



# ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS QUE INTERFEREM NO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA COOPERATIVA

**DÉRCIA ANTUNES DE SOUZA**  
**derciaantunes@uol.com.br**  
**FATEC - FACULDADE DE**

**Lucas Augusto Pinheiro**  
**lucasaugpin@gmail.com**  
**FATEC - FACULDADE DE**

**Resumo:** O objetivo deste artigo é identificar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional sob a ótica dos colaboradores de uma instituição financeira cooperativa, bem como identificar o relacionamento dos colaboradores com seus líderes e seus colegas. Trata-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, com a aplicação de questionário estruturado com perguntas relacionadas ao perfil do profissional e sua percepção em relação aos fatores motivacionais que impactam no ambiente de trabalho. Os resultados indicam que os fatores que mais motivam os colaboradores são: gostar do que faz, ser valorizado e reconhecido pelo trabalho realizado e oportunidade de crescimento. Verificou-se também que, o relacionamento entre a equipe e com os líderes é harmoniosa e positiva. Conclui-se, portanto, que a maioria dos colaboradores, gostam do trabalho que realizam, buscam o crescimento profissional e se sentem capacitados e qualificados para desempenhar as suas tarefas. Por fim, pode-se concluir que os colaboradores estão motivados em vários aspectos, e isto reflete diretamente nos resultados da empresa no mesmo grau em que satisfaz seus colaboradores.

**Palavras Chave:** Fator Motivacional - Produtividade - Clima Organizacional - Satisfação -

## Cooperativa



## **1. INTRODUÇÃO**

No mercado atual existe uma enorme competitividade entre as empresas em seus diversos ramos, são vários os fatores que influenciam na qualidade, produtividade e resultado da empresa, tais como: tecnologia, economia, política, entre outros. Um fator que tem sido explorado atualmente e que tem feito uma grande diferença na obtenção do resultado das empresas é a motivação dos colaboradores.

Um colaborador desmotivado pode comprometer o clima organizacional e comprometer o resultado da empresa. Mas, o contrário também é relevante de igual forma, um colaborador motivado, rende mais, melhora o ambiente, contagia outros colaboradores e assim, afeta de forma extremamente positiva nos resultados de seu trabalho.

Cada indivíduo tem suas próprias personalidades, características, convicções e percepções, porém, existem alguns fatores que influenciam de forma positiva a motivação dos colaboradores. 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 superam suas dificuldades em busca de saciar as suas necessidades interiores, assim motivadas por estes objetivos rendem mais e contagiam umas às outras. Fatores básicos como, fome, sede, frio, entre outras questões para que uma pessoa se sinta segura e confortável, podem desmotivar o colaborador, 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 colaboradores de uma instituição financeira cooperativa. 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 aplicado um questionário com questões que permitiu verificar o nível de satisfação dos colaboradores de uma empresa em Bragança Paulista. É importante também, porque foi possível verificar o cenário atual da empresa e o clima organizacional com base na análise dos fatores motivacionais percebidos por cada colaborador. Dessa forma, a empresa pode detectar quais são os pontos críticos que desmotivam seus colaboradores e fortalecer os pontos positivos.

A metodologia aplicada neste trabalho refere-se a pesquisa descritiva-exploratória, pois pretendeu-se descrever os resultados obtidos mediante a aplicação de questionário para onze colaboradores de uma instituição financeira cooperativa situada no município de Bragança Paulista - SP. 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**

### **2.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS**

Os seres humanos possuem características próprias que fazem com que as necessidades de cada indivíduo sejam diferentes, mas, por outro lado, existem também necessidades que são iguais entre eles, estas necessidades são os impulsos motivacionais dos seres humanos.

A teoria de Maslow discorre a respeito da motivação através da satisfação das necessidades. 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, 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 à 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 de suma importância, pois discursam 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.

Douglas McGregor em sua teoria adiciona o pensamento de Maslow, dividindo em dois grupos X e Y, sendo elas, a forma de ser ou de 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).

