

O papel da motivação no ambiente organizacional: Estudo de caso em uma Empresa Alimentícia da Região do Vale do Cai

Daiane Stanchack

Universidade Federal Fluminense – Rio de Janeiro
daianestanchack@gmail.com

RESUMO

No contexto atual, a motivação no ambiente de trabalho tem se mostrado essencial para o bom desempenho dos funcionários. Estudos indicam que, além de ter um capital intelectual de qualidade, é necessário manter a motivação para alcançar bons resultados. A liderança nas organizações é fundamental para promover um ambiente harmônico e incentivar o desenvolvimento da equipe. Em um cenário competitivo e em constante mudança, o papel do líder é garantir que todos estejam alinhados com os objetivos da empresa. A motivação pessoal e coletiva é crucial para o crescimento tanto do colaborador quanto da organização.

Palavras-chave: Motivação, Liderança.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, as empresas estão percebendo que a cada vez mais é importante ter funcionários motivados no seu ambiente de trabalho, pois assim irão apresentar um melhor desempenho nas suas atividades. De acordo com alguns estudos, Tejada (2017), afirma que não basta a empresa possuir um capital intelectual de qualidade (pessoas inteligentes), se o mesmo se encontra desmotivado. Sabe-se que a motivação depende de inúmeros fatores e isso varia de indivíduo para indivíduo.

Hoje vivemos em um período de constantes mudanças, sendo necessárias adaptações e atualizações frequentes. Diante disso o trabalho acaba se tornando cada vez mais competitivo e conseqüentemente a concorrência fica mais disputada entre os funcionários, sendo o fator motivacional o que influencia diretamente no alcance dos objetivos individuais e da organização.

BISCHOFF (2017), destaca que a concorrência entre as organizações tem demandado dos empresários e gestores novas estratégias para que suas empresas se mantenham ativas no mercado. Mas, essas estratégias não estão ligadas somente a melhoria de produtos e serviços, mas na melhoria do ambiente de trabalho, proporcionando harmonia entre o funcionário e a organização. Diante disso a liderança das organizações é de extrema importância para manter os funcionários motivados.

O papel do líder é fazer com que todos estejam motivados e a par com os objetivos da empresa, diante disso o líder é preciso possuir algumas características para que consiga estimular o desenvolvimento de sua equipe, sendo responsável pelo gerenciamento de pessoas, delegação de tarefas, avaliação de desempenho. Solução de problemas, acompanhamento dos resultados e desenvolvimento de competências dos funcionários.



Cabe a liderança das empresas, avaliar a sua equipe e o desenvolvimento de suas atividades, bem como, perceber e entender que todo indivíduo é diferente, com suas competências e habilidades, e que quando bem aproveitadas acabam gerando um maior resultado satisfatório dentro das organizações, pois encontram no seu trabalho uma motivação para dar o seu melhor no dia a dia.

2 OBJETIVO

O trabalho tem como objetivo apresentar os principais fatores que influenciam o colaborador a se manter motivado dentro da organização, tanto para o seu crescimento pessoal, como também para o crescimento da empresa.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso, de natureza descritiva e abordagem quantitativa, sendo possível identificar quais os fatores que influenciam os funcionários se sentirem motivados dentro da empresa.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento; tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. (GIL,2017, pg 34.)

Para a realização da pesquisa foi utilizado o método quantitativo. Foi aplicado um questionário estruturado quantitativo na unidade de estudo que é uma empresa do segmento de abatedouros de aves, situada no município de São Sebastião do Caí, no estado do Rio grande do Sul.

A pesquisa quantitativa, tem como característica principal a utilização de números, coletando informações. É realizada de maneira estatística (percentual, média, desvio-padrão, entre outras), Pereira (2019).

Portando na fase quantitativa, os dados foram coletados do dia 01 de setembro até 15 de setembro, através de um questionário estruturado contendo um total de 22 perguntas. Contêm perguntas fechadas do tipo dicotômicas (sim e não), e fechadas do tipo múltipla escolha e de escalas do tipo likert do nível de importância referente a motivação no local de trabalho, seguindo de 1(nota mínima) até 5 (nota máxima), o questionário foi aplicado com os colaboradores da empresa, na área de produção e administrativa, o questionário aplicado foi impresso e entregue aos funcionários, e foi disponibilizado através do Google Forms.

O questionário foi dividido em 7 etapas, sendo elas: avaliou-se o gênero, a idade, a sua escolaridade o tempo de trabalho na organização, se sente motivado e se sabe o que é motivação, foi solicitado que o entrevistado identificasse o nível de importância dentre 16 fatores que influenciam na sua motivação, através de uma tabela apresentada em anexo neste trabalho, e qual é o estilo de liderança que tem na organização.



Foi realizado um teste piloto em um total de 10 pessoas de outra empresa do mesmo ramo, que serviu para verificar se os respondentes tinham dúvidas ou dificuldades para responder ao questionário. Após a aplicação do teste, não houve necessidade de alteração, como também, não houve dúvidas.

A análise dos dados ocorreu após a tabulação, as representações foram através de gráficos e tabelas para melhor compreensão dos resultados.

4 DESENVOLVIMENTO

A empresa possui um total de 1000 funcionários, por meio da pesquisa quantitativa que buscava verificar quais os fatores que influenciam os colaboradores a se sentirem motivados dentro da organização, através da pesquisa aplicada, conseguiu-se aplicar o questionário a 430 colaboradores. Os quais possuem as seguintes características (explícitas nos Gráficos abaixo) referente à: gênero, idade, formação acadêmica e tempo que trabalha na empresa, se sabe o que é motivação e se sente motivado, o tipo de liderança que possui na organização e quais os fatores que os motivam através do grau de importância de cada um.

Percebe-se através da Tabela 1, que 56% dos funcionários que trabalham e responderam a aplicação do questionário na empresa são do gênero feminino, totalizando 240 mulheres, 44% são do gênero masculino, totalizando 190 homens, chegando a um total de 430 colaboradores que participaram desta pesquisa.

Tabela 1 :Distribuição dos participantes da pesquisa pelo gênero

Gênero	Número de informantes	Percentual
Masculino	190	44%
Feminino	240	56%
Total	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Na tabela 2, verifica-se que o maior público atingido, levando em consideração o quesito idade, foi a faixa etária de <25 anos, que somaram juntos, mais de 41% dos respondentes. Portanto, isto pode mostrar, que a empresa procura por colaboradores que estejam no início de sua carreira, para que assim, possam ser moldados de acordo com os princípios da mesma. Além disso, colaboradores mais novos, ainda não possuem vícios de outras empresas, e, portanto, podem se adequar com as ideias da empresa.

Tabela 2 – Distribuição dos participantes da pesquisa pela Faixa Etária

Faixa Etária	Número de Informantes	Percentual
<25	177	41%
26 a 35	111	26%
36 a 45	79	18%
>45	63	15%
TOTAL	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).



Dos dados da Tabela 3, observa-se que 44% dos trabalhadores possuem o ensino médio completo sendo este o nível de escolaridade que predomina entre os que foram entrevistados. Percebe-se que 20 % dos funcionários entrevistados têm o ensino fundamental incompleto. E Apenas 9% possuem superior completo.

Tabela 3 – Distribuição dos participantes da pesquisa pela Escolaridade

Escolaridade	Número de informantes	Percentual
Ensino fundamental incompleto	86	20%
Ensino fundamental completo	42	10%
Ensino médio incompleto	70	16%
Ensino médio completo	188	44%
Superior completo	37	9%
Pós graduação completo	7	2%
Total	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Através da tabela da escolaridade, pode ser observado que a empresa então dá oportunidades também para quem não possui muita escolaridade, e 188 pessoas entrevistadas possuem apenas o ensino médio completo, o que poderia também para trabalhos futuros é realizar uma nova pesquisa com esses funcionários sobre as suas intenções de crescimento e se eles têm alguma intenção em estudar além, como por exemplo um ensino superior.

Pode ser observado na tabela 4, que tem o objetivo de identificar o tempo de empresa dos entrevistados, podendo ser observado que teve um empate de 37% menos de 1 ano, e também com mais de 5 anos.

Tabela 4: Tempo de serviço na empresa

Tempo de serviço na empresa	Número de informantes	Percentual
Menos de 1 ano	161	37%
1 a 5 anos	111	26%
Mais de 5 anos	158	37%
Total	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

É importante que todos saibam o que é motivação, e quais os fatores que levam a motivação ou desmotivação, seja no seu trabalho ou na sua vida pessoal, apesar da grande maioria com 95% saber o que é motivação, 21 pessoas responderam não saber o que é motivação.



