



ARTIGO ORIGINAL

Motivação e comprometimento no trabalho: estudo com colaboradores de uma instituição de ensino privado

Motivation and commitment at work: a study with contributors of a private educational institution

Motivación y compromiso en el trabajo: un estudio con contribuyentes de una institución educativa privada

Francisco André Alves Fernandes¹ & Milena Nunes Alves de Sousa^{1,2}

1- Faculdade São Francisco da Paraíba, FASP, Cajazeiras, Paraíba, Brasil.

2- Centro Universitário de Patos, UNIFIP, Patos, Paraíba, Brasil.

Autor Correspondente

Francisco André Alves Fernandes

E-mail: alvesfrancisco2090@gmail.com

Resumo:

Este estudo tem como objetivo analisar a importância e as estratégias motivacