

Seguindo a hierarquia, a próxima necessidade é a social. Esta necessidade refere-se a necessidade de se sentir amado, ter vínculos de amizade, família, intimidade, entre outros fatores desta classe social. Prosseguindo, verifica-se a necessidade de estima, o sentimento da pessoa se sentir valorizada pelos que as rodeia, sua autoestima, o desejo de se sentir importante, competente e valorizado. Por último, encontra-se a necessidade de autorrealização que está ligada ao desejo da pessoa renovar e reciclar o seu potencial, ter a possibilidade de evoluir como profissional e nas demais áreas.

De acordo com Marras (2009), as pesquisas de Maslow foram extremamente importantes, pois externaram o fato de que as pessoas precisam satisfazer as suas necessidades antes de qualquer coisa, não se pode cobrar bons resultados de um trabalhador que tem fome, sede, sono, não se sente seguro o suficiente, não se sente importante e não possui perspectiva de crescimento. Se a empresa buscar atender a essas necessidades de seus colaboradores, ela também será beneficiada pelo melhor rendimento de sua equipe.

Outra teoria que trata das necessidades é a teoria de Douglas McGregor. Segundo Marras (2009), o psicólogo e professor do instituto Massachusetts (EUA) Douglas McGregor complementa o pensamento de Maslow dizendo que essas necessidades encontram satisfação no próprio trabalho. A teoria criada por McGregor é denominada teoria X e Y, essa teoria demonstra que existem duas formas distintas do trabalhador ser, ou ser visto (MARRAS, 2009).

Um trabalhador X ou um trabalhador visto por um gerente de visão X, não tem prazer no trabalho, e somente quando é cobrado realiza aquilo que lhe foi proposto. Esse perfil não gosta de assumir responsabilidades, não possuem ambição e acima de qualquer outro fator eles buscam segurança (MARRAS, 2009).

Um trabalhador Y, ou um trabalhador visto por um gerente de visão Y, é o oposto do X, é alguém que se sente bem no trabalho e busca atingir os objetivos que lhe são propostos, é alguém criativo e com um nível alto de potencialidade a ser explorado (MARRAS, 2009).

Sendo assim, a questão do trabalhador se enquadrar em X ou em Y tanto pode se referir ao 'ser' do próprio trabalhador como também pode estar ligada ao 'ser' do gerente que o observa e o acompanha. Pode ocorrer de o trabalhador ser Y, mas ser visto como X pelo gerente, o contrário também pode ocorrer.

A teoria de McGregor veio afirmar que as pessoas dentro das organizações não podem apenas serem vistas como membros de um grupo, mas sim, como os indivíduos que são (MARRAS, 2009). A teoria de McGregor foi de extrema relevância porque demonstrou que as pessoas não são como máquinas ou apenas peças dentro de uma produção, mas cada um é único e por isso é chamado de indivíduo. Por isso, o empregador não obterá bons resultados se agir da mesma maneira como todos os seus colaboradores.

Outra teoria relevante para o desenvolvimento desta pesquisa é a teoria dos dois fatores de Herzberg. Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), Herzberg investigou e questionou sobre o que as pessoas desejam do trabalho. Buscando solucionar esta problematização, ele pediu às pessoas que descrevessem em detalhes, situações em que se sentiram excepcionalmente bem ou mal a respeito de seu trabalho.

Ainda, segundo estes autores, Herzberg chegou a uma conclusão para entender o que pesava na satisfação das pessoas e por consequência na insatisfação. Alguns fatores intrínsecos como o progresso, o reconhecimento, a responsabilidade e a realização, parecem estar relacionados à satisfação no trabalho. Os entrevistados que se sentiam bem em suas atividades profissionais tendiam a atribuir esses fatores a si mesmos. Por sua vez, os trabalhadores insatisfeitos tendiam a indicar fatores extrínsecos, como por exemplo, supervisão, remuneração, condições de trabalho e políticas da empresa.

Com essa pesquisa, Herzberg concluiu que o oposto de satisfação não era insatisfação como a lógica apresenta. Robbins, Judge e Sobral (2010) afirmam que: "Herzberg propôs que suas descobertas indicavam a existência de um duplo *continuum*: o oposto de 'satisfação' é 'não satisfação', e o oposto de 'insatisfação' é 'não insatisfação'".

Desta forma, Herzberg percebeu que os fatores que levam as pessoas a insatisfação não estão ligados aos que levam os mesmos a satisfação. Se a empresa eliminar os fatores

insatisfatórios, pode-se alcançar paz, mas não necessariamente trazer motivação aos seus colaboradores.

Outra teoria a se considerar é a teoria da equidade. Para Robbins, Judge e Sobral (2010) existem quatro pontos-chaves como referência para o estudo desta teoria. O primeiro ponto é conhecido como ‘próprio-interno’, que leva em conta as experiências do funcionário em outra posição dentro da mesma empresa em que atua; o segundo é conhecido como ‘próprio-externo’, que considera como base as experiências em uma situação ou posição fora de sua empresa atual; O terceiro é denominado ‘outro-interno’, que está ligado a outra pessoa ou grupo da mesma empresa; E por fim temos o quarto e último ponto conhecido como ‘outro-externo’, que está ligado a outra pessoa ou grupo fora da empresa (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL, 2010).

Equidade está relacionada à comparação. Dentro deste contexto, Robbins, Judge e Sobral (2010) indicam que os funcionários podem se comparar a amigos, vizinhos, colegas da mesma empresa ou de outras, ou comparar seu emprego atual com os antigos que já tiveram. A teoria da equidade está vinculada a justiça organizacional, (além da justiça distributiva como antes se pensava), que é uma percepção geral do que é justo no local de trabalho. Este termo de justiça tem como ponto-chave a percepção individual.

Robbins, Judge e Sobral (2010) definem motivação no trabalho (dentro da esfera organizacional) em três elementos-chave. O primeiro é a intensidade, que se refere a quanto esforço o colaborador despender para cumprir suas tarefas, o segundo ponto é a direção, pois em nada adianta a pessoa colocar intensidade na execução do trabalho se não for canalizado em uma direção favorável a organização e o último ponto considerado é a persistência, que diz respeito a quantidade de tempo que a pessoa consegue manter o seu esforço. Os indivíduos motivados mantêm-se na realização da tarefa até que os objetivos sejam atingidos.

Dentro da esfera organizacional pode-se embasar a motivação dos funcionários dentro de todas essas teorias, como em conjunto, pois uma não anula a outra, pelo contrário, elas se completam mutuamente. É importante entender os pontos-chaves para motivar o pessoal, como também entender quais os pontos críticos para que a empresa conte com uma equipe focada em atingir os objetivos organizacionais.

Algumas pesquisas neste contexto já foram realizadas em organizações e é importante referenciar os resultados obtidos e destacar os métodos que as empresas encontraram para motivar os funcionários.

Soares et al. (2015) realizaram o estudo em uma Padaria, localizada na cidade de Porto Alegre. O empreendimento foi aberto em outubro de 2014 e com alto índice de rotatividade já nos primeiros meses, questão que resultou no estudo que teve como objetivo identificar elementos motivadores e/ou desmotivadores dos funcionários no ambiente de trabalho.

Para tal intento, definiu-se como população de pesquisa os cinco funcionários da organização, aos quais foi realizada entrevista e aplicado questionário, a pesquisa em seu início apontou que todos os funcionários estavam felizes por trabalharem na empresa e por desempenhar suas funções. As questões aplicadas em relação a remuneração foram as que causaram maior discordância entre os funcionários, onde apenas 40 % apontaram que o salário recebido era condizente com as funções desempenhadas. Uma característica importante nesta pesquisa foi que alguns funcionários não quiseram ser identificados na pesquisa, o que indica que a empresa de certa forma, inibe a liberdade de expressão dos funcionários.

Pasquini et al. (2005) também realizaram uma pesquisa de campo visando compreender os fatores motivacionais dos funcionários em um supermercado denominado

Pastorinho S/A, no município de presidente prudente. Na execução da pesquisa foram aplicados 27 questionários no nível operacional, durante o intervalo dos funcionários. Após a aplicação, os questionários foram recolhidos e analisados para a avaliação do nível motivacional dos empregados da empresa. Os resultados obtidos foram positivos para a empresa, pois externou que a maior parte dos funcionários estava satisfeitos com as funções desempenhadas e com o relacionamento para com a liderança. Outro ponto positivo demonstrado na pesquisa é que os funcionários se sentiam seguros dentro da empresa e desejosos de permanecer desfrutando desta estabilidade.

Dias e Stocco (2005) realizaram uma pesquisa de campo em uma instituição de ensino superior com o objetivo de entender também os fatores motivacionais daquela empresa. Quanto ao perfil dos respondentes, todos eram atuantes na área administrativa e ao todo foram 12 funcionários participantes. A grande maioria (67%) mantém vínculo empregatício com a instituição por mais de 10 anos. Dos doze respondentes, cinco são do sexo masculino, e destes, apenas um possui nível superior completo e três estão cursando atualmente, sete são do sexo feminino, das quais cinco possuem curso superior. Um dos pontos mais divergentes da pesquisa foi o critério de estabilidade dos funcionários, onde 50 % dos entrevistados apenas se sentem seguros no ambiente da empresa. Outro fator crítico foi as perguntas relacionadas a autonomia dos entrevistados, onde os mais ou menos satisfeitos totalizaram a maior parte do resultado com 43 %. O ponto principal, favorável a empresa foi o investimento que a mesma faz no futuro profissional de seus funcionários, em cursos de graduação e pós-graduação.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo geral deste artigo consiste em analisar os fatores motivacionais predominantes no dia-a-dia dos colaboradores da empresa estudada. Mais precisamente, identificar quais são os fatores presentes no estabelecimento que de uma forma melhor influencia os funcionários. A identidade da empresa pesquisada foi preservada devido à solicitação do responsável.

Sendo assim, foi aplicado um questionário estruturado para 8 pessoas que trabalham na empresa objeto de estudo, com idade entre 24 e 62 anos. O questionário possui 10 perguntas conforme abaixo:

- 1) O relacionamento entre as pessoas da sua equipe é.
- 2) Indique as principais razões pelas quais você trabalha na empresa.
- 3) Dos itens abaixo relacionados, marque as opções que você considera atualmente como os principais fatores de motivação para os funcionários.
- 4) Em relação ao seu cargo atual, como você avalia suas tarefas?
- 5) Em seu ponto de vista, a remuneração mensal está de acordo com as suas responsabilidades e obrigações?
- 6) Sou reconhecido pelos resultados que alcanço.
- 7) Você tem sempre informações suficientes para realizar o seu trabalho com agilidade?
- 8) Você tem o apoio necessário do chefe (superior imediato) para realizar suas atividades?
- 9) Como você avalia o trabalho do seu chefe (superior imediato).
- 10) Qual o seu grau de satisfação quanto às várias atividades (treinamento, programas de capacitação e educação, seminários, etc.) oferecidas pela empresa para ajudar no seu desenvolvimento.

Na tabela 1 é apresentado o perfil dos participantes da pesquisa:

Tabela 1: Perfil dos pesquisados

SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO DE EMPRESA
FEM: 62,5 %	DE 18 À 25: 12,5 %	FUNDAMENTAL COMPLETO: 12,5%	ATÉ 1 ANO: 12,5%
MASC: 37,5 %	DE 26 À 35: 37,5 %	MÉDIO COMPLETO: 50%	DE 1 À 3 ANOS: 12,5%
	DE 36 À 45: 25 %	SUPERIOR COMPLETO: 37,5%	DE 3 À 7 ANOS: 0%
	ACIMA DE 46: 25%		ACIMA DE 8 ANOS: 75%

Analisando o perfil dos participantes da pesquisa, é possível perceber que as mulheres correspondem à maior parte dos entrevistados somando 5 pessoas. Também pode ser visto que metade dos respondentes possui ensino médio completo (4 em um total de 8 funcionários). A margem de idade que conta com mais participantes é dos 26 aos 35 anos, mas é possível também observar que ¼ dos funcionários possuem mais de 46 anos.

Um dado que chama a atenção nesta pesquisa é que a maior parte dos participantes, totalizando 75% dos entrevistados (que representam 6 pessoas) possui um tempo considerado de empresa, acima de 8 anos, e que todos os funcionários inclusos neste percentual são mulheres. Sendo assim, observamos que as mulheres possuem menor rotatividade do que os homens.

Em relação a escolaridade percebemos que a empresa possui funcionários de todos os níveis de escolaridade, sendo que 4 funcionários possuem ensino médio, 3 possuem ensino superior completo e apenas 1 possui fundamental completo, um detalhe importante é que existem na empresa pessoas de fundamental, médio e superior ocupando os mesmos cargos e responsáveis por executar a mesma tarefa.

