

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANNE KALINE ALVES DE MACÊDO

MOTIVAÇÃO NO RAMO DE FAST FOOD: NO CASO HABIBS MIDWAY

NATAL/RN
2017

ANNE KALINE ALVES DE MACÊDO

MOTIVAÇÃO NO RAMO DE FAST FOOD: NO CASO HABIBS MIDWAY

Trabalho de conclusão de curso apresentado à coordenação do Curso de Administração do Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Flávio Emílio Cavalcanti,
M.Sc.

NATAL/RN
2017

ANNE KALINE ALVES DE MACÊDO

MOTIVAÇÃO NO RAMO DE FAST FOOD: NO CASO HABIBS MIDWAY

Trabalho de conclusão de curso apresentado à coordenação do Curso de Administração do Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Flávio Emílio Cavalcanti, M.Sc.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Flávio Emílio Cavalcanti, M.Sc.
Orientador

Adriano Macêdo dos Santos, M.Sc.
Membro Examinador

Marcelo Santos Arcanjo, M.Sc.
Membro Examinador

RESUMO

Tempos atrás as empresas não davam muita importância de como anda a motivação de seus funcionários, era um assunto pouco abordado pelos empresários, mal sabiam eles que é de extrema importância esse conhecimento de sua equipe, pois é a partir deles que se conseguem atingir os objetivos das organizações. Funcionário motivado produz mais, com qualidade e desempenho sem igual. O objetivo deste artigo foi investigar e analisar o grau de satisfação dos colaboradores no ramo de *fast food*, aplicando um questionário de clima organizacional e sendo tratado com tabela de médias de cada questão abordada, para assim serem feitas as análises dos resultados, no caso o Habib's Midway, por ser um ambiente muito estressante e de muita rotatividade, para que com isso possa ter novas ideias para orientar os gestores de como proceder com o resultado obtido com essa análise.

Palavras-chave: motivação; resultados; desempenho.

ABSTRACT

In the past companies did not give much importance to the motivation of their employees, it was a matter little addressed by entrepreneurs, they hardly knew that this knowledge of their team is of extreme importance, since it is from them that they can achieve the objectives of organizations. Motivated employee produces more, with unparalleled quality and performance. The objective of this article was to investigate and analyze the degree of satisfaction of employees in the fast food business, applying an organizational climate questionnaire and being treated with averages table of each question addressed, in order to make the analysis of the results, in case the Habib's Midway, because it is a very stressful environment and a lot of turnover so that you can have new ideas to guide the managers how to proceed with the result obtained with this analysis.

Keywords: motivation; results; performance.

1. INTRODUÇÃO

Observa-se que o ramo de *fast food*, exige muito jogo de cintura, flexibilidade, paciência e muita motivação. Onde há muitos imprevistos, um dia não é igual ao outro, não há rotina nesse ramo. Então saber como anda a motivação de sua equipe é primordial para a execução de suas tarefas organizacionais.

É um ambiente de muita tensão e estresse, os colaboradores tendem a não se motivar com o exaustivo trabalho repetitivo que é praticado diariamente tendo uma demanda oscilatória mais sempre o mesmo padrão para decorrer da jornada de trabalho. Principalmente com a carga horária que é bastante incerta, nunca se sabe qual realmente é seu horário fixo, sendo que muitas vezes é acrescentado horas extras ou por falta de alguém na operação ou de uma demanda inesperada.

Reconhecimento de seus chefes que muitas vezes não dão o devido valor para aquele colaborador que veste a camisa no momento de necessidade. Retorno financeiro nada atrativo, salários de acordo com o mercado, porém, nenhum benefício (plano de saúde, cesta básica ou mesmo plano odontológico). Exige-se muito em relação a metas inalcançáveis para colaboradores, tendo um desgaste psicológico enorme quando o objetivo da organização não é alcançado.

Motivação é mais um estado de espírito, pois quando se está motivado, as coisas fluem melhor, se resolve mais rápido um problema. Então saber onde precisa e como precisa motivar sua equipe é uma boa resolução de problemas que a organização precisa para obter resultados positivos e ganhos maiores, funcionário motivado é funcionário satisfeito. No momento atual as organizações têm que se esforçar um pouco mais para reter melhor os seus colaboradores, que são esses que vestem a camisa no momento bom ou ruim da organização. Motivar não é somente dá retorno financeiro, mais sim mostrar para os colaboradores o quanto são importantes e o quanto estão sendo vistos pelos seus superiores.