Segundo Kwasnicka (2010), a teoria X diz que o indivíduo não gosta do trabalho e para fazê-lo necessita ser coagido, controlado, dirigido, ameaçado. Nesse caso, nem mesmo a promessa de recompensa fará com que o indivíduo tenha motivação para o trabalho.

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).

De acordo com Kwasnicka (2010), o desgaste do trabalho é tão natural como em qualquer outra atividade; por isso, o indivíduo deve ter autocontrole para a consecução dos objetivos a que ele submete em função das recompensas monetárias e de auto realização que recebe.

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, entretanto, ser visto como X pelo gerente, o contrário também pode ocorrer.

## 2.2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A motivação está diretamente ligada aos motivos pelos quais cada indivíduo aplica seu esforço para atingir o objetivo. A motivação refere-se aos desejos, aspirações e necessidades

que influenciam a escolha de alternativas, determinando o comportamento do indivíduo. Segundo Marras (2009, p. 34) “motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação”. Este autor ainda afirma que a motivação é o processo de mobilização de energia, é algo que ocorre em cada indivíduo. Ao satisfazer uma necessidade acaba a motivação (MARRAS, 2009).

Robbins, Judge e Sobral (2010) afirmam que “a motivação é o processo pelo qual as pessoas direcionam seus esforços e persistências para alcançar determinados objetivos e metas”, ou seja, é todo o esforço que parte do convívio da pessoa com a situação com que lhe é imposta.

A motivação no trabalho é a junção de comportamentos e razões que impulsionam as atitudes de um colaborador. Ela influencia diretamente à disposição, à vontade e o comprometimento do indivíduo com seu trabalho. Quanto mais motivado um profissional está, melhor serão o seu desempenho e produtividade.

Segundo Kondo (1994), qualquer que seja o trabalho que se considere, motivar as pessoas que nele estão envolvidas é uma das mais importantes políticas e condição fundamental para se atingir objetivos – de fato, isso é indispensável. Sabe-se que, se as pessoas envolvidas numa tarefa estiverem suficientemente motivadas, elas conseguirão superar quaisquer tipos de dificuldades.

A motivação é o fator mais importante na produtividade e no comportamento dos seres humanos. Uma necessidade insatisfeita constitui o ponto de partida no processo da motivação. Ela significa uma deficiência dentro do indivíduo provocando a ativação da cadeia de eventos que conduz ao comportamento. A necessidade insatisfeita causa tensão física ou psicológica no indivíduo, forçando-o a engajar-se em alguma espécie de comportamento, ou seja, a busca de um meio, que satisfaça a necessidade e, por conseguinte, reduza a tensão.

Neste mesmo contexto, 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 (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL 2010).

Com essa pesquisa, Herzberg concluiu que o oposto de satisfação não era insatisfação como a lógica apresenta. Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 201) 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, ou seja, a maior responsabilidade pela motivação está diretamente ligada ao indivíduo.

### 2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

Cada empresa possui sua cultura e clima organizacional, em determinados comportamentos podem ser encontradas semelhanças em algumas delas, mas ainda assim, cada empresa possui suas próprias características e cultura organizacional.

Segundo Chiavenato (2003, p. 372), “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.

Para Bennis (1996, p.6), “clima significa um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras, tais como sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais, etc.”.

Clima organizacional é um conjunto de causas que interferem no ambiente de trabalho. As causas podem variar de acordo com os níveis culturais, de comunicação, econômicos e psicológicos dos indivíduos.

Pode-se, ainda, definir clima organizacional como sendo uma visão fotográfica que retrata as percepções mais negativas ou positivas dos indivíduos, que pode ser afetada por fatores internos ou externos.

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, p. 373) 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”.

Algumas pesquisas sobre clima organizacional já foram realizadas em organizações e é importante referenciar os resultados obtidos e destacar os métodos que as empresas encontraram para motivar os colaboradores e melhorar seu clima organizacional.