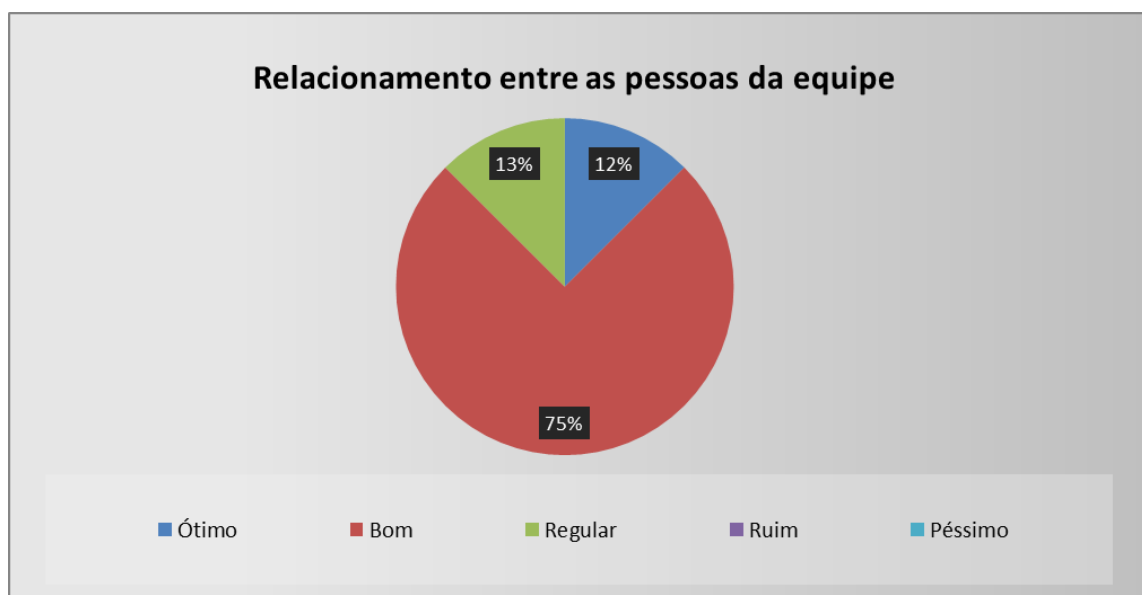


Figura 1: Relacionamento entre as pessoas da equipe

A figura acima refere-se a maneira de como as pessoas da equipe se relacionam entre si. A grande maioria, totalizando 88%, que corresponde a 7 pessoas, compreende que o relacionamento entre as pessoas da equipe é ótimo e bom, enquanto apenas 12% que corresponde a 1 pessoa, indicou ser regular. Desta maneira, pode-se perceber que o relacionamento entre os funcionários é um ponto forte da empresa, pois a grande maioria entende que este fator é positivo. Ninguém indicou ter um relacionamento ruim ou péssimo dentro da equipe.

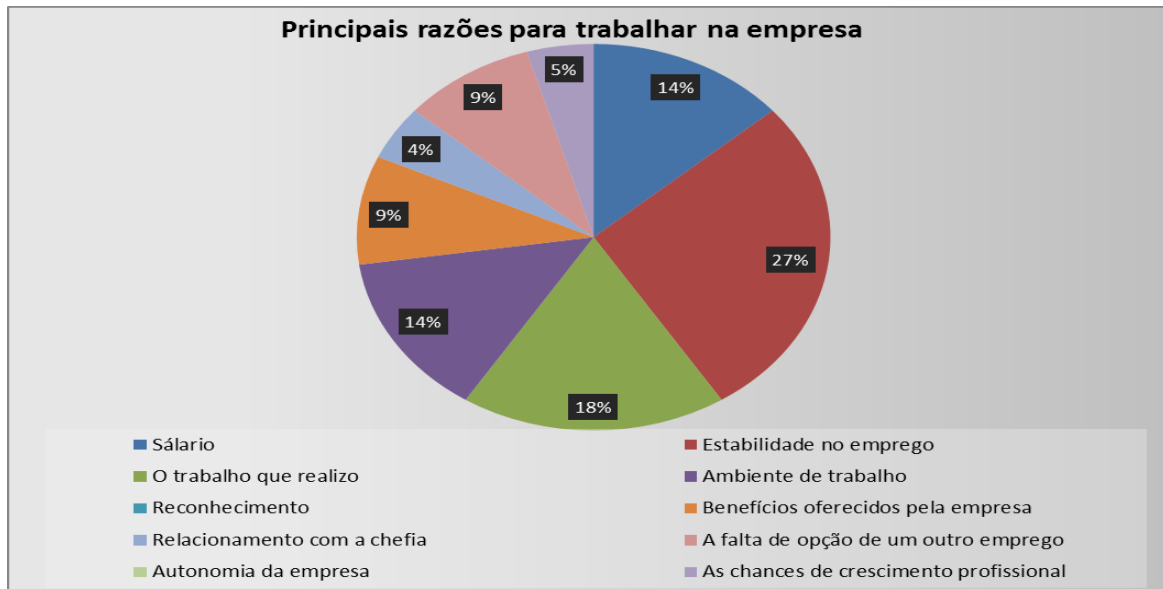


Figura 2: Principais razões para trabalhar na empresa.

Na sequência, a figura demonstra quais são as principais razões pelas quais os colaboradores trabalham na empresa objeto da pesquisa. A opção mais votada pelos respondentes foi estabilidade no emprego. Todas as pessoas que assinalaram esta opção possuem mais de 8 anos de casa. O trabalho realizado foi a segunda opção mais votada, todas as mulheres da pesquisa escolheram esta opção. O relacionamento com a chefia foi a opção menos votada com participação de apenas 1 respondente.

