

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO - ESTUDO SOBRE O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES EM UMA CONFEÇÃO

MOTIVATION AT WORK - STUDY ON THE SATISFACTION LEVEL OF WORKERS IN A CLOTHING

Recebido: 19/02/2015 – Aprovado: 10/09/2015 – Publicado: 03/11/2015

Processo de Avaliação: Double Blind Review

Roseli Vieira Pires¹

roselipires@brturbo.com.br

Doutora em Psicologia

PUC Goiás (Pontifícia Universidade Católica de Goiás)

UEG (Universidade Estadual de Goiás – *Campus* Caldas Novas)

IAESup (Instituto Aphonsiano de Ensino Superior)

Luciene Rodrigues Carvelo

lucienecarvelo@gmail.com

Graduada em Administração

IAESup (Instituto Aphonsiano de Ensino Superior)

José Humberto da Silva

humberto8@ig.com.br

Mestre em Administração

Unisinos (Universidade do Vale do Rio dos Sinos)

RESUMO

A motivação é de fato relevante porque vêm do íntimo do ser humano, no caso a empresa deve oferecer instrumentos que facilitem o trabalho dos seus colaboradores, a melhoria contínua do empregado requer mudanças no clima organizacional, ao exigir, principalmente

¹ Autora para correspondência: Instituto Aphonsiano de Ensino Superior, Faculdades Aphonsiano. Av. Manuel Monteiro, 53 - Santuário - Trindade, GO. Brasil, CEP 75380-000.



que seja proposto aos funcionários poder mostrar que ele é capaz de ser considerado excelente, conduzindo-o com estímulos aumentando a sua capacidade, dedicação, persistência responsabilidade e comprometimento, o trabalho tem como objetivo realizar um estudo sobre o nível de motivação dos funcionários de uma confecção, como alicerce teórico fundamentou-se em: motivação, motivação no trabalho e em algumas teorias sobre o tema, para tanto foi utilizado como método a aplicação de um questionário com amostra correspondente a 50% dos colaboradores da empresa, por meio da análise dos dados percebe-se que eles não se sentem motivados, o condizente por ela não se utilizar de políticas motivacionais, e que o relacionamento com o chefe impõe uma pressão psicológica ao ambiente de trabalho reprimindo o colaborador em desempenhar eficientemente a sua função.

Palavras-chave: Motivação. Pessoas. Clima Organizacional

ABSTRACT

Motivation is a relevant fact because they come from intimate human, what motivates you, in case the company should offer tools to facilitate the work of its employees, continuous improvement employee requires changes in organizational environment by requiring mainly that is proposed, means for the employee can show that he can be considered excellent, leading him to stimuli increasing its capacity, dedication, persistence, responsibility and commitment, this paper aims to conduct a study on the level of motivation employees of a confection, as a theoretical foundation was based on: motivation, motivation at work and in some theories on the subject, so much has been used as a method applying a questionnaire with sample equivalent to 50% of the company's employees through the data analysis it is perceived that they are not motivated, the befitting for her not using motivational policies, and that the relationship with the boss imposes a psychological pressure to the desktop repressing contributor to efficiently perform its function.

Keyword: Motivation. People. Organizational climate



1 INTRODUÇÃO

A motivação é atualmente muito estudada, através que as empresas estão percebendo que quando o funcionário está motivado tem mais produtividade para exercer suas atividades. A motivação é intrínseca e vem de dentro da pessoa, à motivação extrínseca vem de fora é o que a empresa oferece de melhor para o colaborador, como clima organizacional bom, benefícios, dentre outras.

O ambiente facilita um melhor trabalho em equipe, aumentando assim a sinergia entre os colaboradores, propiciando também uma relação mais saudável entre os colegas. Os resultados almejados pela organização tendem a aparecer naturalmente, como consequência dessa boa relação de um ambiente mais agradável.

A pesquisa se divide em três partes sendo: fundamentação teórica, metodologia e resultados. A fundamentação teórica da pesquisa trata-se de motivação humana baseada em algumas teorias como: Teoria de Maslow a hierarquia das necessidades o autor fala das necessidades de se manter que vem de uma pirâmide desde a necessidade de abrigo ate a auto-realização como a motivação e intrínseca a necessidade pode para em qualquer etapa.

Teoria de Herzberg a teoria dos dois fatores, relata os tipos de fatores motivacionais temos o fator higiene e motivacionais, higiene tudo relacionado a empresa e os motivacionais e relacionado com o funcionário.

Teoria da realização, de McClelland pode ocorrer na realização de algo. Teoria da expectativa, esta relacionada ao desempenho e recompensa quanto maior o desempenho maior a recompensa que você terá podendo ser no salário em folga entre outra Teoria de equidade, de Stacy Adams, demonstra como e o tratamento recebido ao colega de trabalho como e o tratamento com o coordenador. Teoria do reforço, de Skinner e a teoria do reforço podendo ser tanto positiva quanto negativa. A positiva pode ser um elogio verbal entre outras a negativa e quando o funcionário se sente decepcionado pela empresa.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e usada para ter base os teóricos tinham noção da motivação como era tratado, como era visto, ou seja, desde antigamente era observado de como as pessoas agem e como elas decidem fazer.

O método de questionário foi aplicado com dezessete questões com intuito de analisar a motivação dos funcionários na empresa. A pesquisa realizada com 50 % abrange toda a estrutura do funcionário, o que ele espera da empresa, como ele vê a empresa, que tipo de situação ele pode considerar desfavorável de suas atividades



Os principais resultados obtidos durante a pesquisa foi à insatisfação do colaborador em relação ao tratamento com chefia, devido o chefe trabalhar junto. Na parte de sugestão os colaboradores deram como melhoria aumento do salário e renumeração.

Desse modo, propõem-se algumas propostas de melhorias, para que seja adaptada a realidade da empresa que vão proporcionar benefícios não só para a empresa, mas também para o funcionário, procurando de forma incansável aumentar a motivação do colaborador da empresa pesquisada.

O objetivo geral deste trabalho é realizar um estudo sobre o nível de satisfação dos trabalhadores em uma confecção, tendo com objetivo específico fazer uma análise dos fatores que motivam o empregado, verificarem o nível de satisfação dos funcionários e apontar pontos a serem melhorados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Motivação

Segundo Bergamini (2008) antes da Revolução Industrial, a maneira mais usada para motivar os trabalhadores consistia no uso de ameaças e punições, era criado um sentimento de medo nas organizações, onde as pessoas faziam o que lhe era pedido não por terem capacidade, mas sim por necessidade, por exigência.

Os funcionários não vêem maneira de estímulo por parte dos seus contratantes, realizavam um trabalho mecânico somente para obter um pequeno rendimento que mal valia o esforço do seu trabalho. Eles não conseguiam fazer o que lhe era solicitado, eles não tinham estrutura nem físicas e nem psicológicas para fazer o que era pedido trabalhavam somente por necessidades.

Para as empresas os funcionários deveriam apenas trabalhar por obrigação, não deveriam esperar nada além do fiel cumprimento de suas tarefas, podendo apenas receber um mísero salário por sua atividade cumprida.

Ainda para Bergamini (2008) com a Revolução Industrial as empresas começaram a fazer mais investimentos aumentando a eficiência dos procedimentos industriais. Assim começaram a reconhecer o trabalho dos funcionários, viram que tinham mais eficiência e produtividade, que aumentando os incentivos como salários e benefícios sociais ficariam motivados e trabalhariam mais satisfeitos e a organização teria mais lucro.



Para Vergara (2014, p. 42) "motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa". Ela nos leva a refletir sobre a situação real do indivíduo, como ele está, se está bem, realizando uma análise interior.

Motivação é tudo o que está dentro de nós é tudo que desejamos alcançar nos dias de hoje e amanhã. Pessoas estão sempre motivadas a fazer algo.

2.2 Motivações no Trabalho

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) motivação é o processo de induzir uma pessoa ou um grupo, cada um tem sua própria necessidade e personalidades distintas isto ocorre com a compreensão do comportamento humano, este processo de induzir as pessoas pode afetar na organização devido cada pessoa ter sua personalidade.

O estudo da motivação é um dos temas centrais do enfoque do comportamento, porque é necessário compreender os mecanismos que movimentam as pessoas para o comportamento de alto desempenho, indiferença ou improdutividade, a favor ou contra interesses da organização e administração. (MAXIMIANO, 2012, p. 253).

O comportamento das pessoas pode ser motivado por um sentimento interno que vem da pessoa ou algo externo que vem do ambiente. Neste sentido podemos dizer que a motivação pode vir de uma causa ou efeito, podendo ser sempre a favor ou contra a organização isto depende se a pessoa está motivada.

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) a motivação é a melhor fonte potencial de produtividade. Assim a capacidade do empregado está sendo usada com mais eficácia. Com isto se eleva a satisfação no trabalho e principalmente a produtividade.

A motivação tem vários nomes, sentidos ou até mesmo sinônimos porque ninguém sabe o que motiva uma pessoa, dependendo do que a pessoa está sentindo ela pode se inspirar e ter um alto índice de produtividade.

Para Bergamini e Coda (1990, p. 4) "a motivação é definida como uma inclinação para a ação que tem origem em um motivo (necessidade)". Sendo assim a motivação pode ter vários fatores.



Para algumas pessoas motivação pode ser ganhar bem, crescer profissionalmente ou ter sua casa própria, cada pessoa tem sua própria necessidade assim começa agir em busca dos objetivos almejados chegando ao determinado resultado que a necessidade procura alcançar.

O trabalho em equipe é muito importante para a organização através dele que se tem maior rendimento, produtividade e lucro. Motivação é individual vem de cada um, cada pessoa sabe o que a motiva, todos tem maneiras diferentes para encarar determinado tipo de situação.

A motivação é de suma importância, indispensável para o bom desempenho e de suas atividades empregatícias. Com a valorização do profissional, cada vez mais um processo de modernização administrativa tem êxito. A qualidade do empregado são fatores primordiais para alcançar as metas estabelecidas pela empresa.

2.3 Algumas Teorias Motivacionais

A teoria é a base para entendermos o que se passa nos dias de hoje. A motivação pode ser classificada em duas categorias conteúdo e processo. Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) teoria de conteúdo também conhecida como teoria das necessidades se preocupa com o comportamento das pessoas como elas agem nas situações.

Temos teorias mais conhecida como a Hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, necessidade de realização do pesquisador e autor David MC Clelland, a teoria da motivação e manutenção de Frederick Herzberg.

As teorias de processo onde o comportamento é induzido e dirigido e como se relaciona a desempenho e satisfação, buscam explicar o comportamento e originado, dirigido e relacionado a desempenho e satisfação, ou seja, o que pode influenciar o comportamento dos outros. Atualmente as teorias mais usadas e a teoria da expectativa é a teoria do reforço positivo.

2.3.1 Teoria de Maslow – Hierarquia das Necessidades

Para Maximiano (2012) Maslow desenvolveu a idéia de que as necessidades humanas dispõem numa hierarquia mais complexa que a simples divisão de dois grupos. Sendo as



necessidades primárias são as fisiológicas e as de segurança. Necessidades secundárias são os afetivos sociais, as de estima e as de autor realização.

As necessidades se dividem em cinco grupos. O Grupo 1: necessidades fisiológicas ou básicas: e a principal necessidade são a de alimento e abrigo; o grupo 2: necessidade de segurança: e a necessidade de segurança básica a interação social na sociedade; o grupo 3: necessidades sociais: É necessidades de convívio social, e aceitação de pessoa na organização; o grupo 4: necessidades de estima: É auto estima que você se sente mais elevado e o grupo 5: necessidades de auto-realização: o topo da pirâmide aonde você chega à sua auto-realização pessoal e profissional.

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) a teoria de Maslow pode ser usada para explicar e prever não só o comportamento individual, mas também dos grupos em si. Isto acontece devido aos indivíduos trabalharem em equipe porque pessoas não trabalham sozinhas, tem contato com outras pessoas para desempenhar o seu papel na organização. Muitas pessoas não conseguem se relacionar com outras, devido ao fato que só fazem o que lhe pediram nada além da sua função. A teoria também fala da vontade ou necessidade que as pessoas têm em obter uma vida melhor.

2.3.2 Teoria dos dois fatores

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) teoria de motivação e manutenção de Herzberg os empregados buscam as necessidades dos níveis mais baixos como os de segurança isto acontece nos primeiros empregos. Depois começam a progredir devido à satisfação, procurando atingir o nível mais alto, visando atingir tais necessidades que se pode conseguir mais eficiência, produtividade e criatividade.

O autor demonstra que na teoria de dois fatores a importância dessas necessidades é o alto nível de motivação. Os fatores de Herzberg não são necessidades, mas condições de trabalho que podem ser alteradas pela administração que possibilita mais ou menos satisfação.

Para Maximiano (2012) Herzberg fala que a motivação resulta de dois fatores: os fatores higiênicos e os fatores motivacionais.

Os fatores higiênicos são fatores de dentro do ambiente de trabalho que causa a insatisfação das pessoas, mas não chega totalmente a sua satisfação. Podem ser classificados como um



bom clima organizacional, benefícios sociais, políticas das empresas, segurança no trabalho entre outras.

Os fatores motivacionais (intrínsecos) são fatores de estima e auto-realização, fatores de reconhecimento, desafios, responsabilidades e crescimento profissional. Nesse a pessoa tem interesse no seu crescimento.

2.3.3 Comparação entre os modelos de Maslow e Herzberg

De acordo com Silva (2002) Maslow formulou sua teoria nas necessidades, mas Herzberg formulou a sua teoria em metas ou recompensas.