O Banco Real como uma empresa que realiza pesquisas regulares de clima organizacional, em uma de suas pesquisas, o banco obteve um nível de satisfação de 98%, com os colaboradores mostrando enorme orgulho de trabalhar na instituição, além de comprometidos com os resultados gerais do banco, em específico na área socioambiental. Convém destacar que são cerca de 28 mil colaboradores com esse elevado nível de satisfação (JÚLIO, 2006).

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 colaboradores 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 colaboradores, onde 50 % dos entrevistados apenas se sentem seguros no ambiente da empresa. Outro fator crítico foram 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 colaboradores, 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 na instituição que melhor influencia os colaboradores. A empresa estudada foi o Banco Cooperativo Sicredi S/A – Agência de Bragança Paulista.

Sendo assim, foi aplicado um questionário estruturado para 10 pessoas que trabalham na empresa objeto de estudo, com idade entre 26 e 46 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 colaboradores.
- 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.

No quadro 1 é apresentado o perfil dos participantes da pesquisa:

**Quadro 1:** Perfil dos pesquisados

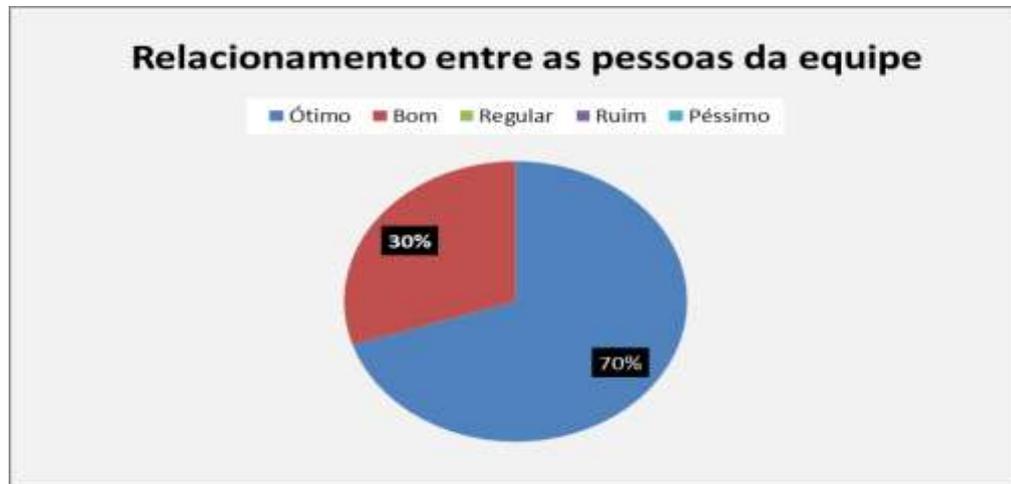
SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO DE EMPRESA
FEM: 80%	DE 26 A 35 ANOS: 70%	SUPERIOR COMPLETO: 30%	ATÉ 1 ANO: 50%
MASC: 20%	DE 36 A 45 ANOS: 20%	PÓS-GRADUADO: 70%	DE 3 A 5 ANOS: 10%
	ACIMA DE 46 ANOS: 10%		DE 5 A 7 ANOS: 10%
			ACIMA DE 8 ANOS: 30%

**Fonte:** Dados da pesquisa

Analisando o perfil dos participantes da pesquisa é possível perceber que as mulheres correspondem à maior parte dos entrevistados somando 8 pessoas. Também percebe-se que 7 entre 10 pessoas questionadas possuem pós-graduação. Verifica-se também que, em relação à idade, 70% que representa 7 pessoas possuem idade de 26 aos 35 anos.

Um dado que chama a atenção nesta pesquisa é que metade dos participantes possuem acima de 3 anos de empresa, totalizando 5 pessoas, e destas, 3 possuem acima de 8 anos de empresa. O que nos fez observar que para a outra metade que possuem até 1 ano de empresa, passaram a fazer parte do quadro de colaboradores pelo crescimento da empresa no último ano, sendo necessário o aumento da mão-de-obra. Constata-se que é uma empresa com pouca rotatividade de colaboradores.