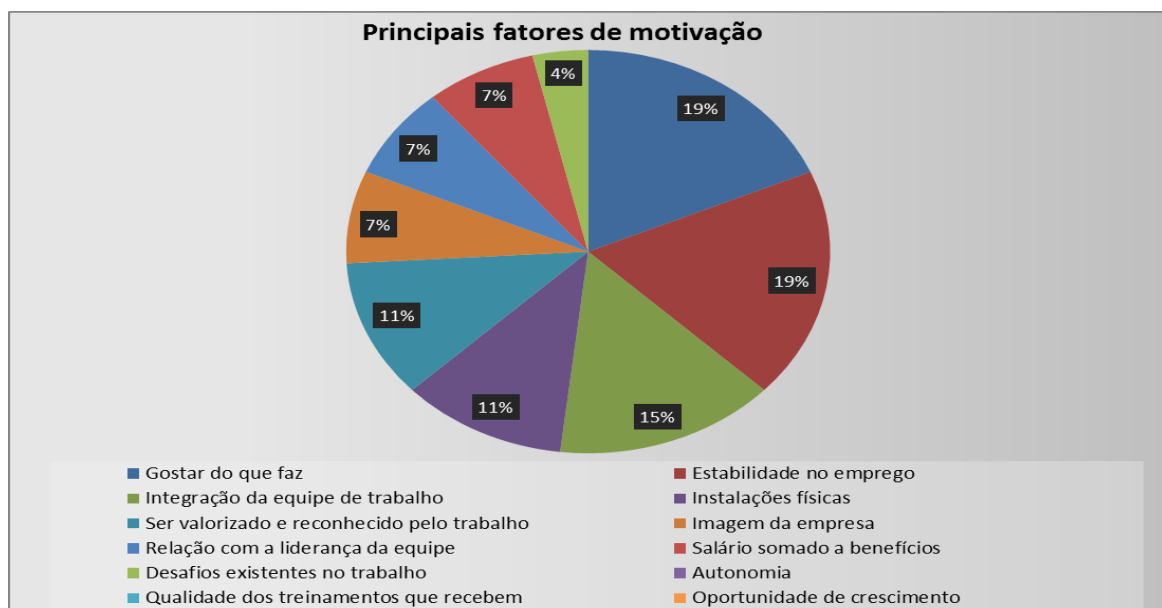


Figura 3: Principais fatores de motivação.

Na figura acima são apresentados os principais fatores de motivação indicados pelos colaboradores. Com uma margem de 22%, o principal fator motivacional apontado pelos participantes da pesquisa foi gostar do que faz, isso demonstra que as pessoas em sua maioria trabalham na empresa porque gostam de desempenhar as suas tarefas e possuem satisfação em cumprir suas responsabilidades. O segundo ponto motivacional chave apresentado na pesquisa foi a estabilidade no emprego, que somou 19%, isso demonstra que as pessoas enxergam na empresa um porto seguro, um alicerce, onde eles podem construir sua vida pessoal sem temer demissões ou cortes, esta opção foi assinalada por todos os colaboradores com mais de 8 anos de empresa, reforçando a informação do gráfico 2 que indicou estabilidade no emprego como principal razão para se trabalhar na empresa.

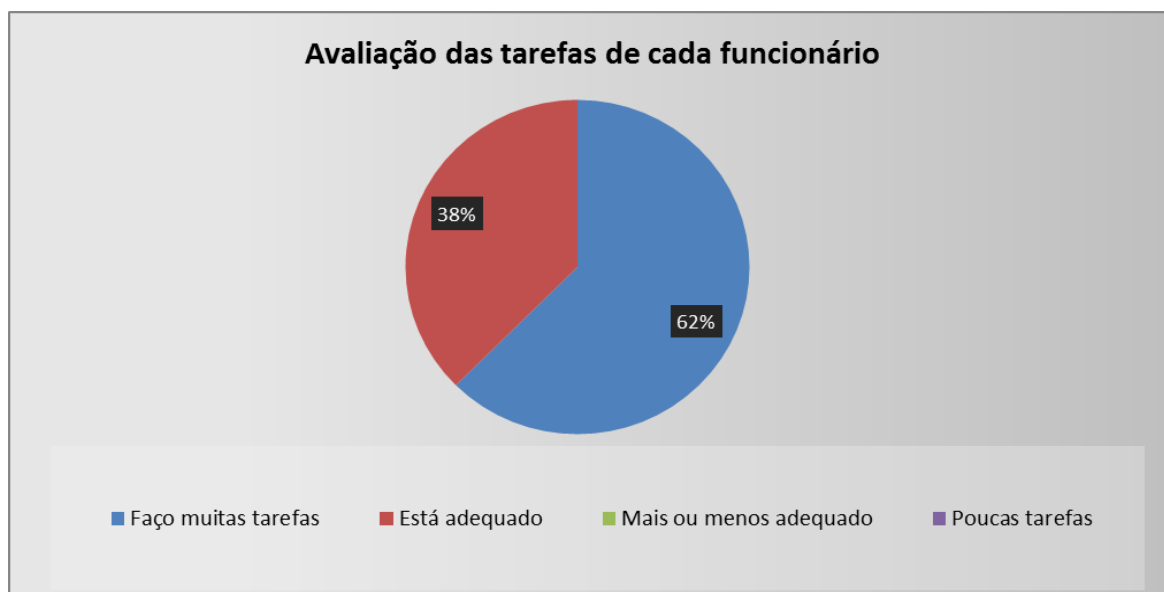


Figura 4: Avaliação das tarefas de cada funcionário.