Se toda organização bem soubesse o quanto é bom ter esses tipos de dados em suas mãos, não deixariam seus colaboradores desmotivados, pois eles só têm a ganhar com a motivação, maior produtividade, menos conflitos, menos absenteísmos, reclamações, rotatividade de funcionários fora a economia que iria ser gerada em praticamente todas as áreas. Com tudo o intuito é analisar o grau de satisfação dos colaboradores do Habib's Midway, identificar aspectos favoráveis e desfavoráveis e propor ações para incentivo da equipe.

1.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.

A REDE HABIB'S possui uma história vencedora. Desde sua inauguração de sua primeira loja, em 1988, vem conquistando espaço no mercado e seguindo estratégias que a tornaram a maior rede de *fast food* genuinamente nacional. O sistema inovador de franquias, a verticalização de cadeia produtiva, o conceito de alimentos padronizados com qualidade, e preços acessíveis, logo se destacaram no mercado, conquistando o público brasileiro.

O público-alvo e os objetivos do composto promocional o HABIB'S tem, como alvo o público classe C/D e infantil, uma vez que foca em produtos que começam com (zero), ou seja, produtos de baixo preço (menos de R\$ 1,00) e possui inúmeras ações que evidenciam o foco nas crianças, como brindes promocionais infantis, brinquedos nas lojas e área dentro da website dedicada as crianças (denominadas kids).

O HABIB'S não só mantém como também aumenta a fidelidade dos clientes atuais e novos. Com o conceito "você feliz", vem trazendo clientes que acreditam nesses valores. Não trabalha apenas com alimentos, proporciona a gratificante experiência do bom atendimento, comodidade e facilidade nos pedidos, sempre com alegria de atender de atender as pessoas para que o conceito da empresa esteja sempre atendendo e superando as expectativas. Constantemente apresenta novos produtos e, juntamente, alegria,

descontração, energia, inovação, simpatia, cordialidade entre outros sentimentos e atitudes, sempre com o prazer de cumprido.

Para os consumidores é vista como uma empresa ágil, com bom atendimento, disposição e com ótimos preços, sempre mantendo o grande de nível de qualidade.

Assim como qualquer outra empresa que possua o mínimo de planejamento possível, fará uma análise demográfica para melhor fazer funcionar determinado negócio. No caso da HABIB´S MIDWAY, a empresa está localizada num lugar propício ao consumismo (Shopping Center), inclusive no que diz respeito a alimentação e que principalmente se dá devido à grande movimentação de possíveis consumidores.

A empresa Center Point Comercio de Alimento LTDA – EPP, possui licença para fazer a utilização da marca HABIB´S, onde a franquia conta com 421 restaurantes espalhados por mais de 100 cidades. O Habib's Midway conta com 33 colaboradores de diferentes áreas como: auxiliar de cozinha, chefe de cozinha, operador de caixa, garçom, atendente, supervisor, gerente e financeira. Está há 11 anos na praça de alimentação do shopping Midway tendo no decorrer desse tempo uma clientela fiel diariamente.

1.2 PROBLEMÁTICA.

Observa-se que o ramo de *fast food*, exige muito jogo de cintura, flexibilidade, paciência e muita motivação. Onde há muitos imprevistos, um dia não é igual ao outro, não há rotina nesse ramo. Então saber como anda a motivação de sua equipe é primordial para a execução de suas tarefas organizacionais.

É um ambiente de muita tensão e estresse, os colaboradores tendem a não se motivar com o exaustivo trabalho repetitivo que é praticado diariamente tendo uma demanda oscilatória mais sempre o mesmo padrão para decorrer da jornada de trabalho. Principalmente com a carga horária que é bastante incerta, nunca se sabe qual realmente é seu horário fixo, sendo que muitas vezes é acrescentado horas extras ou por falta de alguém na operação ou de uma demanda inesperada.

Reconhecimento de seus chefes que muitas vezes não dão o devido valor para aquele colaborador que veste a camisa no momento de necessidade. Retorno financeiros nada atrativos, salários de acordo com o mercado, porém, nenhum benefício (plano de saúde, cesta básica ou mesmo plano odontológico). Exige-se muito em relação a metas inalcançáveis para colaboradores, tendo um desgaste psicológico enorme quando o objetivo da organização não é alcançado. Com tudo levanta-se o seguinte questionamento: **Qual o grau de motivação dos funcionários do Habib's Midway?**

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 GERAL.

