

ESTUDO A RESPEITO DE VARIÁVEIS QUE IMPACTAM NA SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR

STUDY REGARDING VARIABLES THAT IMPACT ON EMPLOYEES' SATISFACTION

ESTUDIO SOBRE VARIABLES QUE IMPACTAN EN LA SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR

Michelly Aparecida de Biachi¹
Paulo Henrique Lixandrão Fernando²

Recebido em novembro de 2020
Aceito em junho de 2021

RESUMO

Em meio a tantas transformações, as organizações buscam estratégias para se perdurar em crescimento e se manterem competitivas frente aos seus concorrentes. Por isso, as empresas precisam estar preparadas para enfrentar os desafios diários, entre eles a insatisfação e os conflitos gerados, em sua maioria, pela falta de motivação dos envolvidos. Dessa forma, o objetivo deste trabalho é apresentar maneiras de como as organizações podem contribuir para melhorar a satisfação dos colaboradores na realização de suas funções, gerando resultados positivos para todos. É fundamental que a gestão de pessoas trate esses desafios, promovendo a harmonia na relação entre empresas e seus profissionais, criando um ambiente de crescimento. Contudo, o clima organizacional determina o desempenho das pessoas e o resultado da empresa, por este motivo é essencial que o clima seja bem estruturado em prol de atender às necessidades individuais e, também, estratégicas da organização. Por isso, as empresas necessitam fornecer formas de incentivo e motivação para os seus colaboradores de forma eficiente e personalizada, pois, quando aplicadas corretamente, as ferramentas para maximizar a satisfação dos funcionários, a empresa irá atender aos objetivos estratégicos, e também atingirá melhores resultados obtendo harmonia entre a equipe. Portanto, entende-se que quando a empresa proporciona um ambiente saudável e ferramentas que possam estimular a criatividade de seus colaboradores, a qualidade de vida deles aumenta e gera impactos positivos, como a dedicação e motivação, trazendo sucesso a todos os envolvidos. O trabalho foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, em livros, sites, artigos eletrônicos periódicos e revistas e foi aplicada uma pesquisa de técnica qualitativa.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Clima Organizacional. Motivação.

ABSTRACT

Between so many transformations, organizations are looking for strategies to continue growing and remain themselves competitive against their competitors. For this reason, companies need to be

¹ Fatec Mauá. E-mail: michellybianchi@yahoo.com.br.

² Fatec Mauá. E-mail: paulohlf@yahoo.com.br.

prepared to face daily challenges, including dissatisfaction and conflicts, mostly due to the lack of motivation of those involved. Thus, the purpose of this work was to present ways in which organizations can contribute to improve employee satisfaction in carrying out their functions, generating positive results for everyone. It is essential that People Management deal with these challenges, seeking harmony in the relationship between companies and their professionals, creating an environment for growth. However, the organizational climate determines the performance of people and the result of the company, for this reason it is essential a well-structured climate, in order to meet the individual needs and also strategic of the organization. Therefore, companies need to provide forms of incentive and motivation to their employees in an efficient and personalized way, because, when correctly applied the tools to maximize employee satisfaction, the company will meet strategic objectives, and also achieve better results by achieving harmony among the team. Therefore, it is understood that when the company provides a healthy environment and tools that can stimulate the creativity of its employees, their quality of life increases and generates great positive impacts, such as dedication and motivation, bringing success to everyone involved. The task was performed through bibliographic research of an exploratory nature, through books, websites, periodical electronic articles and magazines and a qualitative technique research was applied.

Keywords: People management. Organizational Climate. Motivation.

RESUMEN

En el medio de tantas transformaciones, las organizaciones buscan estrategias para seguir creciendo y seguir siendo competitivas frente a sus competidores. Por este motivo, las empresas deben estar preparadas para afrontar los desafíos diarios, entre ellos la insatisfacción y los conflictos, principalmente por la falta de motivación de los implicados. Así, el objetivo de este trabajo es presentar formas en las que las organizaciones puedan contribuir a mejorar la satisfacción de los empleados en el desempeño de sus funciones, generando resultados positivos para todos. Es fundamental que la gestión de personas afronte estos desafíos, buscando la armonía en la relación entre las empresas y sus profesionales, creando un entorno de crecimiento. Sin embargo, el clima organizacional determina el desempeño de las personas y el resultado de la empresa, por esta razón es fundamental que el clima esté bien estructurado a fin de satisfacer las necesidades individuales y también estratégicas de la organización. Por lo tanto, las empresas necesitan brindar formas de incentivo y motivación a sus empleados de manera eficiente y personalizada, ya que, aplicadas correctamente, las herramientas para maximizar la satisfacción de los empleados, la empresa cumplirá los objetivos estratégicos, y también logrará mejores resultados al lograr la armonía. entre el equipo. Por tanto, se entiende que cuando la empresa brinda un ambiente saludable y herramientas que pueden estimular la creatividad de sus colaboradores, su calidad de vida aumenta y genera impactos positivos, como la dedicación y motivación, llevando el éxito a todos los involucrados. El trabajo se realizó con el desarrollo de una investigación bibliográfica de carácter exploratorio, en libros, sitios web, artículos y revistas electrónicos periódicos y se aplicó una investigación técnica cualitativa.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Clima organizacional. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que devido a diversos fatores a relação entre empregados e gestores/empresas está cada vez mais delicada e conturbada, e são estudados e desenvolvidos vários métodos para tentar melhorar esse relacionamento, em prol de ajudar as organizações a alcançar seus objetivos, assim como os colaboradores a atingir os seus.