Na quarta figura, observa-se como os colaboradores avaliam as suas tarefas em relação ao cargo ocupado. 5 pessoas assinalaram que fazem muitas tarefas enquanto 3 dos respondentes entendem que as tarefas que realizam estão de acordo com suas obrigações, os três que escolheram esta opção são homens.

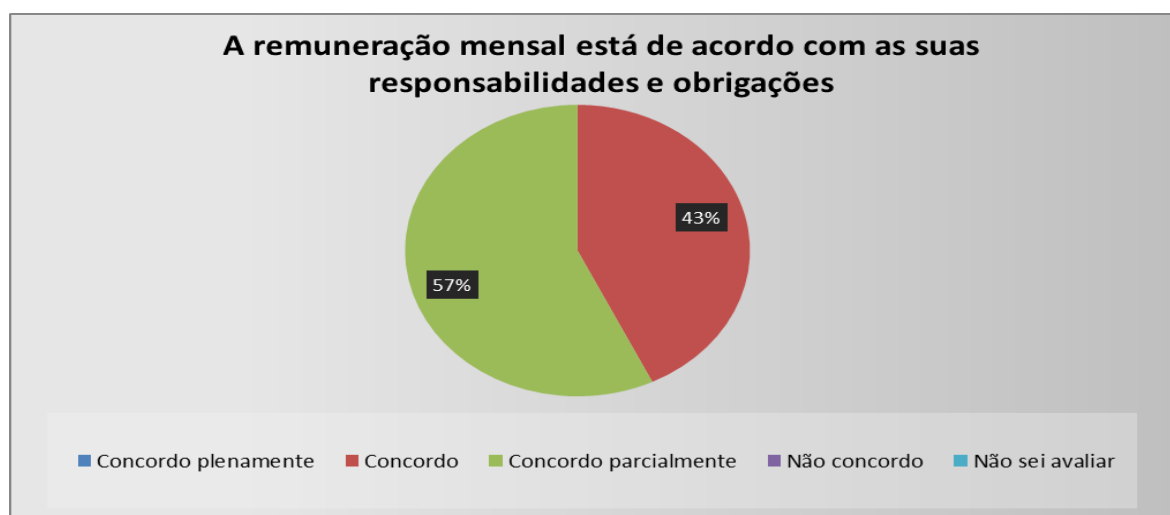


Figura 5: A remuneração mensal está de acordo com as suas responsabilidades e obrigações.

Observando a figura 5, notamos a opinião dos respondentes sobre a remuneração mensal levando em consideração as respectivas responsabilidades e obrigações. De modo geral as pessoas concordam com o valor recebido sendo que, 5 pessoas concordam de forma parcial e 3 pessoas apenas concordam com os valores recebidos. Ninguém discordou acerca deste fator.

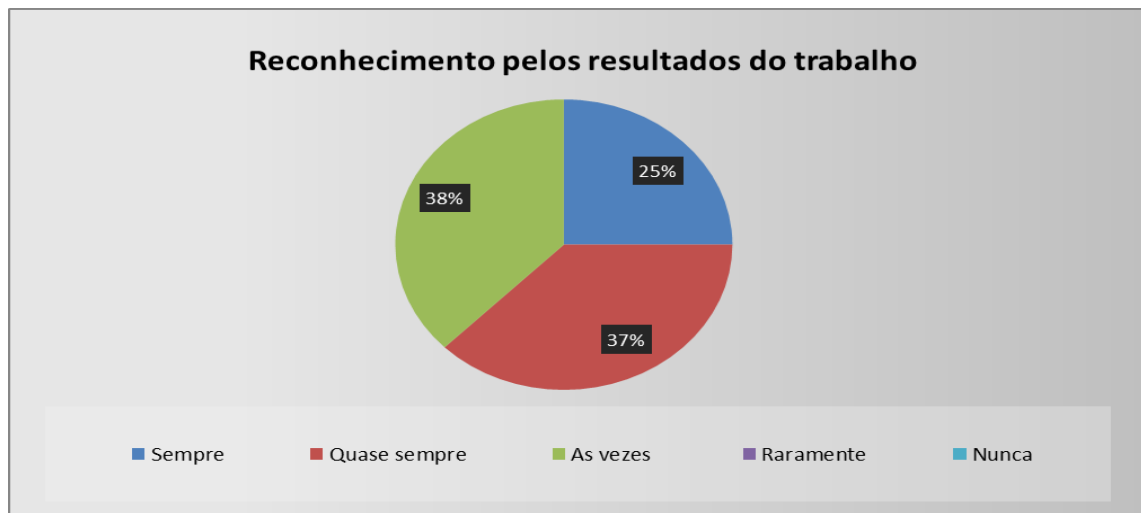


Figura 6: Reconhecimento pelos resultados do trabalho.

