FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FLÁVIO MONTEIRO DA HORA NETO

Motivação dos colaboradores em uma distribuidora de alimentos em Nossa Senhora do Socorro (SE)

Aracaju – SE
2018

FLÁVIO MONTEIRO DA HORA NETO

Motivação dos colaboradores em uma distribuidora de alimentos em Nossa Senhora do Socorro (SE)

Artigo apresentado à coordenação do curso de Administração da FANESE, como cumprimento da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo César Reis de Oliveira

Co-orientadora: Prof. Ma. Kelly Araújo Valença Oliveira

Coord. do Curso: Prof. Esp. Carlos Frederico de Carvalho

Aracaju- SE
2018

H811m

HORA NETO, Flávio Monteiro da.

Motivação dos Colaboradores em uma Distribuidora de Alimentos em Nossa Senhora do Socorro (SE) / Flávio Monteiro da Hora Neto. Aracaju, 2018. 38 p.

Artigo (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Administração

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo César Reis de Oliveira
Coorientadora: Profa. Ma. Kelly Araújo Valença Oliveira

1. Gestão de Pessoas 2. Clima Organizacional 3. Motivação 4. Teorias Motivacionais 5. Colaboradores I. TÍTULO.

CDU 658.3(813.7)

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

FLÁVIO MONTEIRO DA HORA NETO

Motivação dos colaboradores em uma distribuidora de alimentos em Nossa Senhora do Socorro (SE)

Artigo apresentado à Coordenação do curso de Administração da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo César Reis de Oliveira
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

Coorientadora Prof.ª M.ª. Kelly Araújo Valença Oliveira
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

Prof. Eduardo Ubirajara Rodrigues Batista – Banca
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE

Prof.ª. Esp. Tatiana Karenina Souza Cabral - Banca
Professora convidada - SENAI

Aprovado (a) com média _____.

Aracaju (SE), 10 de Maio de 2018.

A todos os professores que me acompanharam durante a graduação, em especial a Rogerio Teles, Kelly Valença e ao meu querido orientador Dr. Rodrigo César Reis de Oliveira, responsáveis pela realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

É o final de mais uma fase da minha vida. E para chegar até aqui, à concretização desse objetivo de tamanha importância para mim, é preciso agradecer a quem teve presença marcante e fundamental ao longo dessa caminhada, proporcionando o meu desenvolvimento como ser humano e a minha iniciação profissional, e a quem serei eternamente grato.

No corre-corre de nossa vida diária, esquecemos, por vezes, de agradecer a Deus pelo término desta longa jornada. Meu mais sincero agradecimento a Ele, que me confiou à vida. Através da minha fé, das minhas orações, do meu amor, agradeço por tudo que fui e que ainda serei e, principalmente, por nunca ter-me deixado nos momentos difíceis e ter me permitido chegar até aqui. Obrigado.

A minha mãe Edenildes, exemplo de coragem e determinação, agradeço pelo amor, carinho, apoio, dedicação, respeito e confiança dispensados nestes quatro anos de faculdade.

A minha vó Valdinete, que sempre me incentiva a correr atrás do que quero.

Aos meus parceiros, companheiros de trabalho, Fernanda, Priscila, André, Rodrigues, Ianara, sempre me incentivando e me dando forças. Obrigado a todos.

Aos meus colegas de turma, Erica Kallen, Valfran Silva, Rayane Sthepaine, Jackson Santana, fica a certeza de que mesmo que a vida venha nos separar, jamais estaremos longe para ser esquecidos, pois, no coração de cada um, haverá saudade, recordação, companheirismo.

Ao meu professor Rodrigo César Reis, pela paciência e pela ajuda na busca do sucesso neste estudo e na minha vida profissional.

E, por fim, a todos que contribuíram de qualquer forma para essa vitória: ...

"[...1 Não sabendo que era impossível, ele foi lá e fez"

Jean Cocteau

Motivação dos colaboradores em uma distribuidora de alimentos em Nossa Senhora do Socorro (SE)

RESUMO

O presente artigo analisou a motivação dos colaboradores de uma distribuidora no ramo de alimentos no município de Nossa Senhora do Socorro/Sergipe que trabalha com representação comercial atacadista de gêneros alimentícios. Distribui produtos exclusivos da marca Nestlé para todo o estado de Sergipe, colocando este fator como grande contribuição na sobrevivência e no sucesso de uma organização e podendo influenciar nos resultados das organizações tanto positiva, quanto negativamente. O problema da pesquisa foi analisar a motivação organizacional dos colaboradores em uma distribuidora de alimento em um município de Sergipe. A motivação dos colaboradores é uma das principais preocupações para gestores, líderes e profissionais de recursos humanos. A presente pesquisa está baseada em um estudo de caso, para tanto, utilizou referencial bibliográfico para embasar a pesquisa. Trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva e com o intuito de verificar se há algum tipo de insatisfação, para reverter tal situação, através da identificação do perfil dos colaboradores, da mensuração do atual grau de satisfação, da identificação das oportunidades apontadas pelos colaboradores para propor sugestões de melhoria, mantendo-os satisfeitos. O estudo teve como população os colaboradores da empresa com 44 respondentes. Com a análise dos dados pôde-se constatar que os colaboradores, em sua maioria (59,1%) são jovens e que os colaboradores estão satisfeitos com a organização. Utilizando as respostas subjetivas obtidas na aplicação do questionário, é que foram elaboradas sugestões de melhorias apresentadas posteriormente para a empresa. Portanto, pode-se dizer que a motivação é o combustível essencial para a produtividade dentro da organização. Os colaboradores precisam estar sempre motivados para contribuírem no desempenho da organização e no alcance de seus objetivos.

Palavras-chave: Motivação. Organização. Colaboradores. Satisfação.

RESUMEN

El presente artículo analizó la motivación de los colaboradores de una distribuidora en el ramo de alimentos en el municipio de Nuestra Señora del Socorro / Sergipe que trabaja con representación comercial mayorista de productos alimenticios. Distribuye productos exclusivos de la marca Nestlé para todo el estado de Sergipe, colocando este factor como gran contribución en la supervivencia y el éxito de una organización y pudiendo influir en los resultados de las organizaciones tanto positiva, como negativamente. El problema de la investigación fue analizar la motivación organizacional de los colaboradores en una distribuidora de alimentos en un municipio de Sergipe. La motivación de los colaboradores es una de las principales preocupaciones para gestores, líderes y profesionales de recursos humanos. La presente investigación está basada en un estudio de caso, para ello, utilizó referencial bibliográfico para basar la investigación. Se trata de una investigación exploratorio-descriptiva y con el fin de verificar si hay algún tipo de insatisfacción, para revertir tal situación, a través de la identificación del perfil de los colaboradores, de la medición del actual grado de satisfacción, de la identificación de las oportunidades apuntadas por los colaboradores para proponer sugerencias de mejora, manteniéndolos satisfechos. El estudio tuvo como población los colaboradores de la empresa con 44 encuestados. Con el análisis de los datos se pudo constatar que los colaboradores, en su mayoría (59,1%) son jóvenes y que los colaboradores están satisfechos con la organización. Utilizando las respuestas subjetivas obtenidas en la aplicación del cuestionario, es que se elaboraron sugerencias de mejoras presentadas posteriormente para

la empresa. Por lo tanto, se puede decir que la motivación es el combustible esencial para la productividad dentro de la organización. Los colaboradores deben estar siempre motivados para contribuir al desempeño de la organización y al alcance de sus objetivos.

Palabras clave: Motivación. Organización. Empleados. Satisfacción.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Santos (2015), a motivação leva as pessoas a agirem, ~~e~~ a executarem determinadas tarefas e a empenharem-se com dedicação, esforço e energia em tudo aquilo de fazem. A natureza e a intensidade motivacional variam de pessoa para pessoa.

Impulsionar, com a mesma força, pessoas com cargos diferentes se torna complexo, mas não inviável para as organizações, pois "[...]. Lidar com essas diferenças é a arte e a magia do gestor. O primeiro passo é ter sensibilidade para compreender e aceitar as diferenças. Provavelmente, então, sua tarefa se tornará mais fácil, mais leve". " (VERGARA 2003, p. 43). Alguns colaboradores têm a necessidade de serem estimulados para que estejam motivados, já outros têm sua motivação sempre ativa e constante, isto varia, pois, os colaborados se diferenciam uns dos outros conforme suas necessidades e prioridades.

Uma preocupação presente na rotina das empresas está ligada com a retenção de seus talentos. Vistos como peças importantes para o sucesso organizacional, elas estão progressivamente incluindo como prática gerencial a manutenção de uma comunicação mais próxima entre líderes e liderados (CASTRO, 2017).

O novo cenário econômico brasileiro, segundo pesquisas realizadas pela FGV/IBRE, evidencia que as projeções foram de redução do PIB em 2016. Porém, em 2017, as projeções são mais favoráveis e a expectativa, segundo os analistas, é de crescimento. Partindo dessas informações, espera-se que muito em breve a economia brasileira entre em fase de recuperação. Considerando a conjuntura econômica como um elemento essencial na competitividade dos negócios, é importante entender o que está se passando, em âmbito mundial, nacional e regional no contexto desta pesquisa, para uma melhor compreensão do tema a ser.