**Gráfico 1:** Relacionamento entre as pessoas da equipe



**Fonte:** Dados da pesquisa

O gráfico acima refere-se à maneira de como as pessoas da equipe se relacionam entre si. A maioria dos respondentes, totalizando 70%, que corresponde a 7 pessoas, compreende que o relacionamento entre as pessoas da equipe é ótimo, e as outras 3 pessoas que representam os 30% restantes, compreendem como bom o relacionamento da equipe. Desta forma, pode-se perceber que o relacionamento entre os colaboradores é um ponto forte da empresa, pois a maioria entende que este fator é positivo. Ninguém indicou ter um relacionamento regular, ruim ou péssimo dentro da equipe.

**Gráfico 2:** Principais razões para trabalhar na empresa



**Fonte:** Dados da pesquisa

O gráfico 2 demonstra quais são as principais razões pelas quais os colaboradores trabalham na empresa objeto da pesquisa. As opções mais escolhidas pelos respondentes foram os benefícios oferecidos pela empresa e as chances de crescimento profissional, onde 9 das 10 pessoas questionadas assinalaram estas opções. As outras duas mais votadas foram o trabalho que realizo e ambiente de trabalho, onde 8 das 10 pessoas assinalaram estas opções. Por tanto, percebe-se que a maioria dos colaboradores gostam do que fazem, se sentem bem no ambiente que trabalham e estão satisfeitos com os benefícios e chances de crescimento profissional oferecidos pela empresa. A falta de opção de um outro emprego e a autonomia da empresa não foram assinaladas por ninguém.

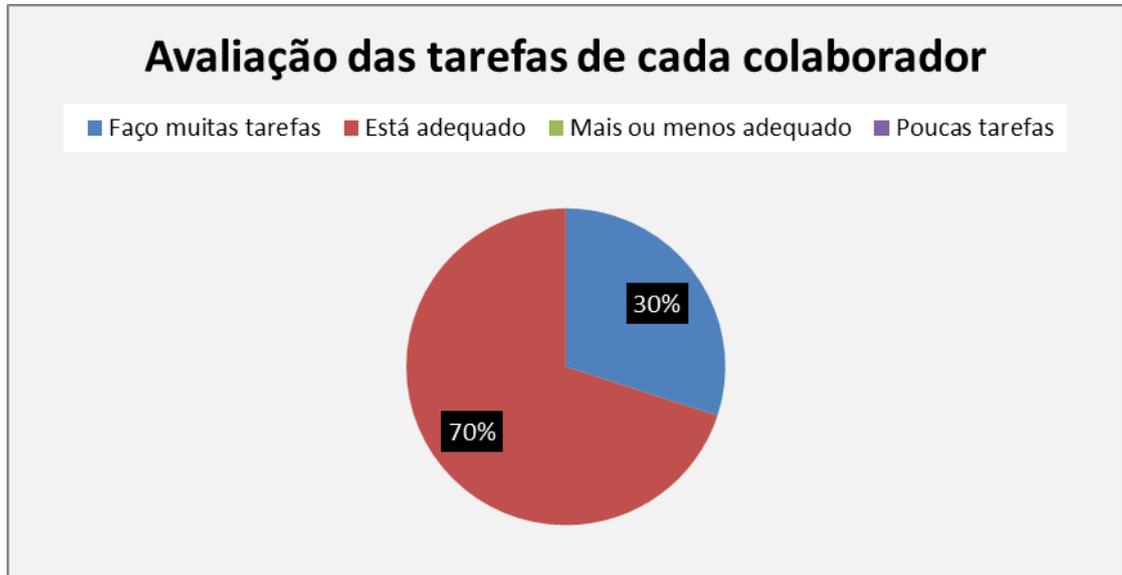
**Gráfico 3:** Principais fatores de motivação



**Fonte:** Dados da pesquisa

No gráfico acima são apresentados os principais fatores de motivação indicados pelos colaboradores. Com uma margem de 15%, os principais fatores motivacionais apontados pelos participantes da pesquisa foram gostar do que faz, ser valorizado e reconhecido pelo trabalho realizado e oportunidade de crescimento. 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, se sentem valorizadas e são reconhecidas na realização dos trabalhos e possuem oportunidades de crescer profissionalmente dentro da empresa. Outro ponto motivacional que também foi assinalado, representando 13%, foi o salário somado a benefícios, o que significa que a remuneração e os benefícios que a empresa oferece é bom e motiva a maioria de seus colaboradores.