Na figura 6, o fator abordado foi o reconhecimento pelos resultados do trabalho. Percebe-se que 62% dos respondentes que correspondem a 5 pessoas indicaram que sempre e quase sempre tem seu trabalho reconhecido pelo superior imediato e apenas 3 pessoas (38%) informaram que somente as vezes é reconhecido em seu trabalho. Pode-se verificar que, nenhum dos respondentes indicaram não ter reconhecimento pelo seu desempenho no trabalho, este é um resultado relevante, pois, de acordo com Herzberg citado por Robbins, Judge e Sobral (2010), o progresso, o reconhecimento, a responsabilidade e a realização são fatores intrínsecos e estão relacionados com a satisfação no trabalho.

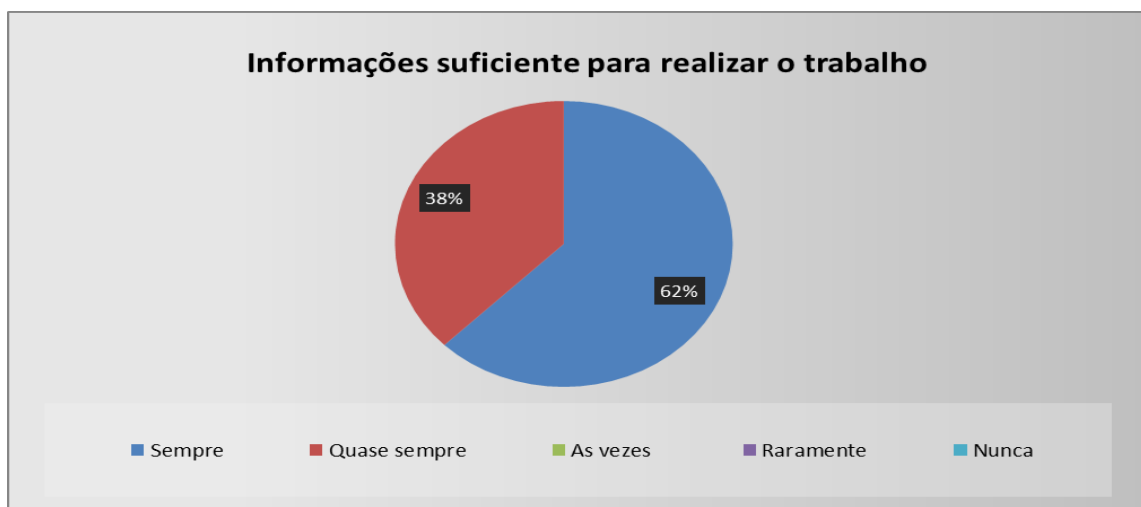


Figura 7: Informações suficientes para realizar o trabalho.

A sétima figura aponta se os colaboradores possuem informações suficientes para realizar o trabalho. O resultado neste ponto foi extremamente positivo, pois a grande maioria contando com 5 pessoas, entendem que sempre possuem informações suficientes e as demais,

somando 3 pessoas, quase sempre possuem as informações necessárias. De um modo geral, os pesquisados entendem que tem acesso a informações suficientes para a realização de suas tarefas.

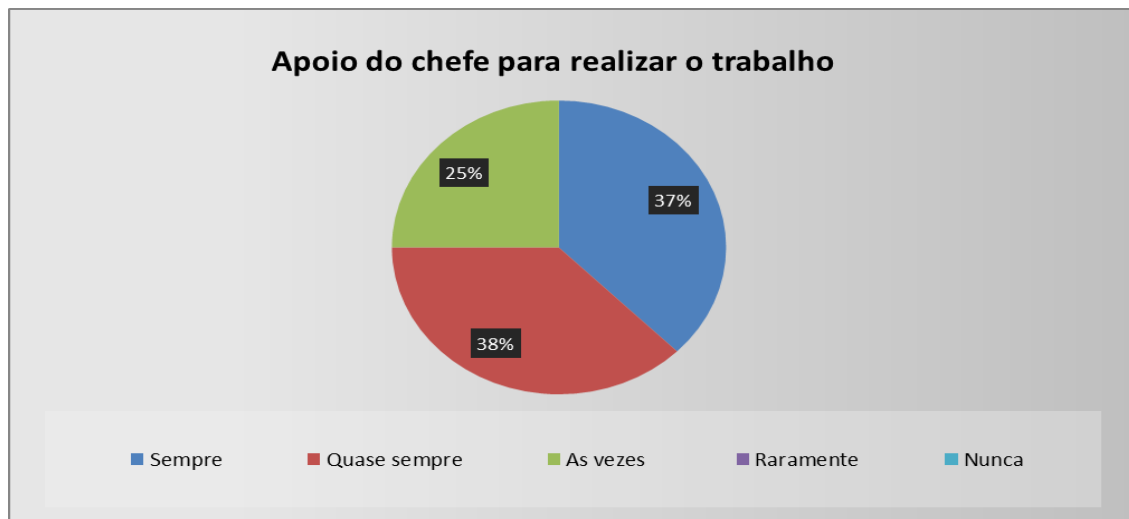


Figura 8: Apoio do chefe para realizar o trabalho.