O problema a ser estudado neste trabalho se refere aos conflitos gerados pela insatisfação dos indivíduos nas organizações, devido à falta de motivação e incentivos das empresas e líderes, gerando assim problemas diversos de relacionamentos que acabam interferindo no resultado final da empresa.

A Gestão de Pessoas trabalha em conjunto com as demais áreas da empresa a fim de analisar as necessidades das pessoas, garantir bom clima organizacional, prover os recursos adequados para fornecer as ferramentas para a harmonia e os incentivos necessários às pessoas. O seu objetivo é preparar e recrutar os profissionais adequados, e posteriormente desenvolver, incentivar e reconhecer suas qualidades.

Em face à grande concorrência de mercado, e também as diversas doenças emocionais cada vez mais presentes na sociedade, é fundamental que as empresas valorizem seus talentos não somente com incentivos financeiros, como fornecendo um clima organizacional propício e agradável, além de estar em conformidade com o bem-estar das pessoas. Sendo a motivação algo que precisa ser levado a sério pelas organizações, porque é fundamental que se leve em consideração as necessidades de cada pessoa, considerando o perfil e as necessidades individuais, para que se mantenha parte de um mercado competitivo.

Por isso é necessário que se analisem os profissionais de acordo com sua personalidade e aspirações proporcionando estratégias que visem satisfazer as necessidades de cada um. É uma tarefa árdua, no entanto é extremamente essencial para a empresa sobreviver diante as dificuldades do dia a dia das grandes organizações. Não apenas as estratégias de mercado e tecnológica devem ser consideradas, mas os valores e personalidades dos envolvidos em todas as atividades da empresa.

Portanto, quando as organizações prezam e valorizam seu capital humano, estarão aptas a prover as ferramentas necessárias para motivar os trabalhadores a realizar melhor seu trabalho, obtendo maior produtividade, melhor desempenho, maior competitividade, enquanto alcançará os objetivos estratégicos de acordo com a missão e visão da empresa. Por outro lado os colaboradores obterão melhores recursos para realizar suas tarefas, melhores treinamentos, especialização, benefícios essenciais para suas necessidades, melhor bem-estar, conforto etc.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicia-se o referencial teórico pela importância da gestão de pessoas na vida dos colaboradores.

1.1 A importância da gestão de pessoas na vida dos colaboradores

A gestão de pessoas é extremamente importante às empresas por auxiliar a organização a alcançar seus objetivos e melhores resultados por meio do desenvolvimento das pessoas envolvidas, em todos os níveis, colaborando para maior desempenho produtivo, maior qualidade nos processos e, conseqüentemente, mais motivação e satisfação dos funcionários na realização das suas tarefas, promovendo o equilíbrio entre as necessidades da empresa e de seus profissionais.

De acordo com Stadler (2014), o objetivo da gestão de pessoas está relacionado com o fornecimento de recursos necessários tanto para alcançar as metas da empresa quanto às necessidades pessoais dos indivíduos.

Dessa forma, é fundamental que as organizações desenvolvam estratégias visando à satisfação dos funcionários, garantindo assim melhores resultados e eficiência no trabalho realizado. Pois, uma vez que o funcionário esteja satisfeito e motivado, ele terá maior produtividade. Assim, é fundamental que as empresas invistam em seus funcionários para adquirir talentos, comprometimento, formação de conhecimento e técnicas que auxiliem no desenvolvimento pessoal, profissional e da organização inteira.

Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas deve buscar a eficiência na empresa, se baseando na missão da empresa, na busca pela competitividade, treinamentos de pessoas, promover a mudança, oferecer satisfação aos funcionários, entre outras coisas.

Contudo, a gestão de pessoas trabalha em conjunto com outras áreas, visando melhores processos na execução das atividades, além de realizar o recrutamento de profissionais especializados e preparados, e ajudar a desenvolver os recursos humanos já disponíveis na organização, oferecendo benefícios como treinamentos, cursos, programas de carreira etc.

Segundo Chiavenato (1999, p. 8) “as organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente o dos empregados”.

Dessa maneira, a área de Gestão de Pessoas tem o papel estratégico fundamental de organizar políticas internas de valorização dos colaboradores nas organizações. Conseqüentemente o tempo investido no acompanhamento, qualificação e avaliação dos profissionais, permitirá não ter que despender futuramente atenção na solução de incidentes, e sim a resultados com qualidade.

Para manter e reter seus talentos, é necessária uma relação entre empregado e empregador de “ganha-ganha”, os dois lados devem obter vantagens, tanto a empresa quanto seus colaboradores. A empresa busca profissionais engajados, comprometidos e que ofereçam qualidade ao seu trabalho, enquanto as pessoas buscam satisfazer suas necessidades, como alcançar desenvolvimento profissional, enfrentar e superar desafios, obter autonomia, sentir-se responsável (KNAPIK, 2012, p. 53).

À vista disso, as empresas têm buscado se adequar às melhores práticas para gerir as pessoas, uma vez que os resultados alcançados serão mais propícios, pois indivíduos satisfeitos produzem melhor, trabalham mais motivados, possuem melhor rendimento, e isso reflete em várias áreas da empresa, desde a produção até os objetivos estratégicos. Os benefícios interferem e influenciam no desempenho da equipe e nas relações também.

Portanto, todos os envolvidos no processo de gestão de pessoas precisam estar capacitados e envolvidos, uma vez que ela trabalha de forma a promover o equilíbrio entre as necessidades dos colaboradores, a missão e os objetivos da empresa. Dessa forma, a gestão de pessoas precisa ser trabalhada desde o momento que o indivíduo é selecionado e, principalmente, durante a execução de seu trabalho, de maneira que irá refletir em ótimos resultados estratégicos para a empresa, respeitando as questões individuais, de modo a gerar satisfação e bom ambiente organizacional.