Na hierarquia das necessidades Maslow enfatizou a motivação no âmbito de auto-realização tendo em vista as necessidades. Primeiro o individuo necessita de abrigo, depois de segurança de proteção, depois ele precisa se socializar na sociedade, depois ele precisa se ter auto estima elevada para poder chegar ao topo da pirâmide a auto-realização.

Teoria Herzberg se divide em duas estruturas os fatores higiênicos que o individuo tem uma boa relação dentro da empresa, o ambiente de trabalho é bom. E o fator motivacional a pessoa quer ser bem sucedida, se dar bem no meio onde ela vive ter auto-realização plena.

2.3.4 Teoria da Realização, de McClelland

Segundo Silva (2002) Na teoria da realização existem necessidades que são aprendidas e socialmente adquiridas isto ocorre assim que o individuo interagem ao ambiente assim podemos classificar em três categorias: a necessidade de realização, as necessidades de afiliação, e as necessidades de poder.

Necessidade de realização: e a necessidade de realização pessoal e para o sucesso situações competitivas podendo correr risco calculados sobre diversas situações ,pessoas que tem esta necessidade gostam de saber onde estão entrado qual o grau de risco se tem ou não seu objetivo e alcançar o sucesso.

Necessidade de afiliação: necessidade afetiva que busca manter amizades fortes, assim evitando conflitos dentro da organização ou em outras partes do cotidiano das pessoas nas organizações esta vista como uma oportunidade de estabelecer relacionamentos novos.

Necessidades de poder: necessidade de poder sobre os outros, tem como objetivo comandar, controlar pessoas. Pessoas assim gostam de trabalhar com metas, tomar decisões entre outras.

2.3.5 Teoria da Expectativa

Segundo Maximiano (2012) a teoria da expectativa está relacionada ao desempenho e recompensa, pessoas se esforçam para conseguir um resultado satisfatório.

A pessoa procura se esforçar para receber alguma recompensa, dessa forma boa parte das pessoas se comprometem e se esforçam para receber o que lhe foi prometido, mas não estão querendo fazer aquilo que lhe foi proposto realmente. Empregados fazem a suas atividades com maior desempenho e produtividade em busca de recompensas, como folgas, gratificações e outros benefícios que compõe a remuneração.

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) esta teoria está relacionado a um dos processos mais importantes e modernos de motivação.

Este conceito diz que os indivíduos terão um desempenho de alto grau quando perceberem: que há uma grande probabilidade de que seu esforço resulta em alto grau de desempenho; que há uma grande probabilidade de que um alto grau de desempenho de como resultados uma maior produção; esses resultados lhe serão favorecidos.

De acordo com Silva (2002, p. 241) “esta teoria da expectativa foi elaborada, apoiada a três conceitos básicos: valência, expectativa e instrumentalidade”. A Valência: é a força do desejo de um individuo para um resultado particular: e o valor subjetivo relacionado a um incentivo ou recompensa. Expectativa e o conjunto de esforços para o primeiro nível de resultados

2.3.6 Teoria de Equidade, de Stacy Adams

De acordo com Silva (2002, p. 245) “a teoria da equidade, síntese, concentra-se no sentimento do individuo de quão justamente ele tem sido tratado em comparação com o tratamento



recebido pelos outros”. A teoria demonstra que o indivíduo se compara com os seus colegas de trabalho.

O profissional compara o tratamento que ele recebe do seu superior, com o que seu colega de trabalho recebeu, podendo ele achar justo ou injusto o tratamento. A pessoa observa se ele realmente tem condições de receber a mesma atenção que seu colega, ou se foi favoritismo. Essa pode ser uma das causas de insatisfação no trabalho.

A equidade pode ser tanto positiva como negativa. A negativa o indivíduo acha que recebeu menos que os outros, porque ele se esforçou mais. Já a positiva ele recebeu mais que os outros devido ao desempenho.

2.3.7 Teoria do Reforço, de Skinner

Segundo Silva (2002) a teoria do reforço pode controlar o comportamento, os administradores tem a necessidade de aprender a relação entre o comportamento e as consequências com isto os funcionários serão motivados a se comporta de maneiras predeterminadas. O comportamento é aprendido tanto por meio de experiência positiva e negativa.

Reforço Positivo pode ter varias forma pode ser desde um simples elogio verbal ate premiações ou promoções. Quanto mais apreciarem a forma de reforço mais ficará motivado a continuar com alto desempenho.

Reforço Negativo pode variar desde a repreensão do resultado ate a demissão do colaborador.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Lakatos e Marconi (2001) o método se caracteriza por uma abordagem ampla, explicativa, uma análise mais concreta da investigação. A metodologia pode ser vista como o estudo do método, ele fala como conduzir a pesquisa até chegar a resultados desejados.

O método escolhido para a realização deste trabalho é o método de dedução, que proporciona uma análise dos fatos para depois poder expor deduções de alternativas de melhorias. Realiza a partir daí uma análise específica no empreendimento estudado fazendo-se necessário realizar uma pesquisa de campo para o estudo do mesmo.



3.1 Tipos de Pesquisa

Neste estudo foram realizados dois tipos de pesquisa sendo elas a pesquisa bibliográfica e o método do questionário. De acordo com Lakatos e Marconi (2001) a pesquisa bibliográfica ou fontes secundárias, ela trata de todo material já publicado podendo ser na forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa, pode ser considerado o primeiro para qualquer trabalho científico.

O método do questionário é o estudo de campo dentro da empresa onde é analisado os fatos, serve de fonte de informação para obter análise dos fatos obtidos assim através dele que vamos analisar o que pode ou não ser melhorado.

3.2 Descrições operacionais das variáveis – Questionário

O questionário é composto por 18 questões, conforme a apêndice 1: as questões de 1 a 3 se refere ao perfil do colaborador entrevistado, a questão 4 discorre sobre a autonomia na execução de suas tarefas; a questão 5, fala sobre a responsabilidade do profissional; a questão 6, questiona sobre a realização profissional; a questão 7 fala sobre a comunicação; a questão 8, fala sobre remuneração; a questão 9, fala sobre a carreira; a questão 10 questiona sobre o relacionamento entre colaborador e supervisor; a questão 11 questiona sobre o relacionamento interpessoal dentro da organização.

A questão 12 pergunta se o funcionário se sente valorizado profissionalmente; a questão 13 questiona sobre a estabilidade de emprego; a questão 14 questiona sobre as condições físicas do ambiente de trabalho; a questão 15 é sobre o trabalho em equipe; a questão 16 questiona sobre o funcionário sobre os principais fatores que geram insatisfação no trabalho; a questão 17 questiona sobre as razões pelas quais o funcionário trabalha na empresa; já a questão 18, trata de uma questão aberta para verificar as sugestões dos empregados.

3.3 Campos de Pesquisa



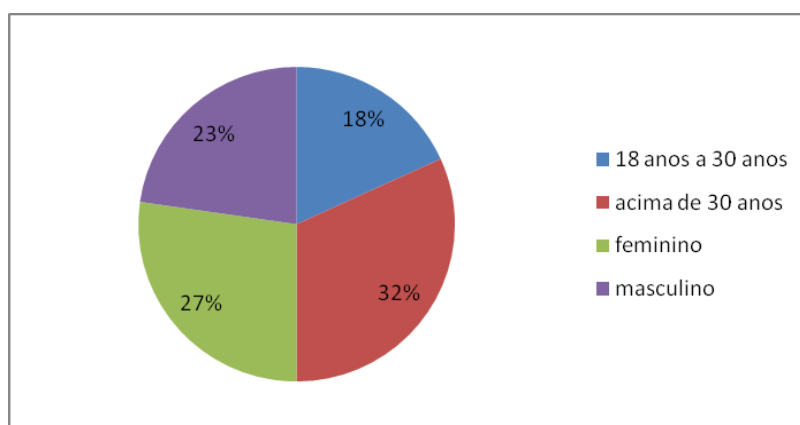
A empresa se iniciou no ano de 2009, com a habilidade e persistência de seus sócios enfrentaram inúmeras dificuldades de se solidificar no mercado e falta de mão de obra qualificada, passou por períodos de dificuldades em que a demanda de serviços em determinadas épocas do ano diminui, com o passar dos anos a demanda aumentando e obtendo mais capital de giro foi se ampliando o espaço físico e conseqüentemente o quantitativo de funcionários.

Hoje a empresa conta com um espaço físico adequado a realização de suas atividades e um quadro de recursos humanos composto por vinte e seis colaboradores.

4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE RESULTADOS

Com base nos dados obtidos, serão representados em forma de gráfico os resultados e por meio da pesquisa bibliográfica serão citados autores pertinentes aos resultados da pesquisa.

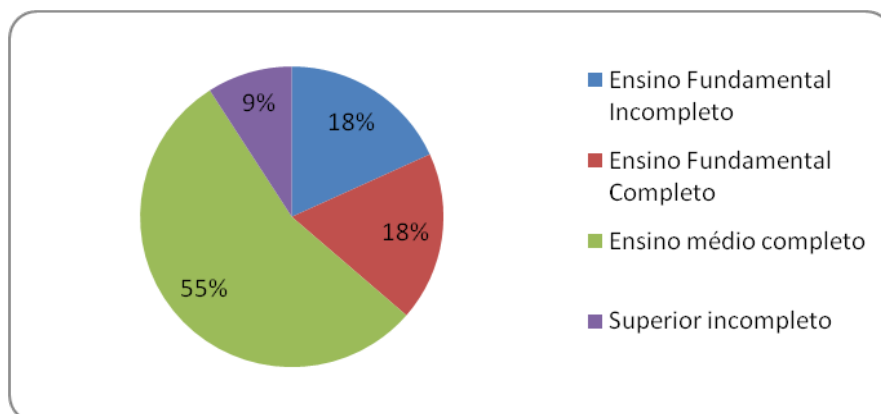
Gráfico 1 – Idade e Sexo.



Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico 1 está representando a idade e o sexo dos colaboradores afim de criar um panorama descritivo do perfil do trabalhador. Assim a idade dos colaboradores varia de dezoito a trinta anos que equivale a 18% dos colaboradores e acima de 30 anos equivale a 32%. Os colaboradores do sexo feminino somam 27% do total de capital humano e do sexo masculino com 23%.

Gráfico 2 – Nível Escolar.

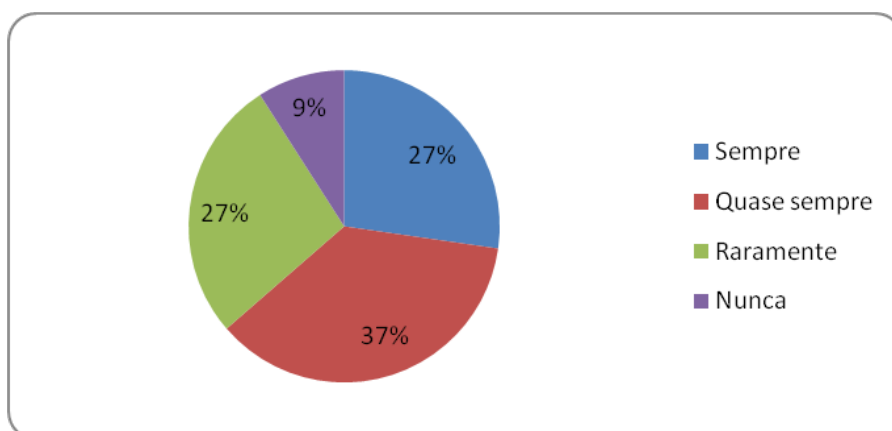


Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico 2 está representado o nível de escolaridade dos colaboradores pesquisados. Assim podemos analisar que 55% dos colaboradores já possui o ensino médio completo, 18% possui o ensino fundamental completo, 18% tem ensino fundamental incompleto e outros 9% possuem superior incompleto. Ficando claro a importância que a organização deve investir na formação educativa de seus colaboradores

O número baixo de escolaridade com o nível superior pode ser justificado com o resultado do gráfico do 1 tendo em sua maioria colaboradores acima dos 30 anos.

Gráfico 3 – Autonomia.



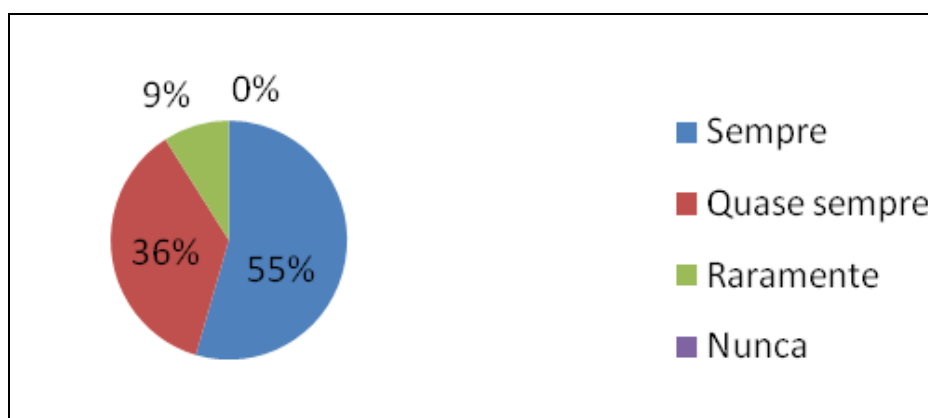
Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico 3 representa se os funcionários se sentem com autonomia para executar suas atividades de forma eficiente. 27% sempre tem autonomia, 37% dizem quase sempre, 27% raramente e 9% nunca teve autonomia no trabalho. A autonomia no ambiente de trabalho e

viável para que o empregado obtenha mais confiança na realização da tarefa, pois, o empregado se sente motivado.