**Gráfico 4:** Avaliação das tarefas de cada colaborador



**Fonte:** Dados da pesquisa

No quarto gráfico observam-se como os colaboradores avaliam as suas tarefas em relação ao cargo ocupado, 7 pessoas assinalaram que fazem muitas tarefas enquanto 3 dos respondentes entendem que as tarefas que realizam estão de acordo com suas obrigações, destas, duas possuem cargo de gerência.

**Gráfico 5:** A remuneração mensal está de acordo com as suas responsabilidades e obrigações



**Fonte:** Dados da pesquisa

O gráfico 5 explana 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, 6 pessoas concordam com a remuneração, 3 concordam plenamente e apenas 1 concorda parcialmente. Sendo assim, verifica-se que, a maioria dos colaboradores estão satisfeitos com a sua remuneração frente as responsabilidades e obrigações que desempenham em seus cargos.

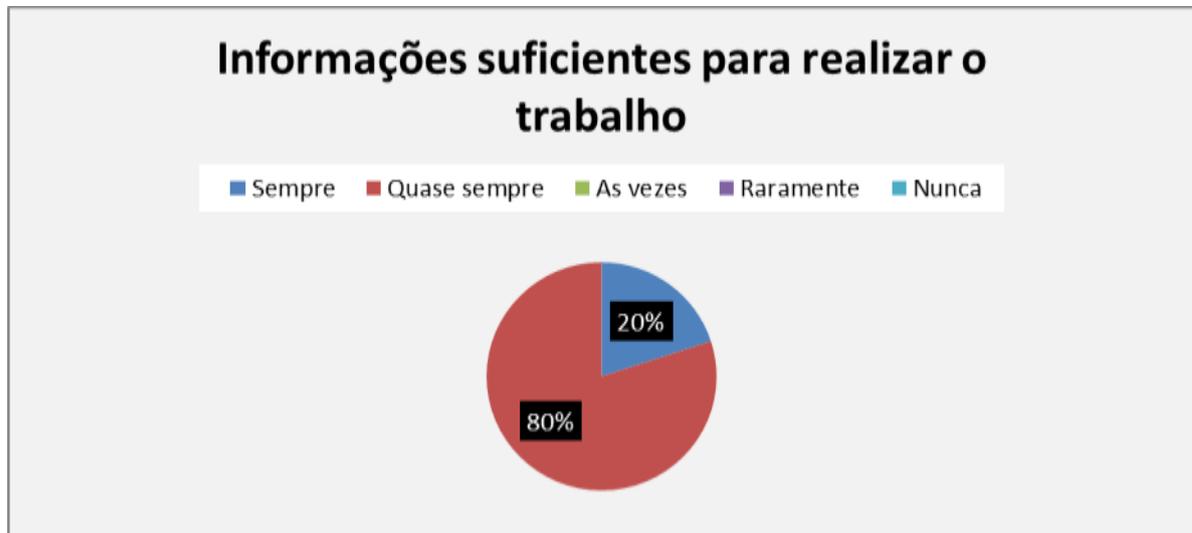
**Gráfico 6:** Reconhecimento pelos resultados do trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa

No gráfico 6, o fator abordado foi o reconhecimento pelos resultados do trabalho. Percebe-se que 90% dos respondentes que correspondem a 9 pessoas indicaram que quase sempre tem seu trabalho reconhecido pelo superior imediato e 1 pessoa que representa os 10% restantes é sempre reconhecida. Pode-se verificar que, todos os colaboradores são reconhecidos pelos resultados que alcançam com constância. Este é um fator extremamente positivo para os colaboradores e para a empresa, pois os mesmos se sentem mais confiantes e motivados para alcançarem novos e melhores resultados.