Os colaboradores constituem força vital para um bom desempenho dos objetivos da organização, é de suma importância estimular a motivação dos colaborardes, de forma a criar uma vantagem competitiva, frente a seus concorrentes.

No Brasil, dados coletados por inúmeros órgãos e institutos, demonstram que em média, temos os trabalhadores mais estressados do planeta. Uma pesquisa elaborada pela empresa de recrutamentos Robert Half revelou que os brasileiros são os profissionais mais

estressados do mundo, onde mais de 40% dos trabalhadores sofrem frequentemente de estresse e ansiedade em seu local de trabalho, a média mundial ficou em 11%. Perceba a disparidade (NASCIMENTO, 2017).

Segundo Vicente et al. (2017), administrar uma organização envolve vários fatores, dentre eles coordenar e gerir pessoas, considerado o desafio mais complexo devido a suas individualidades. Levando em consideração que o sucesso de uma organização depende do esforço empregado por seus colaboradores em atingir seus objetivos, é importante cultivar o grau motivacional de todos os colaboradores presentes na organização.

As organizações estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os colaboradores comprometidos é que são convocados para fazer parte das soluções e é exatamente neles que as empresas tendem mais a investir. Desta forma começamos a conectar diversos fatores a fim de perceber a importância da motivação no cenário empresarial contemporâneo. Vindo a ser valoroso o papel dos gestores, líderes, chefes ou qualquer outra nomenclatura dada aos que são escolhidos formal ou informalmente para conduzir equipes (GIL 2012, p. 2012)

Conforme Penalva (2015), as empresas investem em aumento de capital, na implantação de novas tecnologias, atividades de apoio e, principalmente, na gestão de pessoas. Ainda segundo o próprio autor o que significa dizer que os colaboradores poderão adquirir e colocar em prática seus conhecimentos e habilidades para elevar não só a imagem do negócio, mas conquistar o reconhecimento pessoal e profissional.

As mudanças constantes nas organizações e a competitividade cada vez mais acirrada entre as empresas fazem com que o capital intelectual seja cada vez mais valorizado. Afinal o colaborador se tornou a peça fundamental para o desenvolvimento organizacional e sua motivação a principal fonte de sucesso ou fracasso das organizações (VELOSO, 2015).

Segundo Bergamini (2011, p. 142), muitos autores confundem o termo motivação com o que na verdade se caracteriza como condicionamento ou movimento. Como exemplo, a autora discorre sobre o comportamento que é recompensado por qualquer evento externo, nele, o indivíduo tenderá naturalmente a repeti-lo. Se o comportamento for punido, tenderá a desaparecer. No caso de não haver nem recompensa, tampouco punição, a pessoa não se comportará de forma alguma por iniciativa própria. Portanto, à medida que um comportamento esteja condicionado a variáveis externas ao indivíduo, não se pode concluir pela existência de uma motivação real, tratando-se de movimento condicionado por fatores extrínsecos.

Diante do contexto problema que norteou a pesquisa, foi: **Quais fatores motivacionais afetam os colaboradores da MB Logística e Distribuidora de Alimentos Ltda?**

O objetivo geral deste estudo foi analisar os fatores motivacionais dos colaboradores de uma distribuidora de alimentos, no município de Nossa Senhora do Socorro, com a perspectiva de possibilitar à organização. Os objetivos específicos foram: analisar a satisfação dos colaboradores em relação a fatores motivacionais na organização; identificar se os colaboradores se consideram motivados e valorizados; identificar técnicas adotadas para influenciar a motivação.

Este artigo é uma exigência da instituição de ensino superior Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como parte obrigatória para conclusão do curso de graduação em Administração.

2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas, na era do conhecimento, abriu inúmeros espaços relacionados à reestruturação dos processos internos de recursos humanos, dos programas, e das estratégias para atrair, desenvolver, recompensar e reter os mais importantes ativos da empresa, que são as pessoas (ÁVILA; STECCA, 2015, p. 21).

Araújo; Garcia (2009, p.1) descreve a palavra gestão como sendo um "...conjunto de esforços que tem por objetivo: planejar; organizar; dirigir ou liderar; coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos que se associam para atingir um resultado comum. " Desta forma, a gestão de pessoas não pode ser vista isoladamente das demais áreas, necessita de planejamento para desenvolver não apenas a parte burocrática que lhe cabe, mas também para articular mecanismos de desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, propiciando melhorias na qualidade de trabalho e no funcionamento da organização.

Segundo Nunes et al. (2016), a gestão de pessoas nas organizações consiste em envolver as pessoas como um ativo principal. Por isso busca torná-las mais conscientes, autossustentáveis e atentas para com seus funcionários, hoje como colaboradores, tornando-os capazes de aperfeiçoar o retorno sobre os investimentos da organização.

Ainda segundo Nunes et al. (2016), o fato de uma organização estar baseada em pessoas mostra o quão importante é a área de gestão de pessoas, sendo estas que vendem, produzem, definem, traçam metas. É preciso saber selecionar adequadamente e corretamente,

desenvolver líderes, saber atender seus clientes, recompensar o bom desempenho, controlar os custos e manter tratamento justo perante os funcionários.

Knapik (2008) destaca que as organizações foram criadas pelos seres humanos e se perpetuam por meio destes, ressaltando que as pessoas são o alicerce da organização, estas fazem uso de suas habilidades, capacidades, experiências e conhecimentos como ferramenta para alcançar novos recursos.

As organizações têm investido e valorizado cada dia mais a Gestão de pessoas. As pessoas são a essência da empresa, sendo o principal recurso e as organizações que possuem uma gestão de pessoas envolvida na evolução e na motivação do ser humano, conseguem pleno sucesso em benefício da empresa (LIZ; et al. 2015). ” A gestão de pessoas é bastante utilizada nas organizações para poder indicar uma forma de como se relacionar com as pessoas no ambiente de trabalho, saber lidar com elas. (ROMIO, 2014).

Investir em recursos humanos é uma tendência das empresas modernas que percebem que o investimento em tecnologias não se converterá em sucesso se elas não contarem com equipes que tenham comprometimento. Há diferenças entre o funcionário que participa e o funcionário que se compromete (FOLONI E ALMEIDA, 2016).

Para Santos (2013), a gestão de pessoas é essencial para as empresas, pois é através dela é que todos os departamentos fluem bem, de acordo com suas influencias, políticas e práticas empregadas em determinadas situações de cada departamento dentro da organização. Ainda, segundo o autor, existem muitas empresas que não adotam o departamento de gestão de pessoas por acharem que podem continuar percorrendo sem o mesmo, só que o departamento de pessoas é essencial e quem se compromete em ficar sem ele pode gerar vários problemas para a sua empresa.

Faz-se cada vez mais notório nas organizações que se substitua a presença do chefe e entre o líder, pois no universo empresarial atual as pessoas são o principal patrimônio da empresa e o líder tem o poder e a capacidade de fazer que seus colaboradores se sintam motivados a desempenharem suas funções da melhor maneira possível (GAVA, 2015).

2.1 Clima Organizacional

Clima organizacional pode ser entendido como os reflexos de um conjunto de valores, comportamentos e padrões formais e informais que existem em uma empresa (cultura) e, simboliza a forma como cada funcionário percebe a empresa e sua cultura, e como ele lida com isso (OLIVEIRA, 2016).

Ainda segundo Oliveira (2016), o clima organizacional concebe-se numa importante ferramenta para o acompanhamento do comportamento humano nas empresas, permitindo analisar os processos de trabalho em equipe, a comunicação, liderar, tomadas de decisões, comprometimento, e as condições físicas do ambiente de trabalho, variáveis que dominam as atitudes, a conduta, nível de satisfação, produtividade e a motivação das pessoas no ambiente de trabalho.

De acordo com Stadler; Pampolini (2014), o clima está ligado com o grau de satisfação dos colaboradores com seu ambiente interno. Ele tem relação direta com a motivação, lealdade, colaboração, identidade, interesse, aptidão, para realizar o trabalho, facilidade nas comunicações, relacionamento interpessoal, sentimentos e emoções.

Conforme Kanaane (2011, p. 40), criando um clima organizacional que propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canaliza seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização, simultaneamente, tem-se um clima propício ao aumento da eficácia da mesma.

Para Conceição; Carneiro (2016), o comportamento dos funcionários tem relação direta com a qualidade do ambiente oferecido pela empresa. Uma vez que, para adquirir um ambiente onde o clima organizacional seja favorável, existem diversos fatores, sendo que entre eles estão a satisfação, comunicação, integração e as condições de trabalho.

O clima organizacional tem sido vital para as empresas, por mostrar como anda o ambiente interno, podendo se tornar um grande diferencial frente à concorrência por aumentar a qualidade e produtividade dos colaboradores, pois estariam trabalhando motivados e valorizados, (OLIVEIRA; ROMANO, 2015).

O clima organizacional refere-se ao entendimento coletivo que colaboradores têm com relação ao ambiente de trabalho, através da experiência prática, sobre a estrutura, cultura, normas e valores da organização; é, portanto, sua interpretação e reação, positiva ou negativa, quanto à imagem da organização, sob análise das condições financeiras, administrativas, e à estrutura organizacional, incluindo diferenças de percepção e visão dos colaboradores. Assim, sugere-se que o clima aponte o grau de satisfação dos colaboradores da organização, relativo aos aspectos culturais ou da realidade organizacional, semelhantes às políticas de RH, gestão, missão, comunicação organizacional, reconhecimento, valorização e identificação com a organização (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014).

O resultado positivo do clima e da satisfação organizacional é de extrema importância para à melhoria do desempenho organizacional em seus mais diversos setores. O clima nada mais é do que o indicativo do nível de satisfação e motivação no qual o funcionário

está inserido. O clima reflete a percepção de cada um, e todos apresentam suas próprias opiniões a respeito da organização (BARTHASAR, 2014).

2.2 Motivação

A motivação exerce uma grande influência na produtividade e eficiência organizacional a ponto de ser melhor avaliada e implementada nas empresas, sendo as teorias da motivação uma boa base para que a gestão consiga motivar os seus colaboradores e proporcionar benefícios à empresa a longo prazo a ponto de ser considerada uma das ferramentas estratégicas da administração da empresa quando se trata de proporcionar maior efetividade nas suas operações (RAMOS et al. 2017).

A motivação é uma força motriz que incentiva as pessoas a agir na busca de algum objetivo. Parte do pressuposto de que cada um de nós dispõe de recursos próprios e tem sempre origem numa necessidade. A motivação não é determinada pela ação de outras pessoas como supunham, mas sim através do próprio mundo (GIL, 2017: DONATO, GONÇALVES; SANCHES, 2011).

A motivação das pessoas é um assunto que desde o início do século XX vem chamando a atenção dos estudiosos, foi por volta dessa época que se teve notícias oficiais sobre os primeiros estudos realizados em tal área (MARRAS, 2016).

O ser humano age a partir de ganhos e precisa estar motivado para suceder qualquer ação. O sistema de recompensa permite que os sonhos, metas e objetivos sejam alcançados. Saber motivar as pessoas é o caminho do sucesso e faz toda a diferença nos resultados alcançados. É necessário que as pessoas sintam vontade de fazer as coisas porque são importantes, geram satisfação e são interessantes (SOUZA, 2016).

De acordo com Gil (2011, p. 202) motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade’’. Dessa forma, podemos concluir que a motivação das pessoas pode influenciar seu comportamento e consequentemente a qualidade dos seus serviços prestados, portanto, manter os colaboradores motivados é, sem dúvida, um dos principais objetivos de toda empresa.

O homem tem um papel fundamental em uma organização, estudar sobre os colaboradores, suas motivações e funções é muito importante, pois uma organização precisa de

pessoas que trabalhem motivadas para ser de qualidade e alcançar índices de lucro. Tanto os sócios quanto os funcionários devem estar e mútuo benefício (FERREIRA et al., 2016).

Daft (2010, p. 720) menciona que a motivação "refere-se às forças internas ou externas às pessoas que desenvolvem o entusiasmo e a persistência para perseguir certo curso de ação". Ainda, para Spector (2010), a motivação é um conceito que tem sido discutido há pelo menos um século, mas ainda é de difícil definição. A motivação descrita geralmente como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamento, ela tem a ver com a intensidade, direção e persistência de um comportamento ao longo do tempo.

De acordo com Souza; Anjos (2016), o termo vem da palavra Mobi que significa mover, precisa de motivos, objetivos, causas por quais estão sendo feitas dentro de um processo ou condições de trabalho. Dessa maneira, estando motivado, o funcionário terá um estímulo que se predispõe a uma ação tendo uma visão de atingir seu objetivo.

Conforme Silva (2015), o uso do conceito motivacional para uma equipe de colaboradores na atualidade se configura em uma ação diretamente ligada a economia do país, exige que se reconheça inclusive a qualidade de vida dos sujeitos, com suas histórias, saberes, valores, mantendo relações de trabalho que visem um crescimento profissional e pessoal.

A motivação nos indivíduos é um fator complexo, de difícil identificação, pois muda de pessoa para pessoa, mas é um fator essencial para a maximização do desempenho dos funcionários nas empresas (SANTOS; ~~E~~ MARTINS, 2017). A motivação é a força propulsora por trás das ações dos indivíduos. É uma forma interior que se modifica durante toda a vida, onde direciona e intensifica os objetivos de uma pessoa. (GONÇALVES, 2010 p.7).

Para Foloni; ~~e~~ Almeida (2016), ~~A~~ motivação organizacional é um dos fatores que proporcionam ganhos em produtividade às empresas, dado que pessoas motivadas trabalham melhor e, consequentemente, produzem melhores resultados. Os gestores devem ter a consciência de que a qualidade de vida no trabalho se reflete diretamente em ganhos.

Bergamini (2006, p. 32) concorda com o conceito de motivação intrínseca e afirma que "[...] aos poucos se vai tomando viável entender que não é possível motivar quem quer que seja-. Também comenta que cada ser humano busca um objetivo que é ativado por suas próprias expectativas pessoais, tornando complexo o trabalho de orientar as pessoas para que determinada tarefa seja feita.

2.2.2 Teorias Motivacionais

Para melhor abordar o tema, serão abordadas algumas teorias que alicerçam os estudos sobre motivação, destacando a teoria das necessidades Humanas, de Maslow e a teoria dos dois fatores que foi proposta pelo psicólogo Herzberg.

Segundo Gonçalves (2010), as teorias motivacionais afirmam que as pessoas buscam a satisfação de suas necessidades, e essas necessidades são o fator motivador. Diante disto, o trabalho tem um papel essencial, pois é através das convivências na organização, que o indivíduo vai satisfazer suas necessidades, por exemplo, estimação, convivo com outras pessoas, remuneração, reconhecimento, entre outras.

Ainda de acordo com os autores Walger; Viapiana; e Barbosa (2014), as teorias motivacionais podem ser entendidas como uma tentativa incessante e progressiva para identificar fontes de prazer que o trabalhador encontra ou pode encontrar em seu ambiente de trabalho. Ainda conforme Silva (2013), qualquer teoria da motivação se preocupa em determinar as razões pelas quais as pessoas adotam determinados comportamentos e o processo que causa tais comportamentos.

Sobral: Peci (2012) ressaltam que uma teoria pode funcionar ou não, quando aplicada às condições reais de uma empresa. Portanto a forma como cada empresa trabalha sua teoria nem sempre é bom para uma, mas pode ser boa para a outra.

A Teoria da Hierarquia das Necessidades foi desenvolvida por Abraham Maslow, psicólogo clínico, entre os anos de (1943-1954). Esta teoria sugere duas ideias a respeito do comportamento humano motivacional. A primeira supõe que as pessoas se sentem motivadas para alcançar a satisfação de seus desejos (BERGAMINI, 2008).

Para Silva (2014), o fundamento da Teoria de Maslow mostra que, as necessidades podem ser hierarquizadas, ou seja, separado em uma hierarquia de importância e influência de comportamento humano.

Quadro 01 – Categorias da Necessidade Humana

Necessidades Fisiológicas	Incluem fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais. São necessidades básicas de sobrevivência Biológicas.
Necessidades de Segurança	Incluem segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Mantém as pessoas em estado de dependência seja com a empresa, seja com outra pessoa.
Necessidades Sociais	Relacionadas ao convívio social. Incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade. Envolve a necessidade de amor, integração e relacionamento humano.
Necessidade de estima	Incluem fatores internos de estima, como autor respeito, autonomia, senso de competência e fatores esternos de estima, como status,

	reconhecimento, prestigio, atenção e consideração.
Necessidade de autorrealização	É a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar aptidões e capacidades potenciais.

Fonte: Elaboração adaptada com base em Silva (2014).

De acordo com Bartz (2015), Douglas McGregor apresenta dois tipos básicos de visões sobre a natureza humana, que influenciam na seleção e prática de determinado estilo de liderança, modelo organizacional, sistemas de controle e políticas de pessoal da empresa. Uma visão totalmente negativa, na teoria X, e a outra visão totalmente positiva, na teoria Y.

De acordo com Rohm (2015), a Teoria de Herzberg demonstra que o homem apresenta duas categorias que se interagem entre si e influenciam o comportamento humano: os fatores motivacionais (intrínsecos) e os higiênicos (extrínsecos). Quando estes fatores estão de acordo com o que o indivíduo considera agradável, proporcionam sua satisfação, gerando mutuamente a motivação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa iniciou-se como pesquisa bibliográfica, desenvolvida a partir de fontes já elaboradas como livros, periódicos, revistas e artigos científicos já publicados, fontes indispensáveis para conhecimento e aprofundamento do tema estudado e através da elaboração de questionário e roteiro de entrevista, permitiram levantar os dados necessários à busca por alternativas aos problemas abordados.