Investigar o grau de motivação e satisfação no trabalho dos colaboradores do Habib's Midway.

1.3.2 ESPECÍFICOS.

- Levantar avaliação a respeito da motivação para o trabalho;
- Identificar aspectos favoráveis e desfavoráveis;
- Propor ações para incentivo da equipe;

1.4 JUSTIFICATIVA

1.4.1 IMPORTANCIA

Motivação é mais um estado de espírito pois quando se está motivado, as coisas fluem melhor, se resolve mais rápido um problema. Então saber onde precisa e como precisa motivar sua equipe é uma boa resolução de problemas que a organização precisa para obter resultados positivos e ganhos maiores, funcionário motivado é funcionário satisfeitos.

1.4.2 OPORTUNIDADE

No momento atual as organizações têm que se esforçar um pouco mais para reter melhor os seus colaboradores, que são esses que vestem a camisa no momento bom ou ruim da organização. Motivar não é somente dá retorno financeiro, mais sim mostrar para os colaboradores o quanto são importantes e o quanto estão sendo vistos pelos seus superiores.

1.4.3 VIABILIDADE

Se toda organização bem soubesse o quanto é bom ter esses tipos de dados em suas mãos, não deixariam seus colaboradores desmotivados, pois eles só têm a ganhar com a motivação, maior produtividade, menos conflitos, menos absenteísmos, reclamações, rotatividade de funcionários fora a economia que iria ser gerada em praticamente todas as áreas.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO.

2.1 COMPORTAMENTO DO HOMEM NO AMBIENTE DE TRABALHO.

O trabalho é um dos objetivos básicos para a inserção do homem no mundo organizacional. Pode-se dizer também que o trabalho é onde conseguimos ter uma condição melhor para nos manter na sociedade, onde se consegue a base para uma estrutura familiar sólida. Que supre as necessidades básicas do homem.

O homem é movido por fatores internos e externos (solicitações e carga de trabalho), onde o mesmo é exposto a muitas situações que motivam ou não o seu desempenho na organização. Existem dois ângulos que pode estudar o comportamento do homem.

- Sistema de informação de energia:

Onde se é utilizado á força muscular, trabalho bem operacional, requer um esforço braçal.

- Sistema de recepção e tratamento de informação:

Quando se utiliza mais a capacidade de percepção, onde a muita troca de informações, usando mais o poder intelectual.

O comportamento do indivíduo na organização se dá de acordo com a sua necessidade. Quando se está em uma posição desfavorável seu comportamento é muito limitado somente para o que é realmente sua tarefa, mas quando se está em uma posição elevada, de ego acima das expectativas, aonde se sabe que o que se fizer vai ser reconhecido, que o seu esforço não será em vão. Isso é algo que a motivação ajuda ao colaborador. Mostrar que o mesmo faz parte e é importante para a organização, suas necessidades serão sim reconhecidas. O desempenho organizacional depende muito de como anda a motivação ou o espírito de sua equipe.

2.2 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

A motivação é um impulso que faz com que o ser humano almeje seu objetivo e faça o possível para alcançá-lo. Envolve alguns fenômenos como: emocionais, biológicos e sociais, esse processo faz com que consiga iniciar, direcionar e manter o comportamento para se cumprir os objetivos planejados.

É considerado um elemento essencial para o crescimento do ser humano. Sem motivação é muito difícil conseguir cumprir suas atividades, mesmo que rotineiras com vontade. Um indivíduo motivado trabalha de forma mais leve, sadia e o trabalho torna se mais prazeroso.

A motivação tanto pode ser externa quanto interna, chamada assim automotivação, motivação intrínseca e extrínseca.

- Automotivação: quando o indivíduo já e assim, já se ente motivado independentemente de problemas ele não espera acontecer, ele correr atrás, coloca a mão na massa.
- Intrínseca: vem do seu eu interior, quando se envolve em atividades que ele acha prazerosa, que seja do gosto dele.
- Extrínseca: está por sua vez não é espontânea, é algo externo que tem que se fazer por que faz parte da sua atividade. Faz mesmo assim pensando na recompensa que irá gerar alcançando seu objetivo.

De acordo com (MAXIMILIANO 2000, p 299) motivação é: “O comportamento é sempre motivado por alguma causa interna ao próprio indivíduo (motivos internos) de alguma causa externa do ambiente (motivos externos) ”.

Para o autor ou a motivação vem de dentro do próprio indivíduo ou o ambiente externo que faz com que o mesmo seja motivado por algum tipo de recompensa.

Motivação nada mais é do que uma força ou impulso interno que nos leva a agir e realizar alguma ação específica.

Mas também existe a desmotivação que é o oposto, quando o objetivo fica um pouco fora do alcance ou de alguma forma tiram o entusiasmo do outro

2.3 MODELOS MOTIVACIONAIS

O presente trabalho busca apresentar algumas das principais teorias sobre a motivação humana. Para que isso ocorra será feito um estudo aprofundado de cada teoria, destacando qual teoria se adequa a empresa em destaque, e como seus líderes estão inseridos nessas teorias.

São várias as teorias sobre motivação como se todos os pesquisadores se sentissem obrigados a estudar ou fazer sua própria teoria.

Teoria das necessidades, teoria dos 2 fatores, teoria das expectativas ou instrumentalidade, teoria dos esforços, teoria dos objetivos e a teoria da equidade Homans e Adams. Apesar de existirem várias teorias isso não quer dizer que sejam uma menos importante que a outra, pelo contrário, uma complementa a outra com vários pontos de vista diferentes.

2.3.1 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Maslow aborda que a motivação é resultado de alguma necessidade suprida. É como que a motivação fosse a força que leva o indivíduo a conseguir obter resultados no seu objetivo.

Mas isso não quer dizer que todas as suas necessidades sempre serão atendidas, algumas vezes não são, há sim uma frustração momentânea, mas logo depois aparece uma nova força motivacional para fazer com que essa necessidade seja suprida de outra maneira.

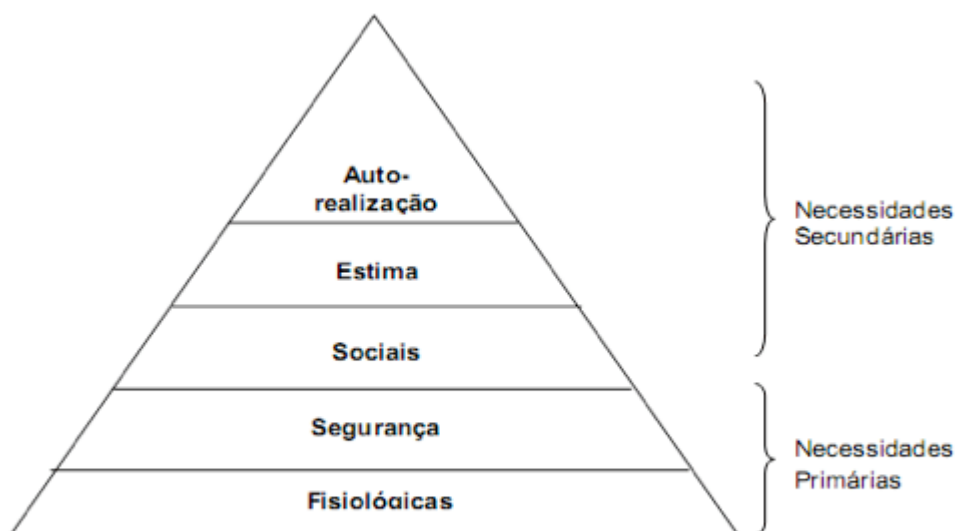


Figura 1: Pirâmide da Hierarquia das Necessidades
Fonte: Adaptação de Chiavenato (2000).

Essa teoria é considerada uma das mais importantes teorias. Mostra como as necessidades humanas seguem uma hierarquia quando já são supridas como se quando se consegue uma, a mente já buscando algo maior numa escala diferente.

É a satisfação de cada necessidade sempre buscando algo melhor para o futuro um objetivo ainda não alcançado.

De acordo com a pirâmide de Maslow que mostra como estão expostas as necessidades humanas do indivíduo.

- N. Fisiológicas: são as necessidades básicas para que o indivíduo se mantenha vivo, como se alimentar, respirar.
- N. segurança: é a estrutura do indivíduo financeira, familiar saúde até mesmo segurança física.
- N. Sociais: é quando quer ser inserido em algum tipo de grupo social. Novos amigos, amor, família.
- N. Status e Estima: é querem ser reconhecidas como tal, ser respeitado, ego.
- N. Auto Realização: sentir-se realizado onde seus objetivos já foram conquistados tendo sua recompensa moral e financeira. “As pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades buscando atender uma após outra e orientando-se para a auto realização”. (Maximiliano, 2000, p. 312).

Após atender uma necessidade o individuo almeja sempre algo melhor, sempre querendo mais, assim vai subindo cada degrau da pirâmide.

2.3.2 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZEMBERG

Essa teoria foi criada por Herzberg, ele procurava identificar a consequência de acontecimentos na vida organizacional do indivíduo o que faz com que eles fiquem felizes ou infelizes com alguma situação no trabalho. “Segundo Herzberg a motivação resulta de fatores que podem ser divididos em duas categorias principais, (como mostra a figura abaixo) ”, (Maximiliano, 2000, p. 316).

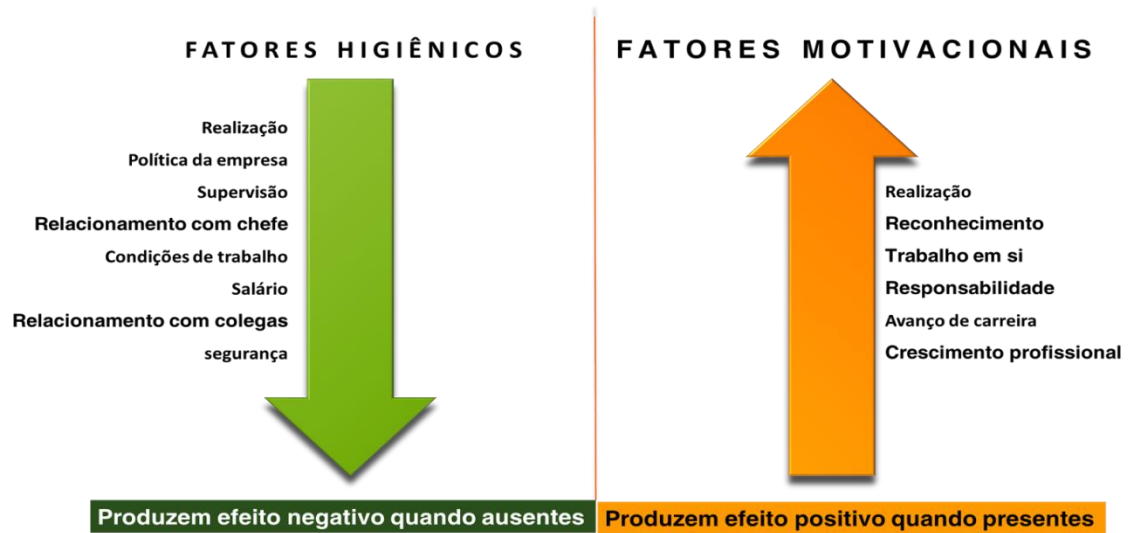


FIGURA 2: TEORIA DOS DOIS FATORES

FONTE: <https://www.google.com.br/search? = Acesso> 27/05/2017 21:04

FATORES HIGIÊNICOS

São conhecidos como salários, benefícios, sua chefia, condições físicas, políticas da empresa e também o clima organizacional. Então de acordo com Herzberg, quando os fatores higiênicos estão bons, a satisfação é garantida, mais quando tenta elevar esse fator acaba perdendo a qualidade e assim gerando a insatisfação dos indivíduos.

FATORES MOTIVACIONAIS

Estão relacionadas com o trabalho propriamente dito, é mais como é desempenhado na organização como reconhecimento, crescimento auto avaliação, esses são alguns fatores motivacionais. De acordo com Maximiliano (2000, p. 317), é preciso que a pessoa esteja sintonizada com seu trabalho, enxergue nele a possibilidade de exercitar suas habilidades ou desenvolver suas aptidões.

2.3.3 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MCGREGOR

Para McGregor, o homem é o criador da própria necessidade, assim que uma necessidade é suprida, em seguida já aparece outra e assim sucessivamente. É um processo que nunca acaba desde que nasce até a morte, uma necessidade dando origem a outra.

Então ele sentiu a necessidade de estudar como a motivação organizacional se aplica nas organizações.

“A menos que o próprio emprego seja satisfatório, a menos que sejam criadas oportunidades na situação de trabalho, que permitam fazer dele próprio uma diversão, jamais lograremos conseguir que o pessoal dirija voluntariamente seus esforços em prol dos objetivos organizacionais. Na realidade, é o reverso que acontece. O trabalho transforma-se numa espécie de castigo ao qual os trabalhadores têm que se submeter a fim de obter aquilo que necessitam para a satisfação de suas necessidades depois que deixam o serviço”. (Apud BERGAMINI, 2009, p. 150), (MCGREGOR, 1973, p.10).

De acordo com o autor não existe nenhum tipo incentivo que faça com o que o indivíduo seja motivado, para que o mesmo caminhe junto com a organização, o mesmo apenas pensa em suprir suas necessidades básicas. Não se importando com os objetivos da organização.

2.3.4 TEORIA DA EQUIDADE DE ADAMS

Surge na década de 60, é baseada na justiça de esforço profissional. De acordo com Adams afirma que as pessoas fazem comparações entre si, com o que contribuem para a empresa, e o que recebem em troca disso. A justiça nesse caso é se realmente foi reconhecido de forma correta, seu esforço foi válido ou se não foi o reconhecimento esperado começa a ter uma desmotivação por causa da injustiça feita para com o indivíduo, que se esforçou ao máximo mais não teve o que realmente era justo nessa situação.

“quando os funcionários acreditam que estão recebendo resultados equivalentes a seus inputs, geralmente ficam satisfeitos. Quando acreditam que estão sendo tratados equitativamente, estão mais dispostos a trabalhar duro de outro modo, quando acreditam que

estão dando mais do que estão recebendo da organização, um estado de tensão e insatisfação se instala”.(Apud BANOVA, 2009, p.75),(DUBRIN, 2003, p.125).

Dar para receber, trabalhar duro e não ser reconhecido como tem que ser, assim a motivação do indivíduo diminui, por falta de incentivos para com o esforço exigido e realizado, mais sem o valor merecido.

2.3.5 TEORIA DO REFORÇO DE SKINNER

De acordo com Skinner existe dois tipos de reforço, o positivo que são (elogio, prestígios, admiração) e o negativo (broncas, advertências, retirada de algum benefício). São consideradas consequências de ações na organização.

“Na teoria do reforço, a motivação é externa. Não se levam em consideração os fatores internos e a automotivação. As organizações têm utilizado amplamente esta teoria como motivacional”. (BANOVA 2009, p. 77).

Recompensar uma ação logo após o seu ocorrido é o mesmo que estimular para a nova ocorrência. Reconhecer em particular, parabenizar o indivíduo pelo seu feito ou em publico se o mesmo tiver a necessidade de se socializar com a maioria.

3. METODOLOGIA

É um estudo de qual instrumento de pesquisa que foi utilizado para a elaboração de um projeto de pesquisa científica.

“Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos. A finalidade da ciência é tratar a realidade teórica e praticamente. Para atingirmos tal finalidade, colocam-se vários caminhos. Disto trata a metodologia.” (DEMO, ATLAS, 1988, p 19).

Como dito a metodologia é primordial para a elaboração da pesquisa científica, onde se escolhe qual instrumento que se adéqua ao seu instrumento

de pesquisa. No que se refere ao instrumento de pesquisa no caso estudado, sobre o grau de motivação dos colaboradores do Habibs Midway, será tratada como uma pesquisa exploratória, sendo um estudo de caso na mesma.

A pesquisa exploratória tem a função de esclarecer e mudar as ideias em relação a alguém problema na organização, assim percebe-se qual é problema e ajudar na resolução dos mesmos. Tendo em sua formulação quantitativa e qualitativa para a análise dos dados capturados.

Essa análise busca identificar qual o grau de motivação da equipe, aspectos favoráveis e desfavoráveis e propor incentivos para a equipe. O questionário será aplicado em forma de pesquisa por amostragem, onde o universo é de 23 colaboradores e amostra de 18 entrevistados.

Optou-se então por um questionário sobre “Clima Organizacional”, para aquisição dos dados para a análise.

4. RESULTADOS

O objetivo deste artigo foi analisar o grau de motivação e satisfação dos colaboradores do Habib's Midway, para que com esta pesquisa sejam feitas melhorias na empresa e continuidade de pesquisas futuras. Que o clima organizacional seja sempre favorável para ambas as partes, onde ambiente é de extrema tensão, assim utilizou-se de um questionário de clima organizacional, para a coleta dos dados da análise. Como um universo de 23 colaboradores, onde 18 se fizeram presentes para responder o questionário. Assim sendo os resultados foram tratados com médias negativas decrescentes, para que se possa analisar onde estar a maior ou menor questão desmotivacional ou insatisfatória dos funcionários para com a empresa. Observam-se as tabelas 1, 2 e 3 com as médias negativas do resultado da pesquisa.