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) a motivação é a melhor fonte potencial de produtividade. Muitas empresas limitam seus funcionários com receio que eles possam cometer erros, assim acabam diminuindo a sua produtividade por não conseguir fazer as suas tarefas sem se sentir pressionado. Devido isto a autonomia é importante para instigar o empregado a aplicar melhor as suas habilidades no trabalho atingindo a eficácia.

Gráfico 4 – Realização Profissional.

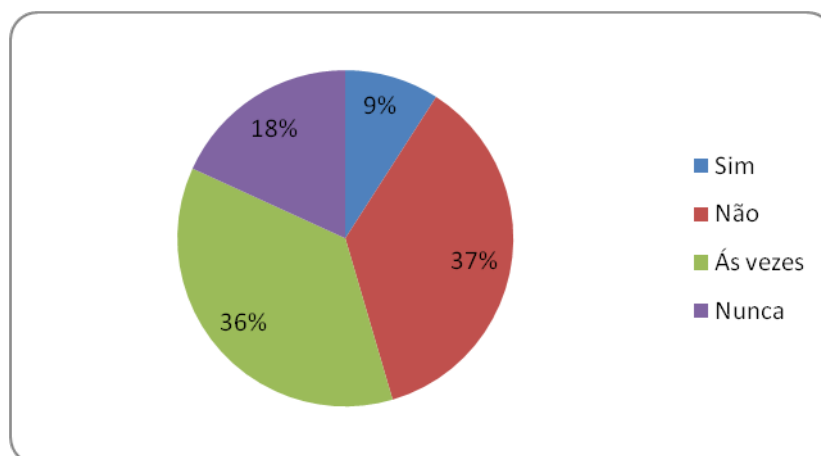


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 4, descreve se o funcionário se sente empenhado em realizar as tarefas diárias pedidas pela empresa. Segundo o gráfico 55% sempre se sente empenhado em realizar com eficiência e agilidade as suas tarefas, 36% quase sempre se sente empenhado e 9% diz que raramente se sente empenhado em realizar as tarefas do dia a dia.

Para Bergamini (1990, p. 4) “a motivação é definida como uma inclinação para a ação que tem origem em um motivo (necessidade)”. Os funcionários empenhados vêm de alguma necessidade.

Gráfico 5 – Satisfação no emprego.

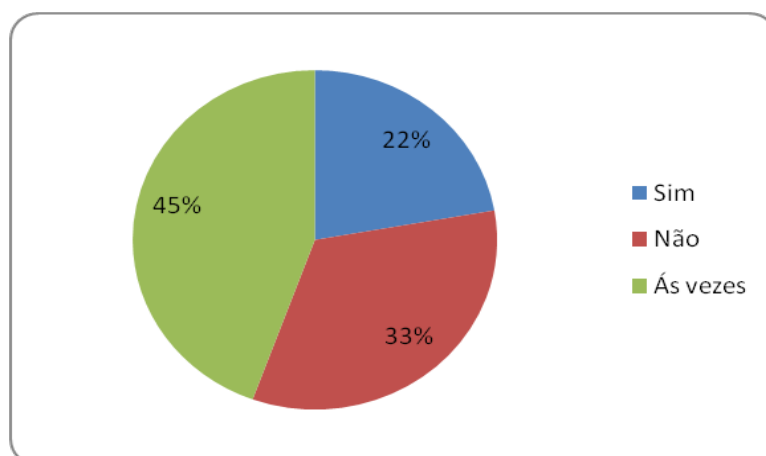


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 5, questiona o empregado acerca da satisfação em trabalhar na empresa. Para delinear o nível de satisfação do empregado. O gráfico relata que 9% dos colaboradores se sentem satisfeitos em trabalhar na empresa, 37% não está satisfeito, 36% às vezes se sente satisfeito e outros 18% nunca se sente satisfeito.

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) devido à satisfação, procurando atingir o nível mais alto, visando atingir tais necessidades que se pode conseguir mais eficiência, produtividade e criatividade. Os funcionários empenhados esta relacionado a trabalhar com mais eficácia assim satisfazendo a eficácia da empresa.

Gráfico 6 – Comunicação.



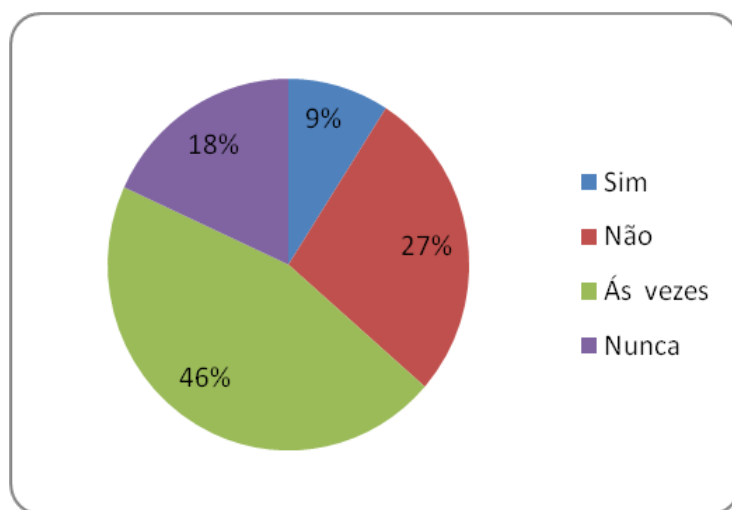
Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 6 retrata o nível de comunicação entre patrão e empregado. A visão do empregado na questão de expor suas opiniões e ter um retorno sobre o assunto. Segundo o gráfico 22%

consegue expor suas opiniões com os seus superiores, 33% não consegue expor idéias e 45% às vezes consegue expor opiniões e receber um retorno. Muitos funcionários querem somente criticar a empresa, mas não propõe nenhuma sugestão para a empresa poder melhorar a sua gestão.

A falha existente na comunicação é também um fator gerado pela falta de autonomia apresentado no gráfico 3.

Gráfico 7 – Renumeração.

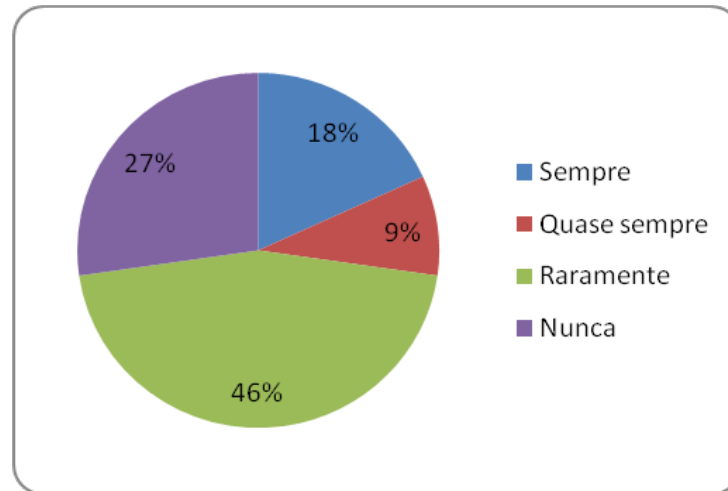


Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico 7, representa a visão do empregado se ele se sente remunerado adequadamente pelo grau de esforço exercido no desempenho de suas atividades. Segundo o gráfico 9% se sente renumerado adequadamente, 27% sente que não está sendo bem remunerados, 46% às vezes se sente bem remunerado e outros 18% nunca se sentiram bem remunerados.