1.2 O impacto do clima organizacional na satisfação dos colaboradores

O clima organizacional dentro de qualquer organização é extremamente importante, pois irá determinar como as pessoas irão reagir e apresentar os resultados. Pessoas motivadas ficam satisfeitas e tendem a um melhor desempenho, gerando resultados positivos para a empresa, enquanto que pessoas desmotivadas e insatisfeitas tendem a um rendimento menor, podendo gerar conflitos entre a equipe, além de absenteísmos, atrasos, alto índice de rotatividade, entre outras coisas, que irão impactar nos resultados da empresa.

De acordo com Souza (2014 apud Maximiano, 1995, p. 7), o clima organizacional se refere ao comportamento dos indivíduos com a empresa e que reflete em seu desempenho e satisfação.

O clima organizacional em uma empresa é a forma como as pessoas reagem de acordo com os incentivos recebidos e os sentimentos presentes, por exemplo, se para um funcionário é importante um benefício específico e a empresa o oferece ao funcionário, este trabalhará motivado e satisfeito, e isso irá refletir no desempenho e no clima dentro da empresa, gerando sensação positiva.

Para Tamayo (2008), a falta de clima organizacional bom gera estresse nos trabalhadores, e isso acarretará em diversos problemas, como o mal-estar físico, psicológico e social, e é muito importante que isso seja detectado o quanto antes e tratado rapidamente a fim de evitar resultados negativos e impactos para a saúde dos indivíduos e a missão da empresa.

Contudo, é papel dos gestores observarem e analisarem não somente o comportamento dos funcionários, mas também o porquê isso ocorre. Algumas vezes o problema pode estar na própria liderança ou em conflitos na equipe. É importante descobrir o motivo do comportamento inapropriado, verificar se afeta mais de um indivíduo, estabelecer uma estratégia de ação e aplicá-la o quanto antes, para que o clima organizacional seja saudável.

Oliveira et al (2012) cita que vários estudos e análises sobre o comportamento das pessoas já foram realizados, em que as pessoas demonstravam comportamento passivo; o comportamento de cada indivíduo não pode ser previsto, pois as pessoas possuem individualidades e características específicas, reagindo de diferentes formas, e até mesmo a maneira como as informações são divulgadas dentro da empresa pode ter interferência no comportamento das pessoas.

Por isso é importante levar em consideração as particularidades de cada pessoa e as suas necessidades. Não é possível tratar todos os indivíduos da mesma forma, sendo que cada um possui uma necessidade, um estímulo diferente, possuem comportamentos e formas de agir distintas também. Enquanto para uns é importante benefícios, para outros pode ser um plano de carreira, uma bonificação monetária ou um reconhecimento. É por isso que a empresa precisa identificar em curto espaço de tempo essas questões a fim de tratá-las rapidamente.

Para Kury (2016), o comportamento das pessoas nas empresas pode impactar não só no clima organizacional, mas também na comunicação. Troca de palavras grosseiras, abusos e agressões verbais são alguns exemplos da má gestão de liderança que gera insatisfação nos colaboradores e seus efeitos são muito negativos para a empresa inteira. Essa questão afeta a produtividade, o clima organizacional e a saúde dos indivíduos.

É por isso que é importante a forma como a comunicação ocorre; que seja assertiva, especialmente dos gestores para com os funcionários, pois isso impacta não somente no clima da empresa, como também na vida das pessoas, nas relações entre membros da equipe

e nos resultados e produtividade. O tratamento deve prezar pelo respeito e a comunicação não deve provocar ofensas ou abusos para nenhuma das partes envolvidas.

Segundo Mandelli; Loriggio (2017), quando o clima é positivo as pessoas se ajudam nas tarefas e o resultado também será positivo. Se o clima é negativo, a liderança deve analisar as mudanças necessárias, pois quanto melhor o relacionamento de uma equipe, mais alto será seu desempenho, e assim a empresa atingirá os resultados esperados.

Por isso as relações entre membros da equipe refletem positiva ou negativamente no clima, na performance, nos resultados e na produtividade da empresa. Quando as necessidades não são atendidas e os conflitos não são resolvidos, os prejuízos tendem a ser difíceis de tratar. É necessário um bom planejamento e uma boa liderança.

De fato, existem muitas possibilidades que as empresas podem utilizar para se adaptar e se flexibilizar com as necessidades das pessoas, a fim de garantir maior rendimento e produtividade. Basta analisar não somente o desempenho como equipe, mas também o comportamento individual, assim como as necessidades e trabalhar nas possibilidades que possam oferecer melhor retorno para as pessoas e gerar bons resultados para a empresa. É preciso trabalhar ativamente tanto liderança quanto subordinados para encontrar um consenso.

1.3 A motivação como ferramenta estratégica às organizações e colaboradores

A motivação dos colaboradores é uma das peças-chave para a sobrevivência das organizações, porém, as organizações podem ajudar a despertar ou manter a motivação em seus colaboradores utilizando ferramentas que identifiquem as necessidades e desejos deles. Pois, colaboradores felizes em seus empregos tendem a realizar seu trabalho com qualidade, tornando o clima organizacional mais saudável, e conseqüentemente alcançando as metas estabelecidas, gerando assim maior rentabilidade para a empresa e satisfação a todos os envolvidos. Pessoas motivadas apresentam melhor desempenho, afetando positivamente a performance e os resultados da empresa.

Segundo Robbins (2005, p. 132), “a motivação pode ser definida como a relação que existe entre as pessoas e determinada circunstância”. Pois, a motivação é relativa a cada indivíduo, porque não se avaliam todas as pessoas da mesma forma, pois cada pessoa possui características diferentes.

Dessa forma, configura-se notório que a motivação é algo pessoal, alguns indivíduos se sentem motivados com benefícios específicos, outros com bonificações, ou também reconhecimentos e plano de carreira. Mas é fato que, seja qual for o gatilho que interfere na satisfação das pessoas, a motivação é fundamental a todos, para que produzam com eficiência, resultando assim em produtos e serviços com qualidade.

Para Marins (2013), a importância da motivação está relacionada a algumas questões ligadas ao emocional das pessoas, quanto mais envolvido o indivíduo com determinadas questões que aprecia, mais positivamente isso irá refletir consideravelmente na equipe, produtividade etc.. Um aspecto muito importante é que se utilizam os anseios das pessoas e a motivação para trazer bons resultados e enraizar vontade e iniciativa nos profissionais.

De fato, a motivação cada vez mais tem adquirido destaque, por conta da sua abrangente influência na estratégia das empresas e na performance dos indivíduos, agregando satisfação, melhorando o comportamento, permitindo um bem-estar no ambiente

de trabalho, maximizando o aprendizado, influenciando no clima organizacional entre outros benefícios.

Segundo Chandler (2012), o objetivo da motivação é fornecer incentivos para os indivíduos realizarem as tarefas com eficiência, bom desempenho e alcançar a produtividade máxima. A motivação leva a desafios, que geram a busca pelo crescimento.

Contudo, a motivação é um fator muito importante quando se deseja obter bons resultados, pois ela possui elementos variados, que devem ser elaborados de acordo com as necessidades dos indivíduos, a fim de obter o interesse das pessoas em realizar as tarefas com as mais diversas dificuldades e a aceitarem os desafios de forma consensual, sem a necessidade de conflitos e sem causar insatisfação. É aí que a empresa e colaboradores saem ganhando.

De acordo com Soares (2015), a motivação se refere àquilo que impulsiona o comportamento das pessoas, e isso ocorre devido à incitação que pode ser criada tanto pelo ambiente em que esse indivíduo está inserido, quanto por razões internas de cada pessoa, como os seus valores individuais, as suas necessidades, suas crenças etc..

Dessa forma a motivação está relacionada com diversos fatores, ela pode ser trabalhada pelas empresas para agir nos indivíduos como um fator gerador, que provoca o comportamento esperado criando satisfação; por outro, lado a motivação pode vir do próprio interior das pessoas. Cada indivíduo possui uma forma de pensar, de sentir e de agir conforme determinada situação e necessidade, resultando em um desfecho específico.

Por tudo isso, a motivação dos colaboradores é um fator de extrema importância, que contribui para o sucesso organizacional, contando com profissionais bem treinados e motivados a competitividade entre empresas será eficaz, atraindo cada vez mais os grandes talentos para a organização, formando equipes engajadas e ativas. Dessa forma, a motivação quando bem gerenciada pode gerar maior produtividade e maior inspiração, oferecendo ao colaborador a capacidade de ser inovador. Assim as organizações que promovem um ambiente adequado ao crescimento dos seus funcionários, terão a chance de contar com trabalhadores ainda mais motivados e oferecendo produtos com qualidade.

3 MÉTODO

O método de pesquisa utilizado foi o exploratório, com base em artigos, dissertações e teses para investigação da problemática relacionada à satisfação dos colaboradores no trabalho. A abordagem do trabalho se baseou em técnicas de pesquisa qualitativa, com o intuito de levantar os dados relacionados à temática de investigação.

Para isto foi elaborado um questionário, no formato Google Forms, aplicado aos relacionamentos pessoais e profissionais dos autores, através de compartilhamento em redes sociais, e-mails etc. A pesquisa foi realizada nas duas primeiras semanas de outubro de 2019, e foi enviada para 60 pessoas no total, por meio de contatos profissionais ao em torno dos autores, obtendo 34 respostas.

O questionário aplicado estava composto por 13 perguntas que objetivavam detectar aspectos relativos à satisfação dos colaboradores no trabalho, bem como oferecer subsídios para as análises qualitativas.

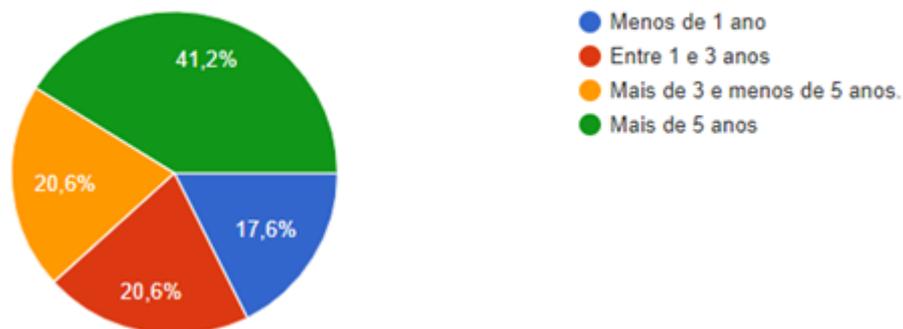
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste item são apresentadas as análises dos dados coletados com base no entendimento da satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho. O questionário aborda as principais perguntas relacionadas ao tema que oferecem subsídios para observar quais os aspectos envolvidos em relação à qualidade do trabalho do colaborador. Utilizou-se um quadro de perguntas e respostas, e estas últimas foram transformadas em porcentagens para ter-se uma noção de como interpretar tais resultados na amostra coletada. A pesquisa foi respondida por 34 pessoas no total, de diferentes áreas, cargos, níveis e empresas.

A Figura 1 mostra a investigação quanto tempo o colaborador já estava empregado naquela determinada empresa. Observou-se que o maior índice, representando 41,2 % do total de respondentes, já atua na empresa há pelo menos cinco anos.

Infere-se, por esse resultado, que as respostas serão válidas porque o colaborador já tem suficiente conhecimento da empresa após todos esses anos de trabalho, algo que é necessário se a análise se centra na investigação da satisfação do colaborador no ambiente de trabalho, como é o caso do presente artigo.

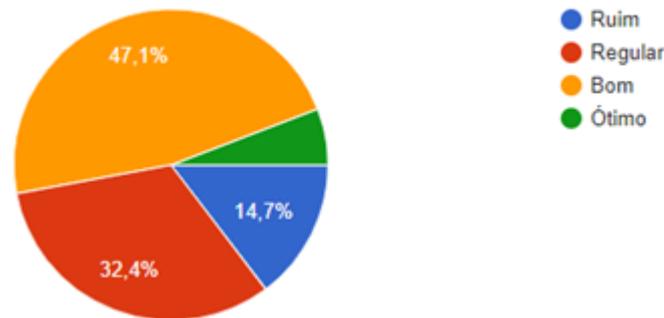
Figura 1 – Tempo de trabalho na empresa



Fonte: autores

Na Figura 2, procurou-se identificar o envolvimento dos gestores em relação às atividades de melhoria para os funcionários; obteve-se bom resultado se considerarmos as avaliações de “bom” e “ótimo” no gráfico que representam 52,9 %, ou seja, mais da metade das pessoas consideram que os gestores dentro das empresas estão engajados com o compromisso de propor aos colaboradores formas para procurar melhor as suas atividades dentro da empresa.

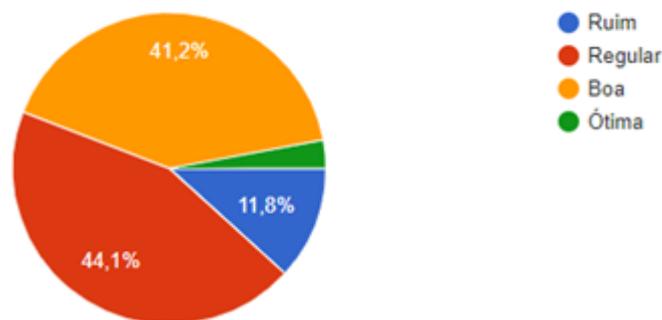
Figura 2 – Avaliação do envolvimento do superior em atividades de melhoria para os funcionários



Fonte: autores

A Figura 3 apresenta como é avaliada a comunicação entre a liderança e a equipe, pois se sabe que a comunicação é um dos itens principais para haver harmonia no ambiente de trabalho. Neste quesito 55,9 % dos colaboradores responderam “ruim” e “regular”; esse resultado pode indicar possíveis problemas em relação à satisfação de trabalho dos colaboradores por causa de má comunicação entre o líder e sua equipe. É necessário que as empresas invistam cada vez mais em treinamentos para que seus líderes possam manter a comunicação com a equipe de forma adequada e produtiva, para que os líderes possam estar sempre empenhados em passar com o maior número de detalhes as atividades e ações que uma equipe deve realizar.

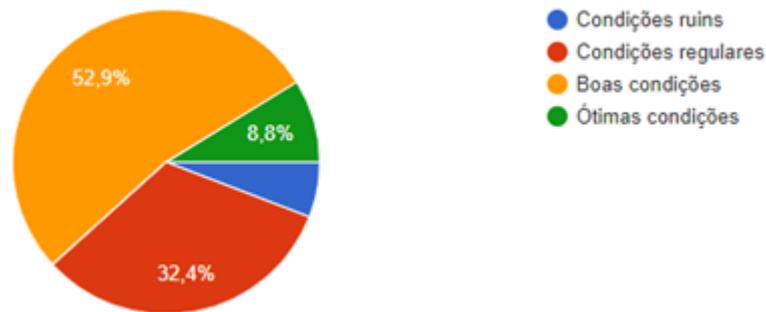
Figura 3 – Avaliação da comunicação da liderança com a equipe



Fonte: autores

Já na Figura 4 apresenta as condições do ambiente de trabalho para a realização das atividades. Nesse caso se observa que as empresas proporcionam aos colaboradores bom ambiente de trabalho, ao ponto de 61,7 % dos entrevistados indicarem “boas” e “ótimas” condições de trabalho. Em relação à problemática proposta, que visa buscar a satisfação no ambiente de trabalho os resultados parecem indicar ausência de problema efetivo em relação às condições de trabalho.

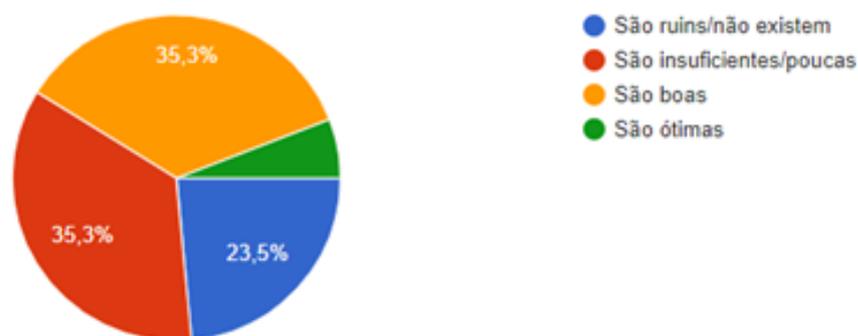
Figura 4 – Avaliação do ambiente de trabalho e condições para realizar as tarefas



Fonte: autores

Como forma de avaliar o quanto a empresa recompensa o colaborador por meio dos esforços relativos às atividades, apresentou-se pergunta específica a esse respeito. A Figura 5 oferece os resultados de como essas recompensas são avaliadas pelos colaboradores. Sabe-se que recompensas aos trabalhadores podem estar relacionadas a salários, promoções, benefícios adicionais como plano médico, odontológico etc. O que se observa pelas respostas obtidas é que 35,3% julgam “insuficientes” e 23,5% julgam “ruins”. Provavelmente esse pode ser um dos fatores impactantes e gerador de problemas na satisfação do colaborador no ambiente de trabalho e a empresa deve sempre propor melhorias nesse aspecto aos funcionários estabelecendo planos bem definidos, por exemplo, de cargo e salários, de benefícios etc.

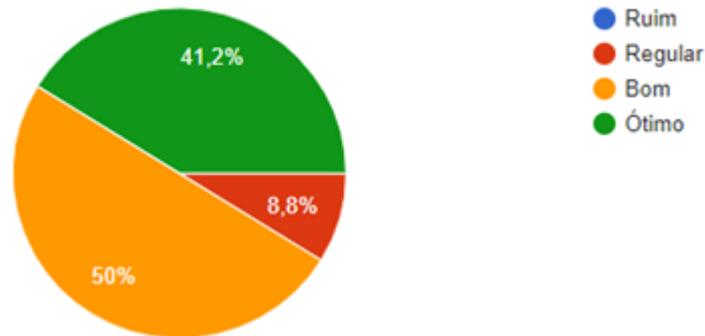
Figura 5 – Avaliação das recompensas oferecidas pela empresa



Fonte: autores

Na Figura 6 tratou-se de avaliar o relacionamento com os colegas de trabalho, sabe-se que as relações interpessoais no ambiente de trabalho podem apresentar conflito, problemas etc.. No entanto, quase a totalidade, representando 91,2 %, considerou que “bom” e “ótimo” o relacionamento com os colegas de trabalho. Com esse resultado, pode-se inferir a inexistência de problemas no relacionamento com os colegas de trabalho.

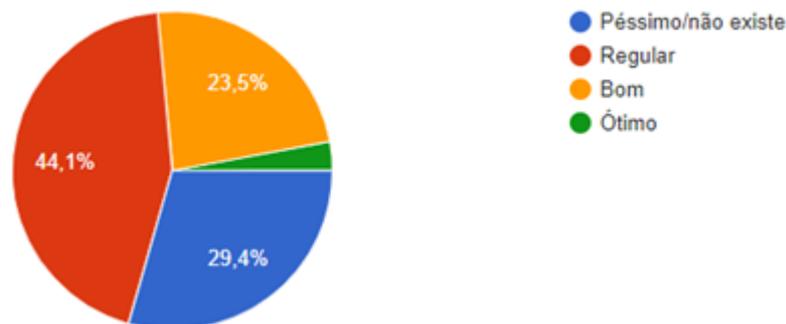
Figura 6 – Avaliação do relacionamento com colegas de trabalho



Fonte: autores

A Figura 7 apresenta a avaliação dos funcionários pesquisados em relação ao plano de carreira. Nesse aspecto 73,5% dos respondentes classificaram como “regular” (44,1%) e “péssimo/não existe” (29,4%). Esse resultado é compatível com o obtido na pergunta cinco, que tratava das recompensas aos funcionários, e reforça a ausência de estratégias, planos ou programas de recompensas aos empregados. Essas duas questões nos oferecem indícios do que deve ser melhorado nas empresas para enaltecer e incrementar a motivação, participação e engajamento dos funcionários.

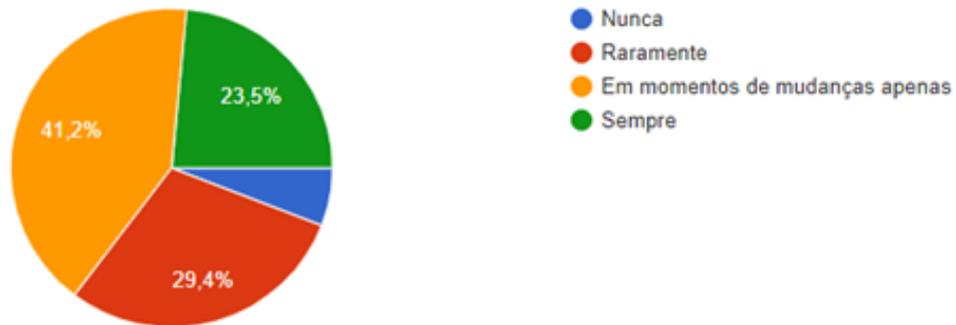
Figura 7 – Avaliação do plano de carreira



Fonte: autores

A Figura 8 demonstra que a empresa sempre incentiva os colaboradores a participarem com ideias e opiniões. O resultado desta pesquisa apontou que 64,7 % “sempre” e “em momentos de mudança” os colaboradores são encorajados a trazer suas ideias para o ambiente de trabalho.