TABELA 1: QUESTÕES ONDE TIVERAM MAIORES MÉDIAS NEGATIVAS

QUESTÕES	MÉDIAS
Você toma decisões pela empresa?	13,2
A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a quantidade?	9,8
Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor	9,0
Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam?	8,8
Você que organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades?	8,4
Você considera que seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?	8,4
Os assuntos importantes são debatidos em equipe?	8,2
As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?	8,2
Você se considera comprometido com suas atividades?	8,0

FONTE: Elaborada pelo autor.

A tabela 1 mostra que a empresa tem um superior onde o mesmo decide a grande maioria das decisões da empresa. Em relação a qualidade e quantidade de trabalho serem consideradas importantes a média mostra que a quantidade é bem mais importante neste cenário. O funcionário escolher de qual forma será melhor para a realização da função não se aplica, pois como existe uma padronização na empresa, como também os processos para a realização das atividades.

Vem mostrando também o grande potencial de seus funcionários, porém não são aproveitados da melhor forma. Assuntos importantes são debatidos entre superiores que por sua vez repassam para sua equipe para mantê-los informados sobre alguma mudança na empresa. Não mostra clareza nas informações passada, assim podendo ocorrer algum tipo de erro no processo. Não se mostram tão comprometidos com as atividades, pois já existe

uma padronização, assim eles já sabem todo o procedimento de como e o que fazer no processo da organização para qualquer tarefa delegada.

TABELA 2: QUESTÕES ONDE SUAS MÉDIAS FORAM RAZOAVEIS

O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho?	7,4
A empresa estimula o trabalho em equipe?	7,4
Você respeita seu chefe/gestor/gerente?	7,2
Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?	7,2
O seu chefe/gestor/gerente é receptivo às sugestões de mudança?	7,2
A empresa investe em treinamento/desenvolvimento para que você tenha um aprendizado?	6,8
Os gestores da empresa dão bons exemplos aos seus funcionários?	6,2
O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?	6,0
A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?	5,8

FONTE: Elaborada pelo autor.

A tabela 2 refere-se a treinamentos mal elaborados ou não compreendidos pelos colaboradores de forma geral. A empresa estimula o trabalho em equipe, porém depende muito da colaboração dos funcionários para que isso ocorra. Existe respeito da parte dos funcionários para seus superiores, mais não tanto quanto deveria por causa de algum tipo de atrito ou discordância de opiniões. Não há muitas opiniões de mudança já que a maioria dos funcionários não se expressão espontaneamente.

A empresa treina seus funcionários somente quando é preciso, quando houver necessidade ou quando há mudanças nos processos da empresa. Os gestores na grande parte do tempo se portam de maneira ética para a maioria dos colaboradores, já que os mesmo são tidos como exemplos pra os

funcionários. A empresa recebe sugestões, porem a grande maioria não são utilizadas, por não acharem viáveis no momento.

TABELA 3: QUESTÕES ONDE OBTIVERAM MENORES MÉDIAS NEGATIVAS

A empresa reconhece os bons funcionários?	5,4
Você considera a empresa ética com seus funcionários/clientes/parceiros?	5,0
Até que ponto você cumpre as responsabilidades que são destinadas à sua função?	4,8
A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?	4,8
Você considera que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa?	4,6
A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?	4,0
Você desempenha seu trabalho buscando obter resultados melhores do que aqueles esperados pela empresa?	3,6
Você se sente respeitado pelo seu chefe/gestor/gerente?	3,4

FONTE: Elaborada pelo autor.

A tabela 3 mostra que os funcionários são reconhecidos por seus méritos, como por exemplo, o funcionário do mês. A ética esta apresentada na empresa sempre mantendo o respeito com suas funções e cargos, praticamente todos os funcionários sempre cumprem as atividades destinadas fazendo parte de sua rotina de trabalho. Não se exige muito de perfeição nos procedimentos pois, existe a padronização do processo, se seguir os procedimentos corretos não irá ocorrer falhas e o produto sairá do jeito certo. Cada um tem uma responsabilidade para com a empresa e o sucesso depende muito do papel que cada um irá desempenhar para o alcance dos objetivos da empresa. Existe sim o respeito mútuo tanto dos superiores quanto dos colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a análise dos resultados, mostra que seus funcionários não estão desmotivados, pois para haver desmotivação é preciso elementos muito fortes para que isso ocorra, por outro lado a empresa tem que olhar mais para as necessidades de seus colaboradores, que além de seu salário fixo tem sim outro tipo de necessidade, como por exemplo: cesta básica, plano de saúde ou mesmo dentário, um horário fixo, para que o mesmo tenha um momento de lazer para com seus familiares e que se por ventura precisar estender sua carga horária que não seja frequentemente mais sim quando houver a real necessidade. Os funcionários estão sim insatisfeitos com alguns pontos da organização, como citados anteriormente, onde a empresa precisa melhorar e como está a visibilidade da mesma aos olhos dos seus colaboradores. Uma empresa de pequeno porte onde existe uma hierarquia presente para que não haja falha em seus processos produtivos, onde seus funcionários recebem todos os dias instruções para rotina de trabalho, que respeitam os procedimentos para que a organização alcance seus objetivos e que perpetue a continuidade da empresa.