Segundo Maximiano (2012) a teoria da expectativa está relacionada ao desempenho e recompensa, pessoas se esforçam para conseguir um resultado satisfatório.

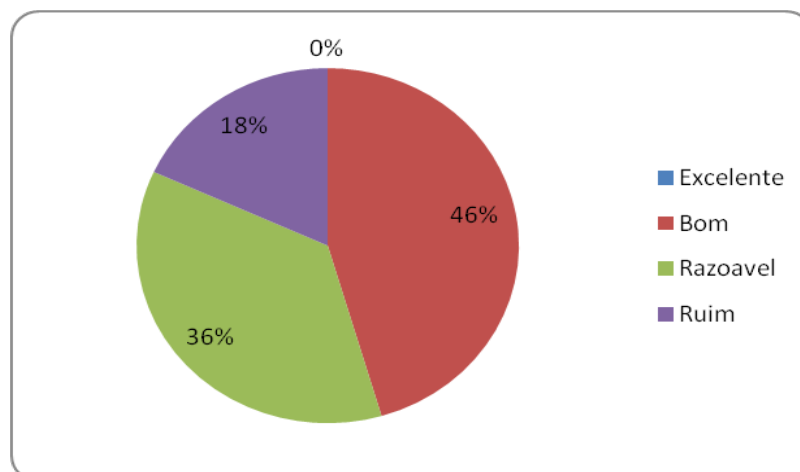
Gráfico 8 – Plano de Carreira.



Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 8, demonstra se a empresa oferece plano de carreira aos seus funcionários. Segundo o gráfico 18% respondeu que a empresa oferece plano de carreira ao colaborador, 9% diz quase sempre, 46% responde que raramente possui um plano de carreira na empresa e outros 27% respondeu que nunca a lhes foi oferecido pela empresa um plano de carreira. plano de carreira é um benefício que o funcionário tem para obter mais oportunidade dentro da empresa, mas empresas de pequeno porte são complicadas proporcionar ao seu colaborador um plano devido falta de estrutura.

Gráfico 9 – Valorização Profissional.

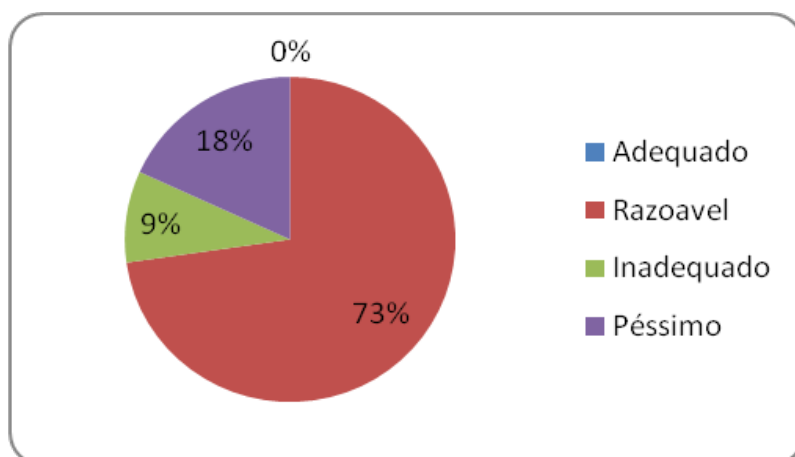


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 9, demonstra o que o funcionário pensa em relação ao seu superior imediato, se ele é um líder ou não? Segundo o gráfico 46% considera que o chefe é um bom líder e os

funcionários, 36% dizem que a relação entre os dois é razoável e 18% fala que ele é ruim, e nenhum deles consideram ele excelente.

Gráfico 10 – Clima Organizacional.

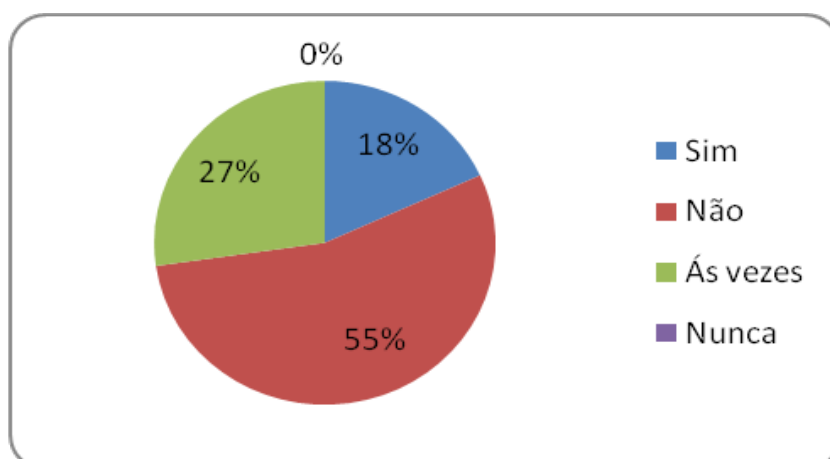


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 10, demonstra na visão do empregado como é o clima organizacional, se eles trabalham bem ou não? Segundo o gráfico 73% dos funcionários sente o ambiente razoável, 9% sentem que o ambiente é inadequado e já 18% sente que o ambiente é péssimo e que não tem condições. E ninguém acha que o clima é adequado.

O ambiente facilita um melhor trabalho em equipe, aumentando assim a sinergia entre os colaboradores, propiciando também uma relação mais saudável entre os colegas. Os resultados almejados pela organização tendem a aparecer naturalmente, como consequência dessa boa relação de um ambiente mais agradável.

Gráfico 11 – Realização Interpessoal.

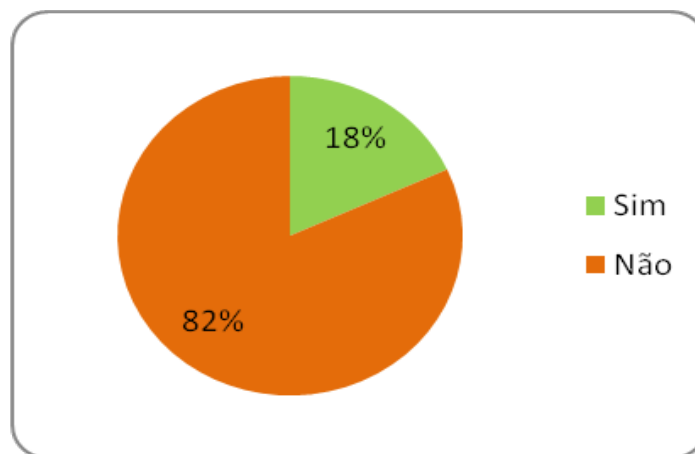


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 11, representa o nível de satisfação dos colaboradores no caso ao tratamento recebido em relação ao dos seus colegas. Segundo o gráfico 18% dos funcionários se sentem inferior ao tratamento recebido pelos colegas, 55% sente que o tratamento e o mesmo para todos, e 27% às vezes sente que existe um tratamento diferenciado.