A pesquisa desenvolvida foi exploratória e descritiva, pois a mesma obteve dados primários em campo e, dados secundários em pesquisa virtual que proporcionou o aprofundamento do estudo na descrição de suas variáveis. A pesquisa exploratória, para Gil (2010), tem como propósito possibilitar maior familiaridade com o problema de pesquisa, além de tornar a situação estudada mais explícita ou auxiliar na construção de hipóteses.

E descritiva que desenvolve uma concepção clara da pesquisa. Segundo Malhotra (2011, p.59) o propósito da pesquisa descritiva é apresentar as características daquilo que está sendo estudado, é utilizada quando as perguntas da pesquisa buscam descrever um fenômeno utilizando perfis, dados estatísticos e relações de previsões.

A pesquisa é classificada como exploratório-descritiva. O tipo exploratório é caracterizado pela utilização do empirismo para a busca da resolução de questionamentos. Para

Marconi; Lakatos (2009, p. 157), a pesquisa exploratória "[...] aumenta a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno [...]", facilitando a realização de estudos posteriores.

O instrumento aplicado foi um questionário contendo questões objetivas relacionadas aos indicadores escolhidos para análise e de escala de Likert de sete pontos aplicado de forma impressa, respondido por vários colaboradores de diversos setores da empresa pauta do estudo. O total da amostra dos responde foi de 44 colaboradores. O questionário passou por validação de conteúdo e de face junto a 04 (quatro) especialistas que destacaram pontos de melhorias nas questões elaboradas.

Conforme Marconi; Lakatos (2011, p. 111), os instrumentos são técnicas que correspondem à parte de execução para coletar os dados e apresentam suas divisões como técnicas de formulários, observação, entrevista, e questionário entre outras. Assim, a abordagem quantitativa foi essencial para apresentar os dados que puderam ser contabilizados de forma estatística. Os dados coletados foram tabulados através do programa *Microsoft Excel e Statistical Packege for the Social Sciences* (SPSS), no qual foram gerados gráficos e tabelas. A aplicação de questionários traz diversas vantagens como atingir um número maior de pessoas em menos tempo, agilidade e menores chances de interpretação errada das respostas entre outras (UBIRAJARA, 2011, p.118-119).

Para medição da intensidade de cada item do questionário foi usada uma escala de Likert de sete pontos (APÊNDICE). A escala Likert, recurso de mensuração itemizada, exige que os entrevistadores indiquem um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações. Os dados são geralmente tratados como intervalares. Assim, a escala Likert possui as características de descrição, ordem e distância (MALHOTRA, 2012).

3.1 Variáveis e Indicadores da Pesquisa

Uma variável pode ter a capacidade de medir e classificar um tamanho ou volume que varia, que apresente números, aspectos e que seja discriminado em um objetivo de pesquisa, que seja suscetível de mensuração (MARCONI; LAKATOS, 2009, p. 139).

Os indicadores a serem apresentados no Quadro 02, a seguir, foram estabelecidos através da revisão da literatura da temática em pauta no presente estudo. Assim, têm-se as variáveis e indicadores que foram desenvolvidas no decorrer da pesquisa e são medidas para buscar o alcance dos objetivos da pesquisa.

Quadro 02 – Variáveis e indicadores da pesquisa

Dimensão	Indicadores	Autores baseados nas variáveis	Questões
Perfil dos Colaboradores	- Gênero - Faixa Etária - Estado Civil - Escolaridade -Tempo Serviço - Renda	Nunes (2016) Liz (2015) Santos (2013)	1; 2 3 4; 5; 6
Comportamento dos Colaboradores	- Imagem da organização - Desempenho da organização	Carvalho; Foloni (2016)	7;8
Grau de Satisfação	- Função - Salário - Horário do trabalho - Benefícios - Conforto no ambiente - Estrutura da empresa - Comunicação com os colaboradores	Oliveira: Conceição (2016)	7; 8; 9

Fonte: Dados do pesquisador.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão expostos os resultados do estudo, a partir das informações obtidas, através de questionário respondido. Os dados foram tabulados a partir dos softwares Microsoft *Excel* e *SPSS. Os questionários foram* respondidos pelos colaboradores de diversos setores da empresa, para obtenção de informações referentes à motivação dos colaboradores na empresa em que atuam. Os resultados estão expostos em forma de gráficos e tabelas, descritos e analisados de forma quantitativa.

O Alfa de Cronbach é a média de todos os coeficientes de variabilidade que resultam das diferentes maneiras de dividir meio a meio o conjunto de avaliadores. Desde o ponto de vista da Análise de Variância, pode ser interpretado como o coeficiente de correlação intraclasses (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). Assim, o alfa de Cronbach é uma propriedade inerente do padrão de resposta da população estudada, não uma característica da escala por si só; ou seja, o valor de alfa sofre mudanças segundo a população na qual se aplica a escala (STREINER, 2003).

De modo geral, o valor mínimo aceitável para a confiabilidade de um questionário é $\alpha \geq 0{,}70$; abaixo desse valor a consistência interna da escala utilizada é considerada baixa. Em contrapartida, o valor máximo esperado é 0,90; acima deste valor, pode-se considerar que há redundância ou duplicação, ou seja, vários itens estão medindo exatamente o mesmo

elemento de um constructo; portanto, os itens redundantes devem ser eliminados. Usualmente, são preferidos valores de alfa entre 0,80 e 0,90 (STREINER, 2003).

Considerando os parâmetros definidos pelos autores supracitados, vale ressaltar que o alfa de cronbach do instrumento elaborado para a presente pesquisa foi de 0,86, ou seja, que a confiabilidade do instrumento obteve respaldo estatístico a partir dos dados da pesquisa.

4.1 Perfil dos Respondentes

O perfil dos respondentes está relacionado a sete indicadores, que são: sexo, escolaridade, faixa etária, estado civil, setor de atuação, tempo de serviço na empresa e renda.

Com base na Tabela 1, observa-se o perfil dos 44 (quarenta e quatro) colaboradores respondentes, fica evidente que a maioria dos pesquisados são colaboradores do sexo masculino (70,5% da amostra), ainda com base na tabela nos dados coletados pode-se afirmar que os colaboradores tem renda individual de até dois salários mínimos (61,4%), com faixa entraria dos 21 a 30 anos, o que revela uma predominância de jovens na empresa, ensino médio, casados e o setor com maior atuação dos colaboradores envolvidos na pesquisa é o operacional, com 75%, tem até 1 (um) ano que trabalha na empresa.

Tabela 01 - Perfil dos colaboradores

Quesito do questionário		Frequência	Porcentual
Sexo	Sexo Masculino	31	70,5
Escolaridade	Ensino Médio	24	54,5
Faixa Etária	De 21 a 30 anos	26	59,1
Estado Civil	Casado (a)	21	47,7
Setor de Atuação	Operacional	33	75,0
Tempo de Serviço	Até 1 anos que trabalha na empresa	15	34,1
Renda	De um a dois salários mínimos (De R$ 937,01 a R$ 1.874,00)	27	61,4

Fonte: Elaboração própria com os dados da pesquisa

Quanto à renda dos colaboradores, percebe-se que 61,4% atingem uma remuneração de 1 (um) até 2 (dois) salários mínimos. Desta forma percebe-se que a organização paga um salário justo, comparado a outras empresas do ramo. Segundo Fiorelli, o salário é essencial para trazer segurança e conforto aos colaboradores, pois isto influencia no desenvolvimento pessoal e profissional de cada pessoa em particular (FIORELLI, 2009).

4.2 Aspectos Relacionados à Motivação

Nesta parte serão apresentados os resultados obtidos sobre o nível de satisfação dos colaboradores da empresa Mb Logística e Distribuidora de Alimentos Ltda., em que foi

utilizada uma escala Likert de 1 a 7 divido em 2 (duas) seções diferentes. Na primeira, a escala foi 1- Muito Insatisfeito / 7 – Muito Satisfeito; segunda seção, escala de 1- Discordo Totalmente / 7- Concordo Totalmente.

Na Tabela 02, é apresentada a avaliação da satisfação dos colaboradores com a empresa, com suas respectivas médias, desvio padrão e variância.

Tabela 02 – Avaliação da satisfação dos colaboradores com a empresa

Itens	Média	Desvio Padrão	Variância
Imagem da organização na sociedade	5,80	1,091	1,190
Horário de trabalho (turno)	5,59	1,317	1,736
Horário de trabalho (intervalo)	5,48	1,592	2,534
Papel da organização na sociedade	5,48	1,517	2,302
Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade	5,43	1,246	1,553
Nível de envolvimento dos colaboradores na organização	5,11	1,205	1,452
Diálogo entre colaboradores e gestores	4,80	1,665	2,771

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que os dados obtidos na pesquisa em relação à satisfação dos colaboradores com a empresa variam com médias que vão de 4.80 a 5.80, levando-se em consideração que a maior média foi a 5.80, em que os colaboradores dizem que estão satisfeitos com a organização diante da sociedade. Desta forma, Lacombre (2012), concorda que é importante a criação de um ambiente de trabalho adequado para que se possa trabalhar de forma eficaz, com desenvolvimento e competência, alcançando, assim, os objetivos esperados tanto pela organização quanto pelo colaborador.

Na Tabela 03, é apresentada o resultado quanto a avaliação de satisfação relacionadas às condições de trabalho na organização, com suas respectivas variâncias, desvio padrão e medias

Tabela 03 – Avaliação da satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho

Itens	Média	Desvio Padrão	Variância
As condições ambientais físicas (temperatura ambiente, nível de ruído, disposição dos móveis, limpeza, mobiliário, material de expediente, etc.) do local de trabalho são satisfatórias para a realização do meu trabalho	5,43	1,371	1,879
Meu local de trabalho é limpo	5,91	1,361	1,852
Tenho conforto no meu local de trabalho	5,59	1,226	1,503
Tenho possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde	5,45	1,389	1,928

Fonte: Dados da pesquisa

Vários são os fatores importantes dentro de uma instituição que levam à motivação. As condições físicas fazem parte desse contexto, o local de trabalho deve ser limpo, seguro, iluminado. Com relação às condições disponibilizadas para a realização do trabalho obtiveram-

se média de 5,43. Portanto, as variáveis, condições ambientais físicas do local de trabalho, mostram a satisfação dos colaboradores, em relação às condições de trabalho. Para Ribeiro (2010), o funcionário necessita se sentir seguro no ambiente organizacional.

Ainda para os autores Motta e Vasconcelos (2010) relata que fatores higiênicos de satisfação abordam as necessidades básicas no ambiente de trabalho para que o funcionário tenha condições mínimas de satisfação, como: segurança no emprego, reconhecimento, salário e ambiente físico digno.

É relevante considerar que, de acordo com Banov (2008), de nada adianta criar programas motivacionais se as pessoas se encontram em péssimas condições de trabalho. Ainda segundo o autor, se a organização observar esses aspectos, de fato obterá qualidade nos serviços prestados pelos seus colaboradores.

Na Tabela 04, é apresentada a satisfação da empresa com relação aos colaboradores, com suas respectivas variâncias, desvio padrão e medias.

Tabela 04 – Satisfação da empresa com os colaboradores

Itens	Média	Desvio Padrão	Variância
Tenho oportunidade de expressar criatividade na execução de minhas atividades.	5,66	1,311	1,718
Tenho oportunidades de promoção	5,27	1,770	3,133
A organização trata os colaboradores com igualdade	4,66	1,711	2,928
Meu trabalho me proporciona realização profissional.	5,00	1,555	2,419
Tenho oportunidade de desenvolvimento profissional na instituição onde trabalho.	5,61	1,528	2,336
As atividades que executo estão de acordo com o cargo que ocupo.	5,70	1,503	2,260
Estou satisfeito com meu salário.	4,30	1,786	3,190

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que os dados coletados na pesquisa em relação à empresa com os colaboradores, são médias que variam de 4.30 a 5.70, levando-se em consideração que a maior média foi a 5.70, que os colaboradores estão satisfeitos com as atividades que executam de acordo com o cargo ocupado. Quando perguntados "*Estou satisfeito com meu salário? "*, nota-se com média de 4,30 que os respondentes estão insatisfeitos com o salário. Porém muitos funcionários com potencial não recebem incentivo e reconhecimento de seus gestores e acabam ficando frustrados, gerando um clima organizacional de desânimo e desmotivação. Cada pessoa deve saber o que a motiva para buscar seus objetivos pessoais alinhados aos organizacionais, melhorando o próprio desempenho. O gestor, por sua vez, deve buscar motivar seus funcionários alinhando os objetivos da organização aos objetivos do funcionário. A motivação deve ser inserida no dia a dia, em diálogos dos líderes com os subordinados, mantendo um clima organizacional favorável ao bom desempenho de todos (PIAGET, 2015).

Com média de 5,66, para a questão sobre oportunidade de expressar criatividade na execução da atividade, os colaboradores se sentem satisfeito com a organização, pois a mesmas deixa expressar suas criatividades. Segundo os autores Kramer; Faria (2007), a autonomia contribui para a identificação e o sentimento de pertença, assim como para o crescimento e o desenvolvimento profissional e pessoal. A autonomia à medida que proporciona condições para que as pessoas se organizem para o trabalho, forma definida por elas, cria um campo propício para que o empregado possa estabelecer vínculos com a organização, preocupando-se com o seu desempenho, suas políticas, seus resultados e seus problemas.

4.3 Análise das Respostas Abertas

Utilizou-se para a análise dos dados desta pesquisa a abordagem qualitativa, a qual é mais adaptada. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem. Apropriada também para situações quando a obtenção de dados descritivos se faz através do contato direto entre o pesquisador e a situação estudada. Procura-se, assim, compreender os fenômenos, segundo a perspectiva dos sujeitos. Para Creswel (2007, p. 186), "elas envolvem elementos que muitas vezes desafiam a astúcia do pesquisador, pois escondem em suas entrelinhas posicionamentos, opiniões, perfis, que exigem uma leitura atenta". Por esses motivos, optou-se pela aplicação de questionários que possuíram também questões abertas, pois essas são capazes de oferecer aos participantes a oportunidade de expressar suas ideias, visões e perspectivas particulares e de coletar dados mais espontâneos e menos previsíveis.

4.4 O que na Empresa Estimula os Colaboradores a Permanecerem Motivados

Na Mb Logística Distribuidora de Alimentos Ltda., os colaboradores entrevistados reconhecem os motivos que os fazem permanecer motivados, apesar de ressaltarem a falta deles na empresa. Percebe-se que as declarações são dadas no sentido de trocas de experiências e ideias, aproximação da equipe e um melhor conhecimento entre eles. Isto pode ser evidenciado por um dos depoimentos:

Quadro 3 - Estímulos na Organização

Respondentes	

1	“A chance de crescer, o que atualmente não tem oferecido. Apesar de sempre dizerem que não existe cartas marcadas, há uma dúzia de exemplos e fatos que comprovam essa irregularidade. Por outro lado, a empresa te dá uma certa estabilidade”.
2	“O comodismo”.
3	“Oportunidade de promoção, desenvolvimento na minha área de atuação”.
4	“O pessoal bem acolhedor, a união, o trabalho em equipe e a força de crescer”.
5	“O programa de seguir carreira de gerenciamento, dependendo somente de o colaborador optar em investir no mesmo”.
6	“Ambiente de trabalho, plano de carreira, incentivo educacional, treinamento e capacitação.
7	“O meu estimulo vem de minha liderança junto dos meus companheiros que me dão forca no dia a dia”.
8	“O que me deixa motivado na empresa é saber que ao levantar graças a Deus tenho um emprego para me manter e ajudar as pessoas que estão ao meu redor, poder desfrutar do lucro do eu trabalho e cada conquista que venho alcançando devido ao meu trabalho”.
9	“A empresa propõe um plano de carreira, tem um ambiente propicio, com pessoas amáveis e me dar oportunidade de estudo, mesmo estando em horário de trabalho”.
10	“Primeiramente independente de cargo, salário ou empresa, o colaborador tem que dar o seu melhor, só assim vai consegui manter-se estimulado, isso só depende de você, motivação é uma mudança de humor constante”.
11	“Os benefícios adicionais como plano de saúde, odontológico e seguro de vida”.
12	“A forma em que meus gestores me lideram”.
13	“O respeito que os funcionários têm comigo”.
14	“Oportunidade de crescimento profissional”.
15	“Trabalho em equipe, bom relacionamento com os colegas de trabalho”.
16	“O reconhecimento profissional”.
17	Os exemplos de pessoas que cresceram de baixo e hoje estão em um nível superior”.
18	“Convívio com colegas e uma ótima relação interpessoal”.
19	“Chance de promoção, e o salário pago em dias”.
20	“Mudança de cargo”.
21	“O respeito de todos e o salário”.
22	“Primeiro está fazendo o que gosto, o ambiente de trabalho é ótimo e sou reconhecido pela função que exerço”.
23	“As oportunidades que são dadas aos profissionais que nela trabalha”.
24	“Dividas do fim do mês”.
25	“A liberdade para executar melhor o trabalho, promoções”.
26	“O que me motiva são as amizades que criei”.
27	“A minha vontade de sempre crescer e alcançar os meus objetivos”.
28	“Nada. Não tem motivação”.
29	“A crise. O meu filho”.
30	“Ir para casa com a cabeça erguida, com a alegria de dever cumprido. Outro fato é a união entre ambas as partes”.

31	“A oportunidade de crescimento. O ambiente agradável na organização possibilitando um trabalho com mais eficiência”.
32	“As promoções internas”.
33	“Saber que posso galgar caminhos para uma nova promoção ou posições profissionais”.
34	“Ver meus colegas com motivação por ter sido promovido e em pensar que posso ser o próximo”.
35	“O programa de benefícios oferecido pela empresa”.
36	“A flexibilidade de continuação em poder opinar em relação as minhas ideias de propostas”.
37	“O relacionamento com os companheiros de trabalho de maneira harmoniosa, proporcionando motivação no dia a dia”.
38	“Primeiro a base é a educação que recebi da minha família que firmou o meu caráter, segundo o trabalho em equipe que é a forca mais que profissional que damos uns aos outros”.
39	“A solidez que a mesma se encontra no mercado, honrando com todos os seus compromissos”.
40	“Dinheiro”.
41	“Possibilidades de maiores ganhos”.
42	“O bom relacionamento com os colegas”.

Fonte: Dados da pesquisa

Após a análise das informações expostas no quadro, pode-se verificar que os respondentes **3, 6, 9, 14, 23, 31, 32, 33, 35** e **34** estão satisfeitos com a organização, devido às oportunidades de crescimento. De acordo com Ferreira (2015), a valorização e satisfação no ambiente organizacional, em que o valor dado à parte intelectual e humana, trará êxito a ambas as partes, pois o colaborador alcançará a satisfação em sua carreira profissional e a empresa aos objetivos esperados. A remuneração e benefícios, nada mais que, a parte financeira, é o que irá atender às principais necessidades do colaborador. E, por último, gestores capacitados com boa equipe de trabalho e que darão oportunidades aos seus colaboradores para que caminhem juntos, não só os vejam como mãos de obra, e sim partes de uma equipe.

Para os respondentes **12, 13, 15, 18** e **21**, o que mais estimulam os colaboradores dentro da organização é o respeito entre os colegas de equipe, a união entre eles, a cooperação nas atividades. Uma das principais características procuradas hoje no mercado é saber trabalhar em equipe. Essa capacidade é bastante benéfica para o ambiente corporativo, pois permite que as tarefas sejam cumpridas com mais rapidez e eficiência, além de estimular o aprimoramento das habilidades de cada profissional (MARQUES, 2014).

Para o responde **22**, o que o deixa estimulado no ambiente de trabalho é estar fazendo o que gosta, o local de trabalho é ótimo e se sente reconhecido pelo que faz. Segundo Vergara (2000, p. 48), “É natural do ser humano querer ser reconhecido, por isso, muitas vezes

dedica todo seu esforço num mesmo trabalho, esperando que, com isso, receba alguma recompensa pelo esforço que teve. ”

Na mesma linha de pensamento, Brum (2015), ressalta que toda essa estrutura é sustentada pelas ações humanas, movimentando, gerando e realizando todo o trabalho, sendo assim uma questão muito importante, pois cada pessoa, com suas próprias ações, poderá influenciar o ambiente como um todo, visto que as pessoas carregam diferentes valores para as organizações e necessitam se adaptar a valores impostos pelas mesmas.

4.5 Quanto ao Clima Organizacional é Propício para a Organização e Motivação dos Colaboradores

Observar-se que, na Mb Logística Distribuidora de Alimentos Ltda., os colaboradores reconhecem que o clima organizacional é propício para o bom andamento da empresa e influenciando diretamente na motivação da equipe. A organização, com Clima Organizacional positivo, promove o *empowerment,* por acreditar que as boas relações são resultantes da participação e do envolvimento dos seus integrantes, podemos afirmar que ao estimular o empoderamento e a integração entre os colaboradores, a empresa promove a inclusão por enfatizar a flexibilidade e o direito de oportunidades iguais. Isto pode ser evidenciado por um dos depoimentos:

Quadro 4 – Clima Organizacional Propicio

Respondentes	
1	“A equipe é boa, atende muito bem os clientes, mas tem coisas que incomodam vindo por parte da empresa principalmente da liderança que não se entende e um manda fazer uma coisa e outro manda fazer outra coisa, não existe diálogo entre eles”.
2	“Sim, existe muita afinidade entre gestores e colaboradores”.
3	“Sim”.
4	“Um clima bem harmonizado, onde todo se entende e ajuda o próximo”.
5	“É bom, mais como tudo pode ser melhorado, mostrando mais transparência e efetividade”.
6	“Sim, quando sentimos bem no ambiente de trabalho, favorece para um bom relacionamento com os colegas e consequentemente influenciara com os clientes, seja no bom atendimento, sendo respeitoso e o mais importante humilde”.
7	“A organização do trabalho é um dos fatores que levam uma grande empresa e equipe e vejo que acontece isso sim”.
8	“O clima é favorável, todos os colaboradores interagem uns com os outros, deixando o seu ambiente de trabalho agradável para seu desenvolvimento profissional”.
9	“Sim. É um ambiente que me sinto bem, gerando vontade de permanecer aqui, pois possuímos uma ótima interação”.
10	“Sim. Procuramos sempre está em sinergia com os colaboradores e principalmente com os clientes para um bom andamento organizacional da empresa”.

11	“Não é difícil encontra colaboradores desmotivados devido a insatisfação salarial, ausência de reconhecimento por parte da liderança, falta de um bom relacionamento com os colegas de trabalho, gerando conflitos entre eles”.
12	“Sim”.
13	“O clima aqui na maioria das vezes é relacionado ao individualismo”.
14	“Sim”.
15	“Sim. Pois tratam todos com respeito e muita atenção, ajudado eles da melhor forma possível”.
16	“Sim. A empresa reconhecendo o trabalho dos seus funcionários, o mesmo trabalho com mais estímulos, sendo mais produtivos na empresa”.
17	“Sim”.
18	“Mais ou menos para motivação, pois existe gestores que atrapalham do que ajuda”.
19	“Sim. O clima e favorável, os colaboradores interagem entre sim”.
20	“Eu acho que está tudo certo”.
21	“Muito bom, amigável e respeitoso”.
22	“O clima de trabalho é muito bom, os gestores têm um tratamento muito bom com os colaboradores”.
23	"Com certeza e temos um clima muito bom de trabalho”.
24	“Sim. A relação entre os clientes e colaboradores são satisfatórias”.
25	“Sim”.
26	“Quanto a organização sim, mas não quanto a motivação”.
27	“Sim. Se o clima estiver bom, tudo fluirá”.
28	“Às vezes perdemos um pouco a cabeça, mas nada que atrapalhe a operação de um modo geral”.
29	“O clima organizacional em si está ótimo, pois temos liberdade para executar nossas atividades”.
30	“Sim”.
31	“Sim”.
32	“Sim. Por todos os colaboradores está em harmonia, faz com quer o ambiente e o andamento da organização seja bom para todos”.
33	“Sim. Pois a equipe é sensacional e com um clima ótimo”.
34	“Sim. Pois colaborador motivado é aumento de desempenho de trabalho”.
35	“O clima poderia melhorar, pois falta união e senso de família entre os próprios colaboradores”.
36	“É importante manter harmonia e ter empatia é um dos melhores caminhos. Nem sempre há um clima propicio, mas há quem se esforce para manter um clima agradável”.
37	“Não tenho opinião”.
38	“Proporciona ganhos para seus clientes com um bom atendimento”.
39	“O clima é bem favorável entre todos, pois buscam sempre o melhor. Visando assim satisfação dos seus clientes”.

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os respondentes **8, 15, 16, 22, 29, 32** e **39**, concordam que o clima organizacional é propício para um bom andamento da empresa e também para motivar os colaboradores.

Bedani (2007) afirma que o clima organizacional constitui-se em uma importante ferramenta de apoio para a gestão de pessoas e para a formulação de estratégias para melhoria do desempenho das organizações, contribuindo para a efetividade das equipes de trabalho.

Os respondentes **13, 18, 20 e 26** não estão muitos satisfeitos com o clima organizacional como motivador, como pode ser evidenciado nas respostas dos mesmos. Para Luz (2003), o clima pode ser bom, prejudicado ou ruim. É considerado bom quando as atitudes positivas dos funcionários permanecem, quando há entusiasmo, confiança, participação, dedicação, satisfação, motivação e comprometimento. Para o autor, o clima é prejudicado ou ruim quando o ânimo dos funcionários é afetado de forma negativa e duradoura por algumas variáveis organizacionais, evidenciando desunião, conflito, resistência às ordens, desinteresse e competições acentuadas.

4.6 Sugestões dadas pelos Colaboradores

Quadro 5 - Sugestões

Respondentes	Sugestões
1	"A empresa deveria se preocupar com os objetivos pessoais dos colaboradores (nas questões profissionais), saber onde ele quer chegar e junto com o colaborador traçar o tal plano de carreira que tanto se fala na integração, levando em consideração os interesses de ambas as partes".
2	"Que todos fossem analisados da mesma forma".
3	"Melhorando e tornando mais justas as avaliações para promoção de seus colaboradores. Promove aumento salariais, mais lineares e menos burocráticos para que o colaborador se sinta mais valorizado".
4	"Trata os colaboradores com mais igualdade".
5	"Uma política interna mais flexível, com revisão a avaliação individual e cargos e salários".
6	"Treinamento e capacitação com mais frequência. Identificar o potencial de cada um dentro da empresa e direcionar a qual função seria ideal para uma boa produtividade".
7	"A igualdade perante todos e a justiça com todos".
8	"Levando cada colaborador a conhecer os setores uns dos outros. Participar das seleções por igual".
9	"Investir no desenvolvimento dos funcionários, oferecer alguma flexibilidade no horário dando equilíbrio a vida pessoal, reconhecer os funcionários que desempenha bem suas funções e feedback constantes".