Tabela 5: sabe o que é motivação?

Sabe o que é motivação?	Número de informantes	Percentual
Sim	409	95%
Não	21	5%
TOTAL	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

A partir da análise das respostas obtidas por meio do questionário em relação às questões norteadoras, foi possível verificar, conforme apresentado na tabela 6, o nível de motivação declarado pelos entrevistados.

Verifica-se que 57% dos entrevistados sentem-se motivados, 14% se sentem totalmente motivado dentro da organização, 1% se declarou totalmente desmotivado. Entretanto, existe uma porcentagem de 20% entre aqueles que estão indiferentes e 8% desmotivados.

Tabela 6: Nível de motivação

No Dia a dia do seu trabalho	Número de informantes	Percentual
Totalmente desmotivado	6	1%
Desmotivado	36	8%
Indiferente	85	20%
Motivado	243	57%
Totalmente motivado	60	14%
TOTAL	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Para a autora desta pesquisa, esta alta porcentagem de colaboradores que se sentem motivados dentro da organização, tem ligação com tudo que já foi exposto até aqui ao longo do trabalho: Importância da liderança, satisfação no trabalho, e também o clima organizacional.

Na Tabela 7, pode-se observar que 43,49% responderam que o estilo de liderança da organização é liderança democrática, que este estilo de liderança significa que o líder segue o que a maioria da equipe definiu, ou seja, a maioria define o que vai ser feito com o aval do líder.

Dentro das organizações, é notável a importância de um líder. Quando se fala deste tipo de gestor, não se refere a um chefe comum, fala-se de alguém que motiva e envolve, afinal “qualquer um pode ser chefe (basta ter o cargo para isso), já, muito poucos conseguem ser verdadeiros líderes.” (TEJADA, 2017, p. 50). E ter uma liderança democrática é muito importante.

Tabela 7: Estilo de liderança na organização

Estilo de liderança na organização	Número de informantes	Percentual
Liderança autocrática	151	35%
Liderança democrática	187	43%
Liderança liberal	92	21%
TOTAL	430	100%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Além disso, se faz importante também, entender quais os motivos que mais motivam os



colaboradores dentro do ambiente de trabalho. Com isso, tem-se o Quadro 1, que mostrará sobre os fatores que os colaboradores acreditam que mais lhe motivam. Para entendimento deste quadro, os colaboradores elencaram cada um dos fatores entre notas de 1 a 5, de acordo com seu grau de importância para eles (onde 1 é nota mínima e 5 é nota máxima).

Tabela 8: Grau de importância

Perguntas	NOTA 01	NOTA 2	NOTA 3	NOTA 4	NOTA 5
Estabilidade no emprego	2,09%	4,19%	10,47%	20,70%	62,56%
Autonomia e poder	3,95%	9,30%	28,14%	26,51%	32,09%
Ambiente agradável	1,63%	2,33%	13,72%	30,93%	51,40%
Reconhecimento e feedback	4,19%	10,47%	13,72%	26,98%	44,65%
Bom Relacionamento com meu gestor	1,86%	9,30%	10,93%	21,40%	56,51%
Salário	1,16%	4,65%	13,02%	27,67%	53,49%
Oportunidade de crescimento	2,33%	6,98%	14,65%	21,40%	54,65%
Carga horária	2,33%	5,12%	11,86%	43,49%	37,21%
Gostar do que faz	1,40%	4,65%	14,88%	23,72%	55,35%
Realização profissional	2,56%	6,98%	19,53%	27,67%	43,26%
Bom Relacionamento com os colegas	1,86%	6,74%	12,33%	25,58%	53,49%
Instalações no trabalho boas e adequadas (vestiários, banheiros)	1,16%	6,28%	15,12%	30,00%	47,44%
Participação nas decisões da empresa	9,07%	6,51%	29,30%	17,67%	37,44%
Os benefícios que a empresa proporciona são bons	3,49%	6,05%	13,95%	24,42%	52,09%
Flexibilidade de horário	4,88%	6,74%	16,05%	21,40%	50,93%
Possibilidade de trabalho remoto	31,40%	10,70%	16,98%	16,05%	24,88%

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Ao analisar a tabela 8 acima, pode-se ser observado que nove perguntas tiveram o maior percentual, um total de 62,53% deu nota 5 na estabilidade de emprego, o que comprova que para os entrevistados a estabilidade tem maior importância para permanecer no emprego.

