

**A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS:
UM ESTUDO DE CASO NA COOPERATIVA DOS PRODUTORES DE LEITE DE
IRAÍ DE MINAS LTDA**

Viviane Santa Rosa Barbosa¹

Cássio Raimundo Valdisser²

RESUMO:

Este artigo foi desenvolvido a partir de pesquisa realizada na Cooperativa dos Produtores de Leite de Iraí de Minas Ltda (COPLIM), sobre a motivação e satisfação na organização. O objetivo principal da pesquisa foi verificar quais fatores são determinantes para uma empresa manter seu quadro de colaboradores motivados e com alto nível de satisfação. Este trabalho apresenta pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir de publicações sobre a temática em livros, revistas, artigos científicos, periódicos, entre outros. Realizou-se ainda uma pesquisa exploratória com aplicação de questionários contendo questões de múltipla escolha para 30 (trinta) funcionários da COPLIM. De acordo com a pesquisa desenvolvida a maioria dos funcionários já se sente satisfeita ou motivada com as atividades realizadas dentro da cooperativa, e isso é importante, tanto para os funcionários que estão se sentindo importantes e reconhecidos pela empresa por aquilo que fazem, quanto para a cooperativa que terá colaboradores fiéis e satisfeitos com o trabalho e que vestem a camisa com orgulho. Portanto, a motivação e a satisfação ajudam no desenvolvimento e aprimoramento dos funcionários, pois demonstram empenho nas atividades desenvolvidas.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação; Satisfação; Desempenho.

ABSTRACT:

This article was developed from a research did in the Cooperative of Milk Producers from Iraí de Minas Ltda (COPLIM), on the motivation and satisfaction in the organization. The main objective of the research was to verify what factors are determinat for a company to keep its staff motivated and with a high level of satisfaction. This work shows bibliography research developed from the publications about subject in books, magazines, scientific articles, and others. An exploratory survey was carried out with a questionnaire application containing multiple choice for thirty (30) COPLIM employees. According to research developed at COPLIM, most employees are already satisfied or motivated by the activities

¹ Graduanda em Administração pela Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP. Contato: viviane-srbarbosa@hotmail.com.

² Professor orientador. Bacharel em Administração pela Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP. Possui especialização em Administração e Gestão Pública e MBA em Controladoria e Finanças. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Contato: crvaldisser@yahoo.com.br.

carried out within the Cooperative, and this is important, both for employees who are feeling important and recognized by the company for what they do. As well as for for the cooperative that will have faithful and satisfied collaborators with the work and who dreas the shirt with pride. Therefore, the motivation and satisfaction help in the employees, since they demonstrate commitment in the activities developed.

KEY-WORDS: Motivation; Satisfaction; Performance.

1 INTRODUÇÃO

A motivação e satisfação em uma organização são assuntos fundamentais quando se relacionam funcionários e metas empresariais. Isso se deve ao fato que se trata de duas abordagens ligadas no aumento da produtividade, e não a ação de indivíduos com o trabalho que executam nas organizações (PIRES, 2014).

Segundo Chiavenato (2008), quando se fala em motivação e satisfação organizacional, deve necessariamente definir o clima organizacional e, nesse sentido, o retrata como algo relacionado com a moral e satisfação daquilo que os membros têm por necessidades, podendo ser saudável ou doentio, satisfatório ou insatisfatório, positivo ou negativo e está sujeito ao estado em que cada membro se sente em relação à empresa.

A relação das pessoas com as empresas é algo extremamente complexo, pois na prática ambos vislumbram o alcance de seus objetivos. Assim, quando se trata de motivação e satisfação deve ser entendido que colaboradores satisfeitos e motivados demonstram esforços na execução de suas tarefas organizacionais se puderem, ao mesmo tempo em que contribuem para satisfazer suas necessidades (HAMPTON, 2005).

Para Robbins (2005), a melhor forma de conceituar a satisfação no trabalho é apoiar a atitude geral de uma pessoa em relação ao mesmo, ou seja, o interesse em querer exercitar a sua função acreditando no reconhecimento, além de perceber a sua utilidade no dia a dia do contexto empresarial.

A motivação por ser determinada como não puramente individual, mas que resultada interação entre indivíduos, necessita ser compreendida no contexto empresarial como uma concepção do homem que se realiza. Nesse sentido, a organização deve favorecer condições para que o sentimento da autorrealização seja alcançado, assim, se satisfazendo, em simultâneo, as necessidades da pessoa e da empresa (PIRES, 2014).

Segundo Bowditch e Buono (1997), a motivação e satisfação são sentimentos importantes que devem exigir por parte dos administradores, uma notável compreensão e, evidentemente, gerar na praticidade a ocorrência desses sentimentos na realização das atividades dos funcionários.