De acordo com Silva (2002, p. 245) “a teoria da equidade, síntese, concentra-se no sentimento do individuo de quão justamente ele tem sido tratado em comparação com o tratamento recebido pelos outros”.

Gráfico 12 – Estabilidade.

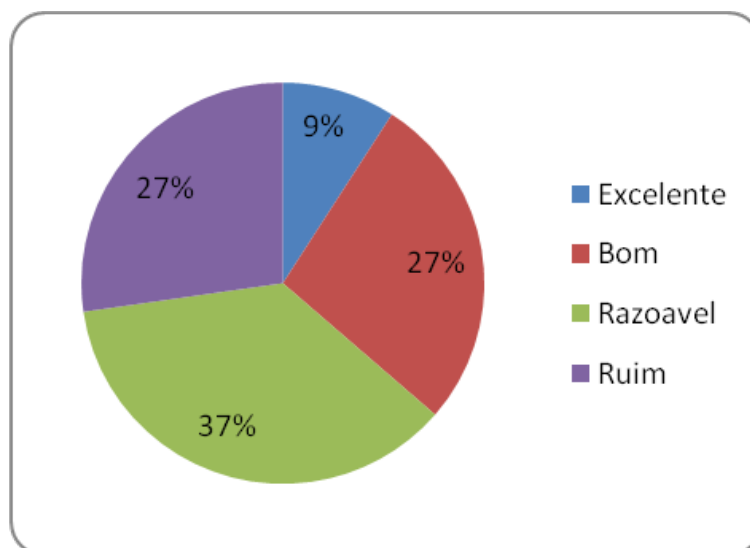


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 12, representa se os funcionários da empresa sentem estáveis no emprego, se não correm o risco de perder o seu emprego sem nenhuma justificativa plausível. De acordo com o gráfico 18% sente estabilidade no emprego e 82% não se sentem estáveis.

Quando o funcionário sente que a empresa dar estabilidade a ela a trabalha, tem satisfação em fazer as tarefas do dia a dia, devido trabalhar pensando que poderá ficar tranqüila que o serviço esta garantido.

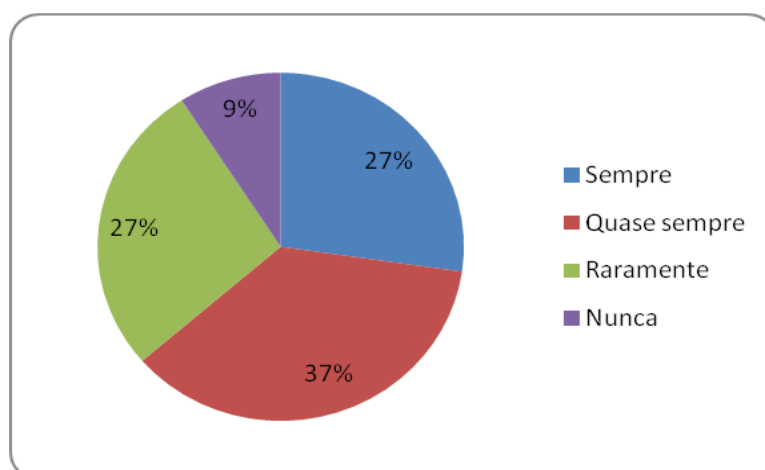
Gráfico 13 – Ambiente físico.



Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico 13, descreve o nível de satisfação dos funcionários em relação ao espaço físico, como é gerenciada as instalações. De acordo com o gráfico 9% acha o espaço físico excelente, 27% acha que está bom, 37% acredita que é razoável e 27% acha que esta ruim, que deve ser melhorado.

Gráfico 14 – Trabalho em equipe.

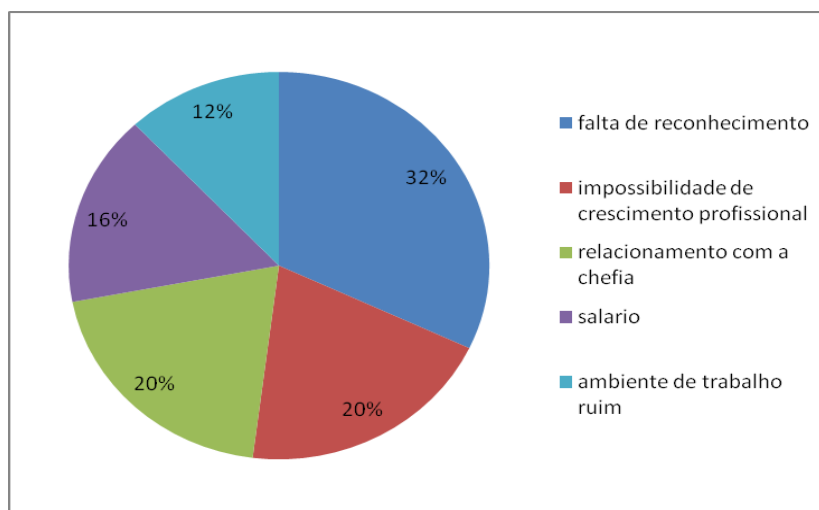


Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 14, descreve se o colaborador se sente motivado pela empresa a trabalhar em equipe. Segundo o gráfico 27% sente motivado em trabalhar em equipe, 37% quase sempre está 27% raramente e 9% nunca se sentem motivado. O trabalho em equipe é fundamental.

Segundo Megginson, Mosley *et all* (1998) a teoria de Maslow pode ser usada para explicar e prever não só o comportamento individual, mas também dos grupos em si. Isto acontece devido aos indivíduos trabalharem em equipe porque pessoas não trabalham sozinhas, tem contato com outras pessoas para desempenhar o seu papel na organização. Muitas pessoas não conseguem se relacionar com outras, devido ao fato que só fazem o que lhe pediram nada além da sua função.

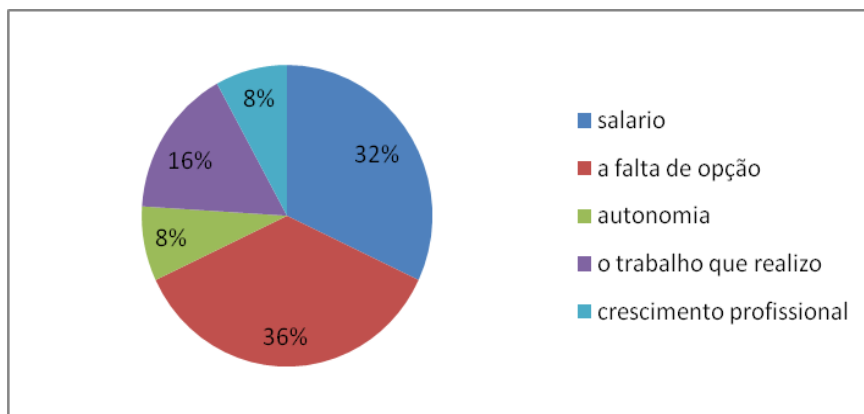
Gráfico 15 – Insatisfação no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico 15, os funcionários escreveram algumas sugestões que consideram fundamentais para insatisfação no seu trabalho. O gráfico descreve o grau de insatisfação dos colaboradores. De acordo com o gráfico 32% dos funcionários se sentem com falta de reconhecimento por parte de seus patrões, 20% esta com impossibilidade de crescimento profissional, 20% relacionamento com a chefia, 16% salário, 12% com ambiente de trabalho ruim.

Gráfico 16 – Motivação no trabalho.

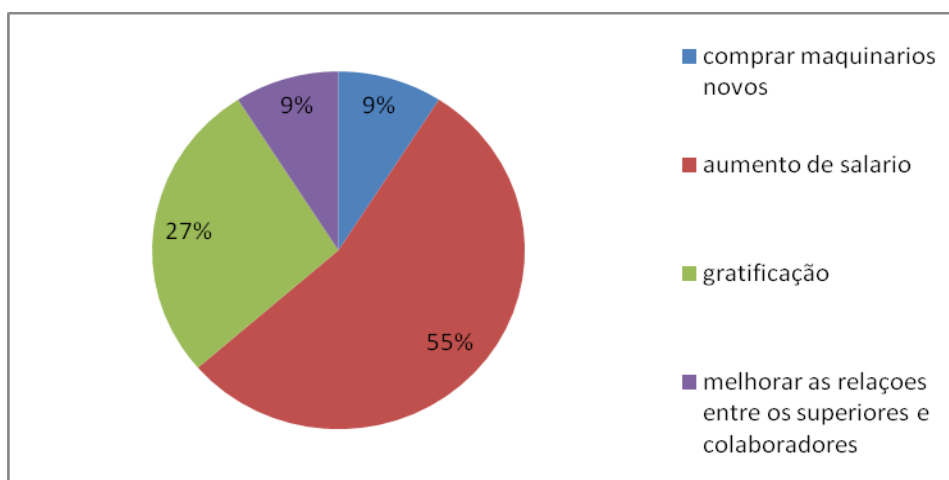


Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico 16, representa os motivos pelos quais os colaboradores trabalham na empresa. Segundo o gráfico 32% dos funcionários se motiva a trabalhar pelo salário, 36% esta na empresa por falta de opção, 8% por ter autonomia, 16% gosta do trabalho que realiza e 8% pelo crescimento profissional.

Para Vergara (2014, p. 42) "motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa". Ela nos leva a refletir sobre a situação real do individuo, como ele está, se está bem, realizando uma análise interior.

Gráfico 17 – Sugestões dos colaboradores.



Fonte: Dados da pesquisa.

Neste gráfico os funcionários pontuaram algumas sugestões para melhorar a motivação para realização do trabalho. Para 55% dos funcionários o aumento de salário seria o ideal, 27%

aumento na gratificação, 9% compra de maquinários novos e para 9% tem que melhorar o relacionamento entre superiores e colaboradores.

Os funcionários dão maior ênfase no aumento dos salários e benefícios para melhorar o ambiente de trabalho, partindo dessa idéia eles se sentem motivados a trabalhar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação vem de dentro de cada ser, talvez o que motiva uma pessoa não motiva a outra. Pensando assim é necessário que as empresas pensem em varias maneiras de motivar o seu colaborador. Baseada na pesquisa realizada com colaboradores de uma confecção, alguns deles se sentem motivados no trabalho e outros desmotivados, pois, a empresa não se utiliza de métodos que proporcionem motivação ao empregado.

Os fatores que deixam os colaboradores desmotivados são a falta de reconhecimento profissional, o relacionamento com os chefes, o salário baixo e o ambiente de trabalho não é muito agradável, gerando insatisfação em geral. Os funcionários da empresa estudada espera que possa ser melhorado o seu ambiente de trabalho, esperando mudanças primeiramente no salário e logo após uma grande melhora na relação com o patrão. Dessa forma pode haver um grande aumento na motivação do colaborador.

De acordo com os dados obtidos pelos colaboradores o relacionamento com a chefia é um pouco conturbado devido à presença freqüente deles, por isso os funcionários não conseguem ter autonomia para realização das tarefas do dia a dia.

Para a empresa manter os funcionários satisfeitos, ela pode fornecer uma premiação mensal para aqueles funcionários que não obtiverem atrasos e nem faltas durante a competência, fazendo assim com que o funcionário se esforce para chegar no horário e procure de toda forma meios para evitar ausência no trabalho. Esta iniciativa pode onerar a empresa, mas para que esse benefício não seja incorporado ao salário ele pode ser concedido de forma que seja descontada do funcionário uma pequena parte do seu valor, ficando assim irrisório.

Propõe-se que sejam realizadas reuniões mensais com os colaboradores para que sejam expostas situações atuais de produção e que também possam ser fornecido *feedback* ao colaborador, sobre questões de melhoramento nas relações interpessoais, causando um melhor relacionamento entre empregado e superior imediato, podendo expor qualidades que podem vir a motivar o colaborador.



Foi apontado ao longo da pesquisa à insatisfação dos funcionários em relação ao salário e a gratificação, deve ser estudada um meio de criar um aumento proporcional à produção do funcionário, pensando assim que se ele produz muito, ele pode ganhar uma porcentagem em cima da produção.

A empresa pode oferecer cursos profissionais na área de costura para poder se utilizar de um colaborador com conhecimentos diversos e poder criar um plano de cargos e salários para que o colaborador almeje o crescimento profissional se utilizando de conhecimento, dessa maneira incentiva o colaborador a estudar, beneficiando a empresa.

O grande desafio das empresas atualmente é contratar funcionários que saibam trabalhar em equipe, por isso, propõe-se que a empresa crie condições de incentivar o colaborador a trabalhar em equipe. Procurando estabelecer metas em equipe e não individuais.

Conclui-se que no decorrer do trabalho o principal fato motivador é o fato intrínseco do colaborador, porque através dele que a empresa realiza sua atividade.



REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional**: Motivação e Liderança. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI JR., P. H. **Administração - conceitos e aplicações**. 4. ed. São Paulo: Harbra, 1998.
- SEBRAE. **Portal Sebrae**. Disponível em: <www.sebrae.com.br>. Acesso em: 7 out. 2014.
- SILVA, R. O. da. **Teoria da administração**: São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002. 523 p.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios em Administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