Recomenda-se que sejam feitas reuniões de setores para que sejam apontadas falhas ou opiniões sobre a melhoria no processo produtivo, e também para a adesão de benefícios para os funcionários da empresa. Haja reciclagem da manutenção dos procedimentos para todos os funcionários e treinamentos para funcionários novos para que os mesmos obtenham informações sobre os procedimentos da organização e seus processos. Assim a empresa terá funcionários mais satisfeitos e com tudo todos saem ganhando com maior produtividade e desempenho na organização.

REFERÊNCIAS

BANOV. Márcia Regina, 1 ed, 2 reimpr., São Paulo, Atlas, 2009 – Psicologia no gerenciamento de pessoas.

BERGAMINI. Cecília Whitaker, 4 ed, São Paulo, Atlas, 1997- Motivação nas organizações

BERGAMINI. Cecília Whitaker, 4 ed, 5 reimpr., São Paulo, Atlas, 2009- Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional.

DEMO, Pedro, Atlas, 1988- Introdução à metodologia da ciência.

DUBRIN, Andrew J., Thomson, 2003 - Fundamentos do comportamento organizacional

MAXIMILIANO. Antonio Cesar Amaru, 2 ed, 2000, Teoria Geral da Administração da escola científica a atividade na economia globalizada.

MCGREGOR. Douglas, Brasiliense, 1973 – Motivação e liderança: Administração hoje.

<https://www.administraçãoegetão.com.br>, 02/06/2017, 22:03.

<https://www.esoterikha.com.br>, 20/05/2017, 23:08.

<https://www.tcconline.utp>, 02/05/2017, 22:19

ANEXO 1

A seguinte pesquisa deseja abordar, as necessidades e insatisfações dos funcionários da empresa, saber qual o fator de desmotivação dos funcionários e como fazer para tornar a organização um lugar melhor para se trabalhar. A pesquisa será avaliada da seguinte forma, contendo dois questionários um contendo perguntas sobre os fatores extratrabalho e o outro são fatores internos da empresa.

AUTONOMIA

- Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

- A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

- Você que organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

- Você toma decisões pela empresa?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

RESPONSABILIDADE

- Até que ponto você cumpre as responsabilidades que são destinadas à sua função?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

- Você desempenha seu trabalho buscando obter resultados melhores do que aqueles esperados pela empresa?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

- Você se considera comprometido com suas atividades?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

- O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?

() 1 Sempre () 2 Quase sempre () 3 Raramente () 4 Nunca () 5 Não tenho opinião

QUANTIDADE E QUALIDADE DE TRABALHO

- A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

COMUNICAÇÃO

- Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam ?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

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

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

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

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

REMUNERAÇÃO

- Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

CARREIRA

- A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

RELACIONAMENTOS COM A CHEFIA

- Você se sente respeitado pelo seu chefe/gestor/gerente?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

- Você respeita seu chefe/gestor/gerente?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

- O seu chefe/gestor/gerente é receptivo às sugestões de mudança?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

- Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

- A empresa reconhece os bons funcionários?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

TREINAMENTO/DESENVOLVIMENTO

- O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

- A empresa investe em treinamento/desenvolvimento para que você tenha um

aprendizado contínuo?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

IMAGEM DA EMPRESA

- Você considera a empresa ética com seus funcionários/clientes/ parceiros?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

- Os gestores da empresa dão bons exemplos aos seus funcionários?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

TRABALHO EM EQUIPE

- Os assuntos importantes são debatidos em equipe?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

- A empresa estimula o trabalho em equipe?

()1 Sempre ()2 Quase sempre ()3 Raramente ()4 Nunca ()5 Não tenho opinião