10	“Passar os resultados mensalmente para acompanhamento dos colaboradores, saber se estamos batendo o exigido. Olhar com atenção e ser criativo nas promoções e salários e saber reconhecer que cada um tem seu papel especial dentro da empresa”.
11	“Identificar e estimular pontos fortes dos colaboradores, afim de melhorar seu desempenho profissional e proporcionar salários justos”.
12	“Todos devemos ter responsabilidades, comprometimento e respeito pelo trabalho do próximo”.
13	“Mais respeito, menos arrogância por parte dos líderes”.
14	“Selecionar melhor os colaboradores que buscam promoções”.
15	“Um trabalho em conjunto, união entre os colaboradores e dinâmica em serviço”.
16	“A empresa poderia dar uma gratificação ao funcionário do mês. Desta forma os funcionários trabalhariam de forma competitiva”.
17	“Oportunidade de crescimento profissional (reconhecimento) ”.
18	“Reciclagem para os gestores”.
19	“Participação nos lucros e programa de sustentabilidade”.
20	“Um dinheiro a mais no salário”.
21	“Aumentar nossa porcentagem”.
22	“Entender melhor a situação de cada colaborador”.
23	“Benefícios”.
24	“Igualdade: todos têm que ser tratados por iguais”.
25	“Abri vagas de cursos profissionalizantes para os funcionários”.
26	“Ter o reconhecimento devido a cada colaborador”.
27	“A transparência na bonificação dos colaboradores (enquadramentos) ”.
28	“Investir um pouco mais em treinamentos para a equipe de base, fazendo com que mesma se sinta parte da empresa”.
29	“Com ofertas de cursos profissionalizantes, oferecidos pela empresa que ajudaria tanto a empresa, como também na motivação dos seus funcionários”.
30	“Ter promoção, enquadramentos”.
31	“Mais igualdade com todos colaboradores, estimular cada um com reconhecimento e oportunidades”.
32	“Flexibilidade de contato com os gestores, bom relacionamento com os colegas de trabalho e ter uma boa remuneração”.
33	“Acredito que melhoraria uma boa comunicação na organização, ajudando no melhoramento da operação”.
34	“Sugeria que os gestores participem mais da operação, observando a rotina os colaboradores e agindo com mais transparência em relação aos resultados e dificuldades da empresa”.
35	“Propor mais treinamentos para todas as áreas da empresa”.
36	“Proporcionar ganhos adicionais para o salário”.
37	“Feedback, acredito que a conversa entre colaboradores e gestores seja essencial. Principalmente quando os colaboradores podem expressar suas opiniões”.
38	“Flexibilidade, ser sensível para resolver as situações, criar ambientes mais harmoniosos”.

Fonte: Dados da pesquisa

Após análise do quadro, é possível perceber que os respondentes **6, 9, 25** e **28** sugerem que a organização invista em treinamentos e capacitações. Segundo Maximiano (2010), as organizações precisam fazer uso de sua aprendizagem organizacional, ou seja, de seu processo de aquisição de competências para conseguirem enfrentar novas situações e resolverem problemas. Ou seja, o processo de aprendizagem chega a ser também uma espécie de sobrevivência.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda organização depende das pessoas que nela trabalham para que seus objetivos primordiais sejam alcançados. No entanto, saber lidar com todas as particularidades dos seres humanos requer atenção e dedicação, uma vez que cada um possui necessidades, valores, anseios, personalidades e pensamentos diferentes.

Com base em tudo que foi possível levantar e elucidar neste artigo, torna-se evidente a importância e relevância da motivação dentro das organizações, seja para a melhoria da qualidade de vida pessoal, seja maior satisfação do trabalhador com a instituição e, consequentemente, melhora na produtividade das empresas.

Pode-se constatar, também, que a motivação do colaborador com a instituição empregadora está diretamente atrelada a fatores como salário, benefícios e remuneração; condições físicas e psicológicas do trabalho e também, a um ambiente de trabalho seguro. Ressalta-se, ainda, que a motivação dos colaboradores esteja associada à qualidade de vida nas organizações.

Diante dos resultados obtidos no presente artigo recomenda-se que a organização venha a tratar todos de forma igual, primeiro passo a ser tomado para melhorar a motivação no trabalho, independente da hierarquia existente na organização, todos os colaboradores são seres humanos e merecem ser tratados de forma igualitária. Também é importante reconhecer o valor de cada um dentro da organização, pois quando alguém realiza um bom trabalho e merecedor de um reconhecimento por isso, uma questão que deve ser comum na rotina para a motivação fluir naturalmente no trabalho. Outra coisa importante e necessária é criar metas alcançáveis de acordo com o mercado, é essencial para manter a motivação organizacional.

Deve-se também investir em capacitações e atividades extras, pois ninguém entende 100% de tudo, o conhecimento sempre deve ser manter atualizado não importa qual a área estiver atuando, portanto é fundamental investir em capacitações através de cursos e treinamentos em busca de mantê-los sempre alinhados com a organização. Outro fato

importante é fornecer sempre feedbacks, seja eles positivo ou negativo, essa é uma maneira simples de mostrar ao colaborador se o trabalho executado está sendo realizado bem feito, caso contrário, deve ser dadas sugestões de melhorias.

E sem dúvida valorizar os colaboradores, fazendo com que eles saibam que o trabalho deles é importante. Fazer esses colaboradores lembrarem que trabalham para uma causa maior. O colaborador pode não se sentir incentivado se não souber como sua atividade afeta outras áreas da empresa.

Dessa forma, abordar a motivação dentro das empresas, hoje em dia, é mais que um benefício para o trabalhador/colaborador, é uma necessidade de vital importância para que o maior patrimônio da instituição, o trabalhador, tenha condições para desempenhar com eficácia, suas tarifas, de modo que todos saiam ganhando, empregador e colaborador.

As maiores dificuldades para a realização deste trabalho identificada pelo autor foi a resistência de alguns colaboradores em responder ao questionário da pesquisa, havendo momentos em que o pesquisador precisou insistir para que a maior parte das perguntas fosse respondida. A empresa MB Logística e Distribuidora Ltda. deu total suporte, disponibilizando as informações necessárias para o bom andamentos do trabalho, suprindo outras necessidades.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas**: Estratégias e Integração Organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. Gestão de Pessoas. Santa Maria, RS: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015.

BARTHASAR, M. T. M. **Clima Organizacional**: um estudo empírico com os guardas civis municipais da região do ABC. São Caetano do Sul**: USCS-Universidade Municipal de São Caetano do Sul.** 2014, 114 p. Dissertação (Mestrado) - USCS, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2014.

BANOV, Marcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

BARTZ, Taciana. Motivação no trabalho: um estudo de caso nas escolas estaduais de São Lourenço do Sul-RS. 2015.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 3. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2007.

BEDANI, Marcelo. Efetividade das equipes de trabalho: clima organizacional como variável preditora do desempenho. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31. 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de

Janeiro,2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B756.pdf>. Acesso em: out/2015

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5. ed. 2 reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRUM, Melissa. A influência do comportamento humano dentro das organizações. **Revista pós-graduação: desafios contemporâneos.** v.2, n. 3, jul/2015.

CASTRO, Michelle Bayer Leonhardt. "A percepção dos colaboradores e gestores de uma agência de uma instituição financeira localizada no interior do Rio Grande do Sul quanto à aplicação de feedback". 2017. Artigo (MBA) – Curso de Gestão Estratégica de Pessoas, Centro Universitário UNIVATES, Lajeado, 31 ago. 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/1796

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Bervian; SILVA, R. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson,2006.

CRESWEL, J. W. *Projeto de pesquisa*: método qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAFT, Richard L. **Administração**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K.; e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). *O planejamento da pesquisa qualitativa*: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

DONATO, C. J., GONÇALVES, J. A. T.; & Sanches, M. A. R. A Liderança como Ferramenta de Motivação e Crescimento da Equipe de Vendas. Encontro de Iniciação Científica, 7(7),1-19. **2011**.

FERREIRA, S. F. **Fatores que influenciam no clima organizacional de uma equipe de atendimento ao cliente**. 2015. Disponível em:< file:///D:/Downloads/886-3084-1-PB%20(1).pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.

FERREIRA, Camila L.; PILATTI, Luiz A.; KOVALESKI, João L. Estratégias adotadas pelas empresas para motivar seus funcionários e suas consequências no ambiente produtivo. São Paulo: 2016.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores**: integrando teoria e prática. 4 ed. São Paulo; Atlas, 2009.

FOLONI, Sabrina; Almeida, Mário De Souza. **Qualidade De Vida No Trabalho E Processos Motivacionais Em Um Setor Administrativo Da Universidade Federal De Santa Catarina**.

Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/171300. Acesso em 12/05/2017

GAVA, Aline Bilésimo da Silva. Gestão de pessoas com base em motivação a serviço da liderança. 2015. 38 f. Monografia (Especialista em MBA em Gestão Empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2015. Disponível em: http://repositorio.unesc.net/handle/1/3304. Acesso em: 18 abr. 2018

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis Profissionais. 11 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

GONÇALVES, Luciana Matte**. Motivação: estudo de caso em uma agência do Banco Alfa. 2010.**

LUZ, Ricardo S. **Gestão do clima organizacional**: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. 2003. 182 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. 13 reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. **Vínculos organizacionais**, 200 7.Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf /rap/v41n1/06.pdf> Acesso em 30/10/2017.

KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e talentos. 2 ed. Curitiba. Ibpex. 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**.2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MALHOTRA, N.K. Pesquisa em marketing: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria**. Fundamentos da Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas. 2009.

MAROCO, J.; GARCIA-MARQUES, T. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? Laboratório Psicologia, 4, 65-90. 2006.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 15. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARQUES, José Roberto. Instituto Brasileiro de Coaching: **Trabalho em equipe:** habilidade essencial para o mercado de trabalho. 2014. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/blog/artigos/trabalho-em-equipe-habilidade-essencial-para-o-mercado-de-trabalho/ > Acesso em: 30/10/2017.

MOTTA, F. C. P.; DE VASCONCELOS, F. G. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

NASCIMENTO, Carlos. Desmistificando o clima (des) organizacional nas empresas brasileiras. Set, 2017. Disponível em: https://pt.linkedin.com/pulse/desmistificando-oclima-des-organizacional-nas-nascimento. Acessado em: 19/04/2018

OLIVEIRA, Mácio Kleber Fernandes de. **Clima organizacional: estudo na percepção dos colaboradores da Master Clinic Ortondontia Ltda., em Campina Grande-PB**. 2016.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2011.

PIAGET, Thyerry. **A importância da motivação** (2015). Disponível em:<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-da motivação/91778/>. Acesso em: 18 Out. 2017. 21:40.

PENALVA, Wellington. **Revista Brasileira de Administração**: gente, a alma do negócio, n.109, p. 62, 2015.

RIBEIRO, A. D. L. Teorias da Administração. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, Stephen Paul. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica/El nuevo sentido del trabajo para el sujeto posmoderno: un abordaje crítico/The new meaning of labour for the post-modern subject: a critical approach. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 2, p. 332, 2015

ROMIO, Franciela Cristina. Motivação no serviço público: um estudo na Secretaria Municipal da Administração da Prefeitura de Sarandi-RS. 2014.

RAMOS, Leonardo Leite; SOUZA, Breno de Brito; RODRIGUES, Marilsa de Sá Tadeucci; NOLÊTO, Sandna de Araújo; PEREIRA, Janara dos Santos Borges (2017). Um estudo de sobre a motivação e suas contribuições para a eficiência em uma empresa de moto peças e oficina mecânica em Imperatriz –MA. *Revista Conbrad Maringá, v.2, n.2, 119-132, 2017*

SANTOS, J. A. (2014). Qualidade de Vida no Trabalho. *Anais do X Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Rio de Janeiro, RJ.

SILVA, Jônatas Araújo Ferreira da. **Motivação no trabalho: estudo de caso na empresa Coteminas SA unidade Campina Grande-PB**. 2014.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração**. 3. ed. São Paulo: *Pearson Education* do Brasil, 2013.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Teorias da administração**: bibliografia universitária Pearson. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional**: o impacto das emoções. São Paulo:

Pioneira Thonson Learning, 2002.

SOUZA, Marcello de. **A ciência da motivação.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-ciencia-da-motivacao/93012/>. Acesso em: 18 Out. 2017. 22:00.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Tradução de Cid Knipel Moreira e Célio Knipel Moreira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Claudia Patrícia Garcia. **Gestão de pessoas**: ferramenta estratégicas de competitividade. Curitiba: IterSaberes, 2014.

STREINER, D. L. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn´t matter. Journal of Personality Assessment. v. 80, p. 217-222. 2003.

STEFANO, S. R.; KOSZALKA, J. A.; ZAMPIER, M. A. Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma Instituição de Ensino Superior Paranaense. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 88, p. 96-106, 2014.

UBIRAJARA, Eduardo. **Guia de Orientação**. Aracaju: Fanese, 2014. (Caderno de orientação).

VICENTE, Deisiane dos Santos Cataneo; VOLPATO, Debora; CARVALHO, Adriana Pinto Vieira; CESAR, Júlio Zilli. Fatores determinantes na motivação dos colaboradores de uma empresa familiar localizada o município de Urussanga-SC. *Revista Foco,* V.10, nº2, jan./jul. 2017.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOSA, M. Mariana. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar dos indivíduos e organizações**. 1. ed. [s.l.]: IterSaberes, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

APÊNDICE - Questionário aplicado aos colaboradores

Prezados colaboradores,

Eu, Flávio Monteiro da Hora Neto, na condição de provável concluinte do Curso de Administração da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, estou aplicando este questionário com objetivo de coletar informações a respeito da Motivação dos colaboradores da empresa **MB Logística e Distribuidora de Alimentos Ltda.** Sua participação é de extrema importância para o sucesso desta pesquisa e para que essas informações possam ser usadas para melhoria da organização. Ressalto ainda que todas as informações aqui fornecidas terão sigilo garantido e com finalidade acadêmica, já que serão usadas para a elaboração do trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de bacharel em Administração, sob a orientação do professor Dr. Rodrigo Cesar Reis de Oliveira.

Desde já agradeço por sua colaboração por dedicar alguns minutos do seu tempo ao respondê-lo, visto que os resultados desta pesquisa poderão contribuir para melhor conhecimento sobre o tema.

Se, por acaso, houver interesse de sua parte sobre os resultados da pesquisa, estou à disposição no e-mail: flavio-sergipano@hotmail.com
Telefone: (79) 99111-9149

1ª Parte – Perfil dos Pesquisados

Nas questões a seguir, assinale o item que corresponde a sua situação:

1 – Sexo	
	Masculino
	Feminino

2 - Escolaridade	
	Ensino Fundamental
	Ensino Médio
	Ensino Técnico
	Ensino Superior
	Pós-Graduado

3 – Faixa Etária	
	Até 20 anos
	De 21 a 30 anos
	De 31 a 40 anos
	Acima de 40 anos

4 – Estado Civil	
	Solteiro
	Casado
	Divorciado
	Separado
	Viúvo

5 – Setor de Atuação	
	Administrativo
	Operacional

6 - Tempo de Serviço	
	Até 1 anos que trabalha na empresa
	De 3 a 5 anos que trabalha na empresa
	De 6 a 8 anos que trabalha na empresa
	De 9 a 11 anos que trabalha na empresa
	Mais de 12 anos que trabalha na empresa

7 - Renda	
	Até um salário mínimo (De R$ 0,01 a R$ 937,00**)**
	De um a dois salários mínimos (De R$ 937,01 a R$ 1.874,00)
	Dois a três salários mínimos (De R$ 1.874,01 a R$ 2.811,00)
	De três a quarto salários mínimos (R$ 2.811,01 a R$ 3.748,00**)**
	Acima de cinco salários mínimos (R$ 4.685,01**)**

A seguir, são apresentadas afirmativas que tratam de aspectos relacionados à sua motivação.

Utilize a escala progressiva a seguir, que varia de 1 a 7, para expressar sua opinião, marcando com um X a opção de sua escolha.

1 - Muito Insatisfeito 7 – Muito Satisfeito.

Qual seu nível de satisfação com relação aos itens abaixo sobre a organização em que você trabalha?	**Nivel de Satisfação**						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Imagem da organização na sociedade							
Horário de trabalho (turno)							
Horário de trabalho (intervalo)							
Papel da organização na sociedade							
Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade							
Nível de envolvimento dos colaboradores na organização							
Diálogo entre colaboradores e gestores							

Utilize a escala progressiva a seguir, que varia de 1 a 7, para expressar sua opinião, marcando com um X a opção de sua escolha.

1 - Discordo Totalmente 7 – Concordo Totalmente.

Qual seu nível de satisfação com relação aos itens abaixo sobre as Condições de Trabalho?	**Nivel de Concordancia**						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
As condições ambientais físicas (temperatura ambiente, nível de ruído, disposição dos móveis, limpeza, mobiliário, material de expediente, etc.) do local de trabalho são satisfatórias para realização do meu trabalho.							
Meu local de trabalho é limpo							
Tenho conforto no meu local de trabalho.							
Tenho possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde							
Avalie a relação da organização com você.	**Nivel de Concordancia**						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Tenho oportunidade de expressar criatividade na execução de minhas atividades.							
Tenho oportunidades de promoção							
A organização trata os colaboradores com igualdade							
Meu trabalho me proporciona realização profissional.							
Tenho oportunidade de desenvolvimento profissional na instituição onde trabalho.							
As atividades que executo estão de acordo com o cargo que ocupo.							

Estou satisfeito com meu salário.							
Sou reconhecido como um bom profissional							
Sinto reconhecimento da importância do meu trabalho por parte da minha liderança.							

2ª Parte

1 – O que na empresa estimula você a permanecer motivado?

_____

_____

_____

_____

_____

2 – Quanto o clima organizacional você acredita que seja propício para um bom andamento da organização e a motivação dos colaboradores? O clima pode ser visto como os sentimentos que os indivíduos têm e a maneira como eles interagem entre si, com os clientes ou elementos externos)**.**

_____

_____

_____

3- Quais sugestões você daria para melhorar a motivação dos colaboradores na empresa?

_____

_____

_____

Muito obrigado pela sua colaboração.