A figura 8 aborda a opinião dos pesquisados sobre o apoio do chefe para a realização do trabalho. As respostas dividiram-se em três alternativas. 2 respondentes masculinos apontaram que às vezes são apoiados pelo chefe na realização de suas atividades enquanto outros 6 participantes que representam 75% indicaram possuir o apoio do chefe para a realização do trabalho sempre e quase sempre que necessitam. Nenhum pesquisado respondeu raramente ou nunca.



Figura 9: Avaliação do trabalho do chefe.

A figura 9 refere-se a avaliação dos colaboradores a respeito do trabalho do chefe. 75% dos participantes da pesquisa, somando 6 pessoas avaliam o trabalho do chefe como ótimo e bom e apenas 2 dos pesquisados avaliam como regular. Das 6 pessoas que avaliaram o trabalho do chefe como ótimo ou bom, 5 possuem mais de 8 anos de casa. O gráfico aponta o trabalho do chefe como positivo, em sua grande maioria. Nenhum dos respondentes avaliou o chefe negativamente assinalando ruim ou péssimo.



Figura 10: Satisfação quanto as atividades oferecidas pela empresa.

Na décima figura foi avaliado o grau de satisfação dos pesquisados mediante as atividades desenvolvidas pela empresa para fins de treinamento, capacitação e atualização dos funcionários para a realização das tarefas cotidianas. Neste tópico os respondentes foram unânimes apontando que estão satisfeitos com as atividades que a empresa realiza para estes fins. O ponto mais forte da empresa é a capacitação e atualização constante de informações e ferramentas disponibilizadas para os seus colaboradores.

4. CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional segundo a percepção dos funcionários de uma empresa franquizada, bem como descrever o perfil dos respondentes e o relacionamento destes com seus líderes e seus colegas.

Pode-se concluir que, mediante os resultados obtidos, existem alguns fatores na empresa que se destacam na opinião da maioria. A estabilidade que a empresa oferece aos colaboradores é um dos fatores cruciais que motivam as pessoas. Percebe-se que demissões não fazem parte do cotidiano e a empresa é percebida como um porto-seguro pelos seus funcionários.

Outro fator importante da empresa é que os colaboradores em sua maioria gostam do que fazem, eles sentem prazer no trabalho realizado, isso acontece também porque a empresa prepara o seu pessoal dando a eles informações suficientes para a realização das tarefas.

Observando todos estes pontos, pode-se entender a causa da longevidade das pessoas em seus cargos, como foi apresentado na tabela 1, 75% dos respondentes possuem mais de 8 anos de casa, somando 6 pessoas num total de 8 funcionários.

Os resultados também demonstram que os colaboradores são motivados em sua grande maioria. A equipe é unida e se relaciona de forma positiva. Outro fator muito bem avaliado por todos os respondentes, refere-se à satisfação quanto aos treinamentos, palestras, dentre outras ferramentas oferecidas pela empresa para a qualificação e preparo dos funcionários.

Os resultados apontam também o motivo pelo qual a rotatividade de funcionários é tão baixa. Na maioria dos questionamentos, os pesquisados apresentaram resultados e opiniões positivas a favor da empresa. Sendo assim, pode-se concluir que os colaboradores em sua

maioria, gostam do trabalho que realizam, não temem demissões e se sentem capacitados e qualificados para desempenhar as suas tarefas.

Conclui-se, portanto que, os colaboradores são motivados na organização, apesar da existência de alguns pontos que precisam de uma maior atenção da diretoria, como distribuição de tarefas, relacionamento com a chefia e remuneração.

5. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DIAS, V.; STOCCO, J. P. **MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**. 2011. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/download/1755/1869>>. Acesso em: 02 maio 2016.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PASQUINI, A. O. et al. **MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO NO SUPERMERCADO PASTORINHO S/A**. 2006. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewArticle/397>>. Acesso em: 28 abr. 2016.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2010.

SOARES, K. T. et al. **Influência da Motivação no Ambiente Organizacional: um estudo de caso**. 2015. Disponível em: <<http://www.uces.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/xvmostrappga/paper/viewFile/4182/1305>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.