**Gráfico 7:** Informações suficientes para realizar o trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa

O sétimo gráfico aponta se os colaboradores possuem informações suficientes para realizar o trabalho. O resultado neste ponto foi extremamente positivo, pois todos os colaboradores questionados possuem sempre ou quase sempre as informações necessárias. De um modo geral, os pesquisados entendem que tem acesso a informações suficientes para a realização de suas tarefas.

**Gráfico 8:** Apoio do chefe para realizar o trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa

O gráfico 8 aborda a opinião dos pesquisados sobre o apoio do chefe para a realização do trabalho. As respostas dividiram-se em duas alternativas. 9 colaboradores são sempre

apoiados por seu chefe e 1 pessoa é quase sempre apoiada pelo chefe. Dessa forma, percebe-se que o chefe, constantemente ajuda seus colaboradores.

**Gráfico 9:** Avaliação do trabalho do chefe



**Fonte:** Dados da pesquisa

O gráfico 9 refere-se à avaliação dos colaboradores a respeito do trabalho do chefe. 80% dos participantes da pesquisa, somando 8 pessoas avaliam o trabalho do chefe como ótimo e os outros 20% avaliam como bom. O gráfico aponta o trabalho do chefe como positivo, os colaboradores estão satisfeitos com o desempenho do mesmo. Nenhum dos respondentes avaliou o chefe negativamente assinalando regular, ruim ou péssimo.

**Gráfico 10:** Satisfação quanto as atividades oferecidas pela empresa



**Fonte:** Dados da pesquisa



No décimo gráfico foi avaliado o grau de satisfação dos pesquisados mediante as atividades desenvolvidas pela empresa para fins de treinamento, capacitação e atualização dos colaboradores para a realização das tarefas cotidianas. Percebe-se que, a maioria, ou seja, 90% que representa 9 respondentes, estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as atividades que a empresa realiza para estes fins. Apenas 1 pessoa indica estar pouco satisfeita com as atividades. Um dos pontos 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 colaboradores de uma instituição financeira cooperativa, bem como descrever o perfil dos respondentes e o relacionamento destes com seus líderes e seus colegas.

Mediante os resultados obtidos, verifica-se, que existem alguns fatores na empresa que se destacam na opinião da maioria. As oportunidades de crescimento que a empresa oferece aos colaboradores é um dos fatores cruciais que motivam as pessoas. Percebe-se que a empresa está crescendo e com isso, os colaboradores possuem mais oportunidades de crescimento.

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.

Observa-se também que os colaboradores são valorizados e reconhecidos pelos resultados que alcançam, 80% dos respondentes se sentem desta forma, o que é muito bom, fazendo com que os colaboradores estejam motivados para buscar sempre novos e melhores resultados, pois sabem que serão reconhecidos pelo mesmo.

Os resultados demonstram que a maioria dos colaboradores são motivados. A equipe é unida e se relaciona de forma positiva. Outro fator muito bem avaliado por todos os respondentes, refere-se à satisfação quanto ao salário somado ao benefício, pois boa parte dos colaboradores indicaram estar satisfeitos.

Em quase todas as perguntas, os pesquisados apresentaram resultados e opiniões positivas a favor da empresa. Sendo assim, pode-se concluir que a maioria dos colaboradores, gostam do trabalho que realizam, buscam o crescimento profissional 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 um ponto que precisa de uma maior atenção da diretoria, que é a distribuição de tarefas, onde a maior parte dos colaboradores se sente muito atarefados.

#### REFERÊNCIAS

BENNIS, W. **A Formação do Líder**. São Paulo: Atlas, 162 p, 1996.

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

DIAS, Vanessa; STOCCO, Josete Passamani. **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.

JÚLIO, C. A. **A estratégia ganha-ganha-ganha**. Revista HSM Management n° 55, mar-abr, p14-21, 2006.



KONDO, Y. **Motivação humana:** um fator chave para o gerenciamento. Rio de Janeiro: Gente, 1994.

KWASNICKA, E.L. **Introdução à administração.** 6. ed. 6 reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

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

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

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 1999.