A pesquisa teve como objetivo geral verificar quais os fatores são determinantes para uma empresa manter seu quadro de colaboradores motivados e com alto nível de satisfação. E como objetivos específicos, analisar quais os métodos utilizados pela empresa para manter seus funcionários motivados e satisfeitos quanto ao trabalho a ser realizado e verificar o nível de satisfação dos funcionários.

O presente estudo está estruturado da seguinte forma: além desta introdução, na segunda seção, apresenta-se o referencial teórico com os conceitos utilizados na análise dos resultados; na terceira seção são apresentados os aspectos metodológicos empregados na pesquisa; na quarta seção, os resultados encontrados, incluindo o atendimento aos objetivos propostos; e, por último, são tecidas as considerações finais da presente pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os conceitos e definições de motivação e satisfação na organização, a importância dos mesmos e como manter os funcionários motivados no ambiente de trabalho.

2.1 Conceitos e definições

Para Bergamini (1988), a motivação não pode ser esclarecida como algo em que as pessoas afirmam que é necessário aprender a motivar os outros. Ela deve ser vista como um sentimento que a força que conduz o comportamento motivado está fora da pessoa, isto é, nasce de fatores extrínsecos que são de certa forma, soberanos e alheios a sua vontade. Quando a ação tem como origem o potencial propulsor, interno à própria pessoa, aquilo que se observa em termos comportamentais é realmente identificado, como motivação.

Para Gil (2001), a motivação é a chave do comprometimento, pois é a forma mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Portanto, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas

adequadas para trabalhar com ela está se tornando uma tarefa das mais importantes para os gerentes.

Motivação é uma força, uma sinergia que impulsiona na direção de alguma coisa, absolutamente ela é intrínseca, ou seja, está no interior das pessoas, nasce das necessidades interiores. Quando há por parte de autores o significado de motivação e tratam como automotivação, está cometendo um pleonasma, um equívoco. A palavra auto está sobrando. Porque motivação é intrínseca, também não pode ser afirmado que motiva os outros a isso ou aquilo. Ninguém motiva ninguém. As pessoas internamente é que se motivam ou não. Tudo o que os de fora podem fazer é estimular, incentivar, provocar essa motivação. Dito de outra maneira, a diferença entre motivação e estímulo é que a primeira está internamente, e segunda, está externamente (VERGARA, 1999, p. 42).

Segundo Maximiano (2010), a palavra motivação é derivada do latim *motivos*, *movere*, que tem o significado de mover. Outras palavras que possuem a mesma origem são: motor, motivo e emoção. No sentido original motivação indica o processo de incentivar o comportamento do ser humano por alguma razão. Este comportamento é sempre motivado, um motor que funciona e movimenta-o. Para Maslow (2003) uma vez que as necessidades humanas estiverem satisfeitas, os indivíduos estarão motivados para o trabalho.

Para Robbins (2002), satisfação no trabalho é a atitude geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, até mesmo as relações de poder, o ambiente, a organização, as políticas e programa de gestão da empresa, suas tecnologias, metas, objetivos e interesses, seu ambiente econômico-financeiro, sua história e os desejos dos colaboradores no sentido singular e coletivo.

Segundo Campos (1995), a satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis, relativo ao prazer ou a dor que diferem raciocínios objetivos de intenções comportamentais com os quais os empregados veem seu trabalho e se relacionam. Por isso, o nível geral das atitudes dentro de um grupo complementa o ambiente organizacional, uma vez que os indivíduos frequentemente buscam seus padrões sociais junto aos colegas de trabalho.

2.2 A importância da motivação

A motivação humana tem sido apontada como um dos maiores desafios e preocupação das organizações modernas. Este tema tem inclusive, despertado o interesse

de pesquisadores, os quais tentam explicar e entender o sentido dessa força que fazem com que as pessoas realizem e atinjam seus objetivos.

Conforme Maximiano (2000), o termo motivação pode ser interpretado como processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Nesse sentido, a motivação pode ser entendida como uma razão que leva as pessoas a uma determinada ação ou comportamento.

Para que os colaboradores possam realizar suas atividades, de modo a obter satisfação e motivação, é necessário que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho confortável e seguro. Além destes fatores, evidencia-se também a importância de que sejam realizadas no ambiente de trabalho, atividades de socialização e interação, uma vez que estes elementos mostram-se de fundamental importância para a satisfação dos colaboradores com a organização e, conseqüentemente, maior produtividade (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

Conforme Nogueira (2012), as pessoas qualificadas, satisfeitas e motivadas com o trabalho são fundamentais para qualquer empresa. Para ter funcionários motivados e satisfeitos dentro das organizações depende de vários fatores, como um salário adequado, benefícios, planos de incentivo etc. Além disso, o poder da motivação pode gerar grandes resultados no desempenho das atividades dos empregados. Como resposta para o problema da motivação, é necessário identificar e buscar ferramentas capazes de promover a satisfação e a motivação no trabalho para obter melhores resultados.

Assim, percebe-se que a motivação e satisfação estão associadas e caracterizam-se pelo desenvolvimento emocional e social das pessoas. Para que as pessoas produzam mais e sintam-se realizadas, é necessário trabalhar a motivação e a satisfação dentro do seu ambiente social, profissional e familiar.

2.3 Como manter os funcionários motivados

Motivar pessoas é uma tarefa muito difícil, porém, existem vários itens que podem levar as pessoas à motivação. Mas é importante lembrar que as necessidades variam

conforme o momento e também de pessoa para pessoa. Uma das recomendações mais importantes é valorizar as pessoas igualmente. Gil (2001) ensina que:

[...] eleger “favoritos” favorece a animosidade dos colegas e consequentemente a perda da motivação para trabalhar em grupo. [...] observe as pessoas sem preconceitos, concentrando a atenção principalmente nos fatores relacionados ao desempenho (GIL, 2001, p. 210).

Para Barbulho (1996), quando se pergunta o que deve ser feito para manter os funcionários motivados, deve ser afirmado que o funcionário precisa ser respeitado, ser visto como um ser humano completo que além da força, possui inteligência, sensibilidade e emoções. Infelizmente no contexto empresarial, o funcionário é tratado em muitas ocasiões, como um simples número, uma simples máquina, o qual pode ser modificado ou trocado a qualquer momento. Na verdade, quando se há o respeito, obedece à lógica que motivar é dar motivo às causas, exposição e uma atitude de estimular.

Para motivar as pessoas, o motivador deve ter um comportamento positivo de apoio a outras pessoas e entusiasmar-se com elas. O funcionário não deve se sentir como mais um a fazer parte da empresa, mas como aquele que faz total diferença quando não está presente (GIL, 2001).

Uma das maneiras de reforçar a motivação nas pessoas é por meio dos incentivos que são oferecidos a elas. Incentivos mantêm as pessoas mais dispostas e satisfeitas desenvolvendo melhor suas atividades, conforme reforça Weiss (1991):

[...] quanto mais valor as pessoas dão à compensação que esperam pelos seus esforços, mais provável será que façam o melhor possível. Naturalmente, um desempenho bem-sucedido ainda depende de a pessoa ter capacidade de fazer o serviço e saber claramente qual é seu papel (WEISS, 1991, p. 68).

Outro item importante é encorajar as iniciativas, é recomendável que as empresas adotem um sistema de recepção de sugestões, e que demonstrem receptividade nas sugestões e ideias manifestadas. A iniciativa das pessoas ou equipes é um sinal de motivação, ser solicitado a participar de novas propostas ou até mesmo para solucionar algum problema, motiva o ser humano. Gil (2001, p.180), ressalta que para estimular as pessoas, “é necessário que se estabeleçam metas ambiciosas. Organizações que se contentam com metas modestas não conseguem estimular suas equipes a pensar grande”.

Oferecer incentivos para satisfazer as pessoas ajuda a estimular a motivação das mesmas. Por outro lado, as pessoas já devem estar satisfeitas para que outros fatores as levem à motivação. Premiações e dinheiro não podem ser considerados fatores motivacionais, são apenas estímulos para a equipe. Porém, estes estímulos podem causar um ambiente de competitividade entre os funcionários (CHIAVENATO, 2008).

Na medida em que se agrega maior diversidade e responsabilidade ao trabalho, obtém-se maior comprometimento dos empregados e favorece-se o desenvolvimento de novas habilidades. Portanto, cabe ao gestor, enriquecer as funções dos funcionários, abrindo portas para que aprendam cada vez mais e estejam aptos a várias funções (GIL, 2001, p. 212).

Outro fator importante na motivação é delegar autoridade aos funcionários. Esta ação ajuda a despertar e desenvolver talentos individuais. Quando a chefia ignora o conhecimento que o funcionário possui e as decisões são tomadas apenas pelos superiores, automaticamente, o funcionário é desmotivado (CHIAVENATO, 2008).

Uma maneira prática de estimular a motivação das pessoas é criar programas que estimulem o crescimento pessoal dentro do ambiente organizacional. Proporcionar formas de trabalho que façam com que os funcionários se destaquem entre os outros (GIL, 2001).

Melhorar a produtividade do empregado e, conseqüentemente, elevar sua motivação, requer um pouco de paciência, é necessário primeiramente conhecer o empregado em questão, conhecer suas necessidades específicas, um desafio no trabalho pode desenvolver o sentimento de autoestima e orgulho, pois um trabalho mais interessante pode motivar o funcionário mais do que simplesmente fazer seu trabalho diário com um pouco mais de rapidez (WEISS, 1991, p. 95).

Promover mudanças nos setores estimula a motivação dos funcionários, a mudança provoca aumento do interesse, fazendo com que percebam que quando algo no ambiente não está bem, este pode ser melhorado, proporcionando o bem-estar da equipe.

O que pode estimular também é o reconhecimento pelo trabalho produzido para alguns funcionários. “Não bastam apenas elogios, as pessoas necessitam ser recompensadas e reconhecidas pelo o grupo também, ou simplesmente, frente ao grupo”. Outras pessoas, porém, sentem-se motivadas e satisfeitas quando assumem o papel de liderar um grupo para melhorar a produtividade, a qualidade, ou o serviço. “Os funcionários não têm muitas possibilidades de liderar, por esse motivo alguns funcionários veem o papel de gestor como uma forma de se expressar como seres humanos adultos e úteis (WEISS, 1991, p. 95).

Conseguir mostrar para as pessoas todos os pontos positivos que a motivação pode influenciar na sua carreira e no sucesso da empresa não é nada fácil, pois a motivação pode ser comparada com a tentativa de influenciar o funcionário em suas decisões pessoais. Para desenvolver cada vez mais a motivação, a chave principal é a confiança, o funcionário precisa perceber que a intenção do líder é ajudá-lo a alcançar as suas metas e crescer junto com a empresa (CAMPOS, 1995).

Para motivar as pessoas é necessário criar um ambiente em que as pessoas possam se sentir bem consigo mesmas e entre si, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo (WEISS, 1991, p. 11).

A motivação deve partir da pessoa, tem a ver com interesse, vontade de fazer, iniciativa e isso depende mais do funcionário do que da empresa. A empresa deve apenas contribuir para que a iniciativa, o interesse e a vontade de progredir sejam viabilizados.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este artigo realizou pesquisa bibliográfica a partir de publicações sobre a temática em livros, revistas, artigos científicos, periódicos, entre outros. Lakatos e Marconi (2007), revelam que se trata de uma pesquisa que se baseia teoricamente a partir de um ponto de investigação, já que vem a ser utilizada para conceituar os fatos provados e observados.

Realizou-se também uma pesquisa exploratória com aplicação de questionários contendo questões de múltipla escolha para 30 (trinta) funcionários da Cooperativa dos Produtores de Leite de Iraí de Minas Ltda (COPLIM), com o objetivo de observar e analisar os métodos de motivação adotados pela cooperativa, bem como mensurar o nível de satisfação e motivação dos funcionários. Ressalte-se que a empresa possuía 30 (trinta) funcionários, sendo que a amostra selecionada para a pesquisa corresponde à população, isto é, todos os funcionários participaram da pesquisa. A intenção da pesquisa exploratória, para Lakatos e Marconi (2007), é buscar entender uma determinada situação, avaliando alternativas de ações a partir de investigações sobre o tema analisado.

Assim, essa pesquisa adotou, como método de investigação, o estudo de caso. Para Yin (2004), o estudo de caso se constitui em uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto.

Com o propósito de alcançar os objetivos descritos anteriormente, a pesquisa se desenvolveu com base na execução e cumprimento de cada uma das etapas que são apresentadas abaixo:

a) revisão da literatura: para iniciar a pesquisa foi realizado um levantamento teórico abordando as temáticas “motivação e satisfação”;

b) desenvolvimento do estudo de caso: esta etapa foi desenvolvida após a aprovação da pesquisa junto ao Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP, uma vez que foi aplicado questionário para 30 (trinta) funcionários da Cooperativa dos Produtores de Leite de Iraí de Minas Ltda (COPLIM);

c) apresentação e análise dos resultados e conclusões da pesquisa: após a avaliação dos procedimentos atinentes aos métodos de motivação adotados pela Cooperativa dos Produtores de Leite de Iraí de Minas Ltda (COPLIM), os dados coletados por meio da aplicação de questionário para 30 (trinta) funcionários foram analisados qualitativa e quantitativamente, os quais forneceram subsídios para a formulação das considerações finais da pesquisa que englobam os seus resultados e as recomendações para novos estudos relacionados ao objeto da pesquisa.

A análise quali-quantitativa para Lakatos e Marconi (2007), é uma pesquisa cujo desenvolvimento se baseia na coleta e análise de um determinado estudo, usufruindo como meio procedimentos mistos, ou seja, dados numéricos ou estatísticos, bem como informações textuais.

3.1 Caracterização da organização pesquisada

A Cooperativa dos Produtores de Leite de Iraí de Minas LTDA (COPLIM), foi fundada em 1992. Inicialmente era denominada Associação dos Produtores de Leite de Iraí de Minas (APLIM). A cooperativa surgiu da união de apenas vinte associados, que aprovaram por unanimidade dos votos para que a associação se tornasse uma cooperativa de responsabilidade limitada.

Pode-se afirmar que hoje ela possui mais de 350 cooperados. A área de ação da cooperativa abrange vários municípios, como: Iraí de Minas, Monte Carmelo, Romaria, Patrocínio, Estrela do Sul, Abadia dos Dourados, Nova Ponte, Perdizes, Santa Juliana, Indianópolis, Coromandel e Pedrinópolis.

A comercialização do leite é sua principal atividade, desde o início de sua fundação até os dias de hoje, mas tem outros produtos que são comercializados também, como por exemplo, ração para bovinos e produtos agropecuários, mas o leite está em primeiro lugar em sua comercialização, ele é 100% resfriado após recolhido nas fazendas das redondezas e encaminhado à cooperativa por meio de caminhões tanque, que fazem todo o serviço de transporte para base própria de resfriamento da cooperativa, e depois segue como revenda para a indústria.

A cooperativa possui uma loja veterinária própria que atende exclusivamente os cooperados, disponibiliza mais de mil produtos agropecuários para revenda, além de ofertar assistência técnica veterinária e agrícola integral na loja e também no campo. E, além disso, ela possui também uma fábrica, conhecida pelo nome: “Rações COPLIM”, a qual produz rações de primeira qualidade para gados em geral.

A cooperativa possui um dos melhores sistemas operacionais do mercado, sendo toda a empresa informatizada, o que traz mais agilidade nos processos produtivos e no atendimento ao cliente, pois com o passar do tempo surgiu a necessidade de cumprir às exigências legais, tais como nota fiscal eletrônica. A tecnologia é uma ferramenta extremamente importante para automatizar muitos dos processos executados na cooperativa, diminuir a incidência de erros e certamente uma melhor administração e gestão.

Hoje é possível dizer que a cooperativa vem desenvolvendo um trabalho de informação ao produtor em relação à qualidade do leite, criação e manejo dos animais, oferecendo todo suporte necessário para otimização do produto final. Visando se tornar a maior e mais eficiente cooperativa leiteira da região de todos os tempos.

A COPLIM tem como missão: “receber a produção de seus associados, comercializar e prestar serviços com qualidade, proporcionando melhor retorno aos seus associados, visando a satisfação dos clientes e prosperando como organização cooperativista.”

Busca oferecer sempre excelência nos serviços, continuar com a qualificação da produção com o objetivo institucional de incentivar, representar e dar suporte aos seus cooperados, além de estar promovendo a melhoria em toda a cadeia leiteira e buscando a regulamentação dos produtores de leite.

A COPLIM tem como objetivos: promover a defesa comum dos interesses sociais e econômicos de seus cooperados; impulsionar o desenvolvimento dos produtores rurais para

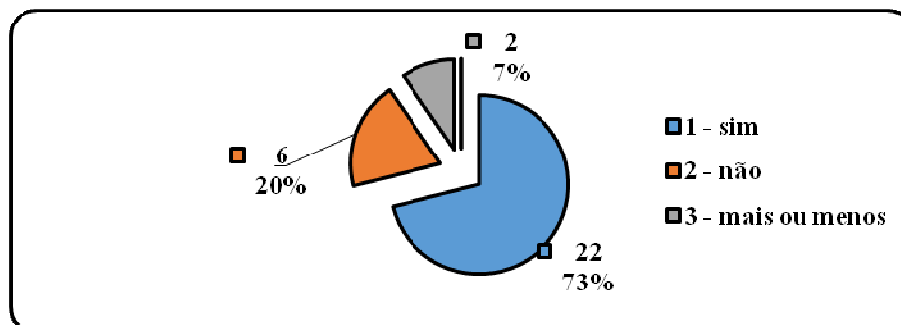
torná-los mais competitivos, transformando-os em verdadeiros empresários rurais; investir na capacitação e na profissionalização de seus produtores associados, para obter matéria-prima de extrema qualidade; fortalecer e organizar a cadeia produtiva do leite, atender a grande necessidade de pequenos e médios produtores, que estavam excluídos, pagando uma remuneração mais justa e a valorização do seu trabalho com critérios e seriedade.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No dia 19 de abril de 2016, às quinze horas e quarenta minutos, foi aplicado um questionário para os funcionários da COPLIM, com o propósito de analisar o grau de satisfação e motivação dos funcionários que ali trabalham. Este questionário foi aplicado para 30 (trinta) funcionários, que totalizam os funcionários das três unidades componentes da cooperativa (Auto Posto COPLIM, Rações COPLIM e a Matriz). Todos os funcionários responderam ao questionário aplicado, não houve prévia seleção para responder ao instrumento de coleta de dados, haja vista que todos foram convocados a participar. Com os resultados obtidos é possível observar o grau de satisfação e motivação dos funcionários.

De acordo com o questionário aplicado para os funcionários da Cooperativa de Produtores de Leite de Iraí de Minas Ltda, constatou-se vários aspectos importantes. Os principais resultados obtidos são apresentados e discutidos a seguir.

Figura 1 – Satisfação com o cargo



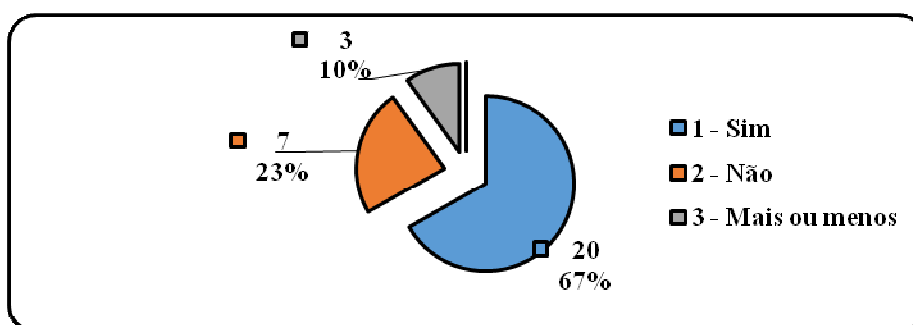
Fonte: Elaborada pela autora (2016).

Os resultados constantes na Figura 1 mostram que 20% dos funcionários não estão satisfeitos com seus cargos e aproximadamente 7% disseram estar mais ou menos

satisfeitos com o cargo desempenhado na cooperativa, isso mostra que alguns dos funcionários gostariam de mudar de cargo por algum motivo. Já 73% dizem estar satisfeitos com seu cargo.

Tais resultados obtidos vão de encontro ao entendimento de Gil (2001), uma vez que ele afirma que a satisfação com o cargo exercido pelos funcionários em uma empresa, demonstra que as atividades envolvem desde as condições necessárias para a sua realização, até o ambiente propício para a execução das funções.

Figura 2 – Satisfação com o volume de trabalho realizado

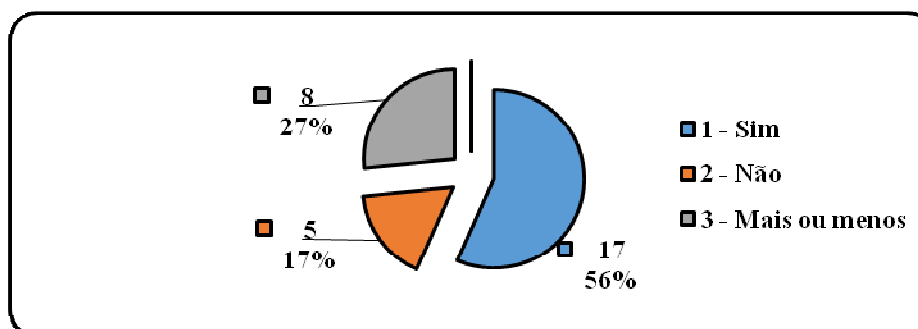


Fonte: Elaborada pela autora (2016).

A Figura 2 mostra que aproximadamente 67% dos funcionários estão satisfeitos com o volume de trabalho que realizam, 23% dizem não estar satisfeitos e, apenas 10%, dizem estar mais ou menos satisfeitos com a quantidade de trabalho que realizam.

Estes resultados podem ser compreendidos de acordo com a percepção de Campos (1995), quando ele deixa registrado que as atividades executadas pelos funcionários em uma empresa devem ser analisadas e planejadas, visando à eficiência no cumprimento das tarefas. Quando realmente são executadas através de uma análise precisa, os funcionários sentem-se mais comprometidos com o que deve ser feito na empresa.

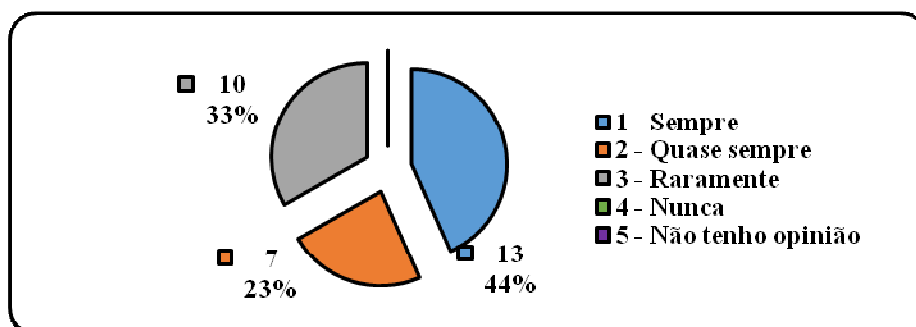
Figura 3 – Satisfação com o salário atual



Fonte: Elaborada pela autora (2016).

A Figura 3 mostra que 56% dos funcionários estão satisfeitos com o salário atual, 17% dizem estar insatisfeitos e 27% dizem estar mais ou menos satisfeitos com o salário atual. Nesse sentido, o salário está relacionado ao reconhecimento das tarefas realizadas pelos funcionários. Reconhecer o trabalho do indivíduo nas metas almejadas, credencia uma particularidade em que o salário deve ser compensatório no dia a dia das funções (WEISS, 1991).

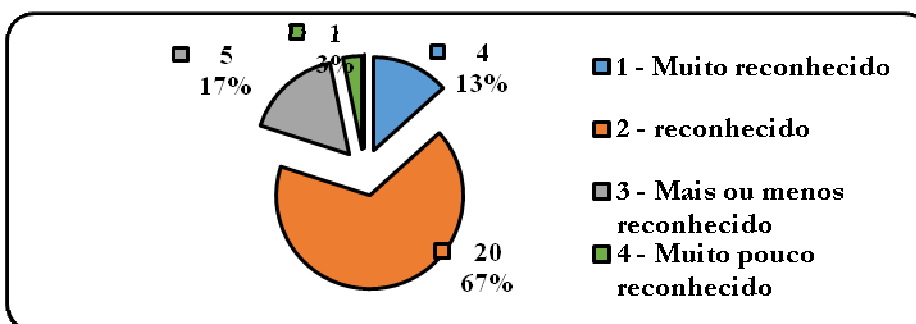
Figura 4 – Oportunidade para o desenvolvimento e crescimento profissional



Fonte: Elaborada pela autora (2016).

Observa-se na Figura 4 que 44% dos funcionários dizem que a cooperativa sempre oferece oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional, 23% disseram que quase sempre isso acontece e 33% disseram que raramente a cooperativa oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para os funcionários. A partir desses resultados, é importante ressaltar a visão de Chiavenato (2008), o qual esclarece que as oportunidades para crescimento e desenvolvimento profissional são fatores associados às necessidades individuais, e diante dessas circunstâncias, os indivíduos se esforçam para que consigam sucesso em suas tarefas.

Figura 5 – Sente-se reconhecido pelo trabalho que faz



Fonte: Elaborada pela autora (2016).

De acordo com a Figura 5, em termos de reconhecimento pelo trabalho realizado, 13% dizem serem muito reconhecidos pelos trabalhos que realizam, 67% dizem serem reconhecidos, 17% dizem serem mais ou menos reconhecidos e 3% dizem serem muito pouco reconhecidos pelos trabalhos que fazem. Os resultados obtidos nessa questão vão de encontro ao que Gil (2001) aborda, uma vez que para ele é muito importante o reconhecimento do trabalho realizado, pois quando os indivíduos são reconhecidos pelo trabalho que realizam nas organizações, percebem um processo de integração de pessoas numa situação de trabalho, de forma a fazer com que os trabalhadores colaborem com a empresa e até encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a pesquisa desenvolvida na Cooperativa de Produtores de Leite de Iraí de Minas Ltda (COPLIM), nota-se que a motivação e a satisfação são fatores muito importantes dentro da cooperativa e em qualquer organização, e que ajudam muito no desenvolvimento e aprimoramento dos funcionários, pois funcionários motivados trabalham com empenho e satisfação nas atividades que desenvolvem.

A aplicação de um questionário na cooperativa, instrumento de coleta de dados pelo qual foi possível analisar o grau de motivação e satisfação de cada funcionário, permitiu inferir-se que houve uma melhora desse grau de acordo com os mesmos, e que a maioria dos funcionários já se sente satisfeita ou motivada com as atividades realizadas dentro da cooperativa, e sob essa lógica, tanto os colaboradores que estão se sentindo importantes e reconhecidos pela empresa por suas atividades realizadas, quanto para a cooperativa, que terá indivíduos fiéis, satisfeitos com o trabalho e que vestem a camisa com orgulho.

Nota-se que os objetivos propostos foram alcançados com êxito e de modo que os gestores se interessaram pelo projeto de pesquisa e abriram espaço para novas propostas, se for o caso. De acordo com isso, serão feitas propostas de projetos de como manter sua equipe sempre motivada, outra proposta seria desenvolver ações sociais, que possam incentivar os funcionários a praticar essas ações.

Esta investigação preconizada pela aplicação de questionários, foi de fundamental importância para os colaboradores da cooperativa, pois a partir de suas opiniões eles tiveram a oportunidade de expor pontos negativos ou positivos em relação às funções desenvolvidas internamente na empresa, e também para a organização, pois com essa pesquisa é possível saber se seus colaboradores demonstram convicção de sua importância no exercício dos objetivos da empresa ou não, e assim a organização poderá analisar o que deve ser realizado para que os colaboradores possam estar estimulados no que se refere as atividades impostas para eles.

Como os resultados submetem a uma avaliação crítica para os administradores da referida empresa, foram implementadas sugestões de pesquisas futuras para serem realizadas, tais como: As mudanças que devem ser realizadas diante da satisfação e motivação dos funcionários; as tendências para que os indivíduos de uma empresa tenham o foco e o reconhecimento para a realização das atividades; essas pesquisas favorecem de forma extraordinária o aperfeiçoamento nas atividades que os administradores desenvolvem, de modo haja atendimento que pode ser melhorado ou corrigido de acordo com cada função.