Gostar do que faz também ficou com 55,35%, pois os funcionários quando gostam do que fazem tendem a ficar mais motivados, e com 54,65% a oportunidade de emprego, o que pode ser observado também, que o público da pesquisa o maior número tem menos de 25 anos, e muitos ainda são o primeiro emprego, então esperam oportunidades em sua jornada dentro da organização.

Salário e oportunidade de crescimento também tiveram um bom percentual na pesquisa podendo ser feito uma pesquisa no mercado para ver se os salários que a empresa paga está de acordo com o que o mercado paga e também uma reavaliação do trabalho de cada funcionário e seu salário, pois muitos funcionários acabam indo para outras empresas por receberem propostas de salários melhores.

Um bom relacionamento com os colegas e gestores, teve um percentual significativo também, cada vez mais as pessoas se sentem motivadas quando tem uma liberdade e um bom relacionamento com seus gestores/líderes, e o relacionamento com os colegas também é muito importante, pois os funcionários passam mais tempo do seu dia no seu local de trabalho, e manter um bom relacionamento é importante, essa ideia também é defendida por Stadler e Pampolini (2014) que diz que quando o clima é agradável as pessoas



se sentem mais contentes e dispostas, trabalhando com maior eficiência e principalmente trazendo mais motivação para sua rotina de trabalho.

Para o questionamento da possibilidade de trabalho remoto 31,40% dos entrevistados responderam com grau de importância a nota 1, o que pode ter influenciado também por ser uma indústria de processamento de alimentos, o que dificulta os funcionários da produção a trabalhar remoto, somente os setores administrativos que poderiam ter essa possibilidade.

A pesquisa é muito importante para avaliar a situação da motivação dos funcionários, e o que eles consideram mais importante para se sentirem motivados, porém é necessária essa pesquisa fazer com mais frequência na empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no estudo sobre os fatores que influenciam os funcionários a se sentirem motivados dentro da organização, foi possível ver através da pesquisa que 56,51% se sentem motivados no ambiente corporativo nas quais estão inseridos atualmente, um fator positivo para a empresa, pois desta forma funcionários que se sentem motivados tendem a produzir mais.

Analisando os resultados obtidos é possível verificar que a empresa poderá buscar melhores resultados investindo em treinamento para a liderança, com o objetivo de os líderes buscarem o desenvolvimento de dar feedback para os funcionários. Isto se deve a notas alcançadas no feedback serem de aproximadamente 44% para nota 5, sendo que poderiam ser melhores se houvesse esta capacitação.

Além de uma melhor realização profissional dos colaboradores ao estarem motivados, a empresa ainda poderá obter melhores resultados frente aos concorrentes, pois profissionais motivados tendem a gerar melhores resultados e buscar o desenvolvimento da empresa a qual estão atuando.

Sugere-se para a empresa futuramente realizar uma pesquisa qualitativa com os colaboradores para identificar os anseios dos mesmos dentro do trabalho e sugestões de melhorias, visando uma maior motivação. Outra sugestão seria uma pesquisa de clima organizacional, pois com o passar do ano novos funcionários ingressam na empresa e sendo interessante avaliar a motivação destes, com o objetivo de sempre conseguir reter mais funcionários durante um maior período.

Ainda como trabalhos futuros sugere-se incluir mais um tema, “o que gera desmotivação dentro da empresa”, instigando os funcionários a refletirem sobre este assunto.



REFERÊNCIAS

BISCHOFF, A. A motivação pelo trabalho: um estudo de caso em uma indústria de alimentos Guaraciaba-SC. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/1074/1/BISCHOFF.pdf>. Acesso em: 19 out. 2024.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PEREIRA, José Matias. Manual de metodologia da pesquisa científica. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

TEJADA, José. Pílulas de liderança. Porto Alegre: Alternativa, 2017.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade. Curitiba: InterSaberes, 2014.