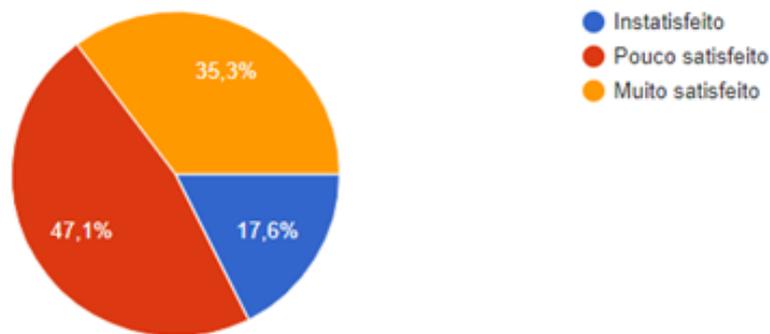
Figura 8 – Incentivo de ideias e opiniões dos colaboradores na empresa



Fonte: autores

Na Figura 9 também temos uma pergunta relacionada com benefícios e remuneração, para a qual a maioria (64,7%) respondeu como “pouco satisfeito” e “insatisfeito” o que reforça e corrobora os resultados obtidos nas perguntas cinco e sete, já comentadas antes.

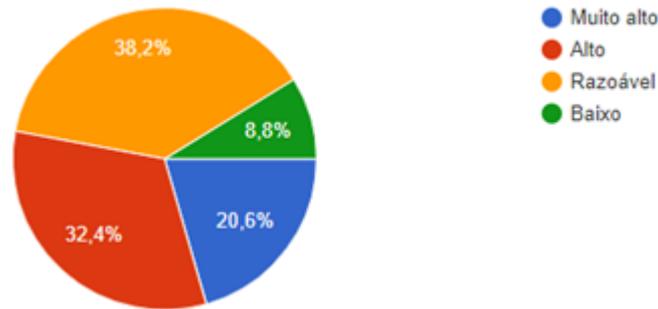
Figura 9 – Satisfação com os benefícios oferecidos e a remuneração



Fonte: autores

A Figura 10 é importante, pois avalia o nível de estresse frente ao ambiente de trabalho. As respostas para essa pergunta se apresentaram relativamente distribuídas, com 20,6% para “muito alto”, 32,4% para “alto” e 38,2% para “razoável”. Provavelmente esse resultado indique a inexistência de problemas em relação ao ambiente de trabalho, o que julgávamos ocorrer no início, mas as respostas parecem indicar o contrário.

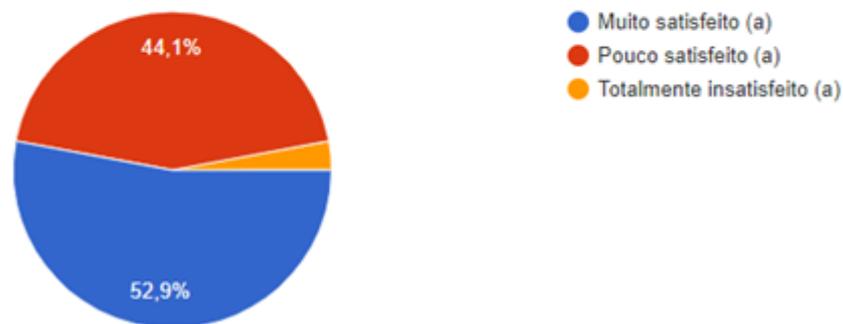
Figura 10 – Nível de estresse na função e no ambiente de trabalho



Fonte: autores

No entanto quando se perguntou a respeito da satisfação geral do funcionário em relação à empresa na qual trabalha, os resultados obtidos se mostraram equilibrados entre “muito satisfeito” (52,9%) e “pouco satisfeito” (44,1%), ver Figura 11. Desses valores obtidos não é possível inferir se a variável é ou não considerada importante para a satisfação no trabalho.

Figura 11 – Nível de satisfação com a empresa na qual trabalha



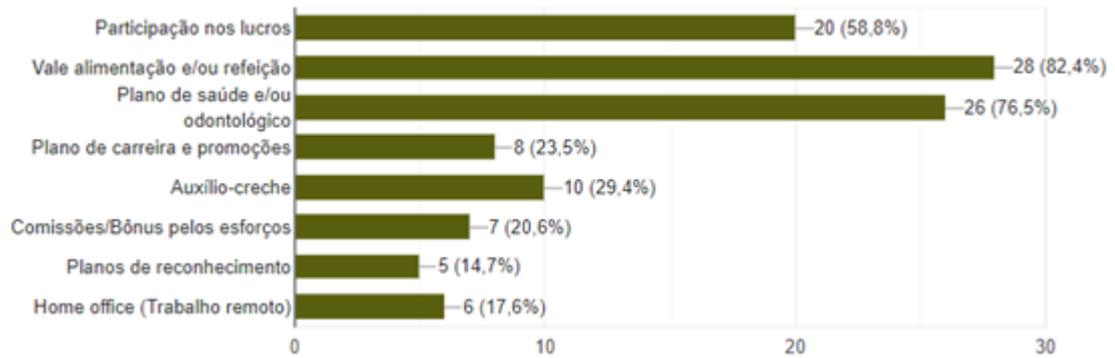
Fonte: autores

As duas últimas perguntas visavam descrever e mapear os benefícios que a empresa proporciona (questão 12) e os fatores de motivação para o aumento da satisfação do colaborador no ambiente do trabalho (questão 13).

Na Figura 12 aparece a relação dos benefícios que a empresa oferece como participação nos lucros, vale alimentação ou refeição e plano de saúde. Observa-se que na maior parte dos casos a empresa oferece mais de um benefício ao colaborador, porém a mais baixa porcentagem se dá nos planos de reconhecimento (com 14,7%) e na possibilidade de trabalho remoto (home-office, com 17,6%).

Como esta pesquisa foi feita em 2019, é provável que esse item recebesse hoje percentual diferente, considerando a crise provocada no ano de 2020 e o advento da pandemia do Covid19 que incrementou o trabalho remoto.

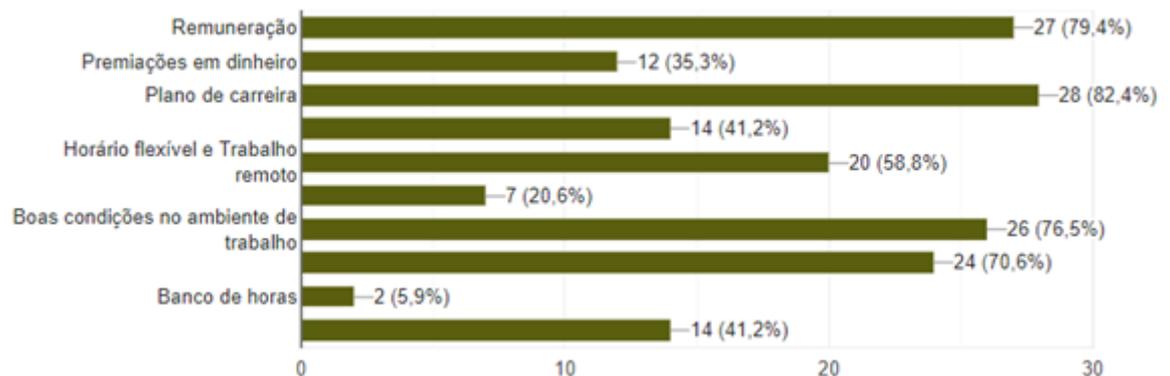
Figura 12 – Opções de benefícios na empresa na qual trabalha



Fonte: autores

Conforme já antecipado, a última pergunta investigava o fator considerado extremamente motivador pelo funcionário. Neste caso o fator preponderante foi “plano de carreira” (82,4%), “remuneração” (79,4%) e “boas condições no ambiente de trabalho” (76,5%), ver Figura 13.

Figura 13 – Fator motivador extremamente importante



Fonte: autores

As respostas obtidas parecem indicar a importância que o plano de carreira tem como agente motivador para os funcionários. Infere-se, portanto, que investimentos no plano de carreira dos funcionários atuariam não apenas como motivador para o funcionário, mas também como forma de incrementar as melhorias sociais, da comunidade e da família do colaborador. Isso sem deixar de lado e nem minimizar a importância de se oferecer boas condições no ambiente de trabalho e, claro, remuneração justa e adequada à entrega de trabalho, dedicação e esforço do colaborador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o aquecimento do mercado econômico, as organizações têm buscado várias alternativas para se destacar no âmbito dos negócios, mantendo-se no mercado competitivo. Com isso, a busca por melhores resultados frente ao mercado torna-se indispensável. Essa busca, entre outras, se faz por colaboradores motivados frente aos desafios a serem alcançados.

De acordo com o trabalho realizado, entende-se que as pessoas reagem de acordo com os incentivos recebidos, sejam eles financeiros ou não, pois cada pessoa possui sua forma individual de se motivar frente os desafios do dia a dia. Assim, as empresas necessitam avaliar as condições do ambiente de trabalho, as ferramentas oferecidas, o trabalho e relação entre os membros da equipe, o comportamento das pessoas, para que assim possam adotar estratégias que estimulem o sucesso de seus colaboradores.

Dessa forma, é fundamental que as empresas se preocupem com o bem-estar dos seus funcionários, pois além de afetar o seu desempenho e os resultados da empresa, podem gerar sérios problemas, como acidentes, ausências e até processos, por conta de doenças geradas pelo estresse. Quando se tem clima organizacional favorável à realização do trabalho, os funcionários se sentem motivados para o cumprimento de suas funções.

Portanto é fundamental que as organizações estabeleçam uma comunicação clara e eficiente com seus profissionais, a fim de que possam expor suas opiniões, queixas e satisfações, para que juntos possam propor ações de melhorias, refletindo assim positivamente no ambiente de trabalho e consequentemente nos resultados buscados. Dessa forma, com a utilização dos indicadores de satisfação dos funcionários e as pesquisas de opinião, as empresas podem alcançar mais engajamento de seus colaboradores, melhores resultados, gerando assim pessoas mais motivadas na realização de seu trabalho. Tudo isso gera retorno positivo tanto para a pessoa, quanto para a organização em alcançar seus resultados.

6 REFERÊNCIAS

CHANDLER, Steve. 2012. **100 maneiras de motivar a si mesmo**. Rio de Janeiro: GMT, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o papel dos recursos humanos na organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. Barueri: Manole, 2014.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

KURY, Vania Bueno et al. **Comunicação organizacional estratégica: aportes conceituais e aplicados**. São Paulo: Summus. 2016.

MANDELLI, Pedro; LORIGGIO, Antonio. **Liderança para alta performance: conceitos e ferramentas**. Petrópolis: Vozes, 2017.

MARINS, Luiz; MUSSAK, Eugenio. **Motivação: do querer ao fazer**. Campinas: Papirus, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Djalma et al. **Aprendizado organizacional: contexto e propostas**. V. 2. Curitiba: Intersaberes, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

STADLER, Adriano, PAMPOLINI, Claudia Patrícia Garcia. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2014.

SOARES, Bruna Caroline Moreira. **Motivação nas organizações**. Assis (São Paulo): FEMA/IMESA, 2015.

SOUZA, Carla Patricia da Siva. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

TAMAYO, Álvaro. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa Psi, 2008.