A motivação não pode ser deixada de lado dentro da organização, pois indivíduos focados e estimulados trabalham com mais eficiência e desempenham muito além de suas obrigações. Dentre a atuação de colaboradores motivados, há o reconhecimento que os indivíduos se preocupam com as atividades da empresa. Para que tenham motivação por parte dos colaboradores, há de ser respaldado algumas situações cabíveis para isso, como por exemplo, possuir um ambiente apropriado para a execução das tarefas, realizar necessariamente planos de carreira, favorecer de forma justa a capacitação e dar *feedbacks* aos funcionários. Estes são só alguns fatores que ajudam muito a manter colaboradores estimulados para o desempenho das funções, e que são importantes para a execução das metas da empresa analisada.

REFERÊNCIAS

BARBULHO, E. **O sucesso na década da incerteza**. São Paulo: Maltesse, 1996.

BORTOLOZO, A.; SANTANA, D. **Qualidade de vida no trabalho**: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011.

BERGAMINI, C. **Determinantes do estilo de comportamento motivacional: planejamento e validação de um instrumento de diagnóstico.** São Paulo: USP, 1988.

BOWDITCH, J.; BUONO, A. **Elementos de Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pioneira, 1997.

CAMPOS, V. **O valor dos recursos humanos na era do conhecimento.** Belo Horizonte: FGO, 1995.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GIL, A. O Papel de motivador. In: **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

HAMPTON, D. **Administração contemporânea.** São Paulo: Pearson Makron Books, 2005.

LAKATOS, E; MARCONI, M. **Fundamentos da metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2007.

MASLOW, A. H. **Diário de Negócios de Maslow.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAXIMIANO, A. **Introdução à Administração.** São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Introdução à Administração.** São Paulo: Atlas, 2010.

NOGUEIRA, A. **Satisfação e motivação no trabalho.** 2012. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/satisfacao-e-motivacao-no-trabalho>>. Acesso em: 10 out. 2015.

PIRES, N. **A motivação e satisfação organizacional como fatores essenciais de conquista de melhores resultados empresariais: estudo de caso no Hotel Marine Club Beach Resort.** Boa Vista: Universidade do Mindelo, 2014.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

_____. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

VERGARA, S. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 1999.

WEISS, D.H. **Motivação e resultados: como obter o melhor de sua equipe.** São Paulo: Nobel, 1991.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2ª edição. São Paulo: Bookman, 2004.

APÊNDICE

Apêndice A – Questionário de Pesquisa

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS: UM ESTUDO DE CASO NA COOPERATIVA DOS PRODUTORES DE LEITE DE IRAÍ DE MINAS LTDA

Este questionário faz parte de uma pesquisa realizada no desenvolvimento do Relatório Final de Estágio Supervisionado do Curso de Administração da Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP, com fins exclusivamente acadêmicos.

Sua participação é imprescindível para compreender o processo de motivação e satisfação de pessoas nas organizações.

Desde já, agradecemos a sua disponibilidade em colaborar para com a nossa pesquisa e possibilitar acréscimos ao estudo sobre a importância da motivação e satisfação de pessoas nas organizações. Cabe lembrar que está garantido sigilo absoluto no tratamento das informações remetidas. O tempo previsto para responder o questionário é de aproximadamente 10 (dez) minutos. Obrigada pela contribuição!

Nome da responsável pela aplicação do questionário: Viviane Santa Rosa Barbosa.

QUESTIONÁRIO

1. Você está satisfeito com o seu cargo?
() Sim () Não () Mais ou menos

2. Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?
() Sim () Não () Mais ou menos

3. Você acha que o seu trabalho realizado atualmente poderia ser melhorado?
() Muito pouco () Mais ou menos () Muito

4. Como a direção da empresa se comunica com seus funcionários?
() Adequadamente () Razoavelmente () Inadequadamente

5. Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam ?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião

6. A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?

Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

7. As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?

Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

8. Você está satisfeito com o seu salário atual?

Sim Não Mais ou menos

9. Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

Sim Não Mais ou menos

10. Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?

Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

11. Você acredita na oportunidade de crescimento em sua carreira?

Sim Não Mais ou menos

12. Você se sente apto para assumir maiores ou mais responsabilidades?

Sim Não Mais ou menos

13. Você gostaria de trabalhar em outro departamento da empresa?

Sim Não

14. A empresa oferece oportunidade para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

15. O relacionamento entre as pessoas da sua equipe é:

Excelente Bom Mais ou menos Ruim Não sabe

16. Em termos de realização profissional com o trabalho que executa você se sente:

Muito realizado Realizado Mais ou menos realizado Pouco realizado Não sabe

17. Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa?

Muito reconhecido Reconhecido Mais ou menos reconhecido Muito pouco reconhecido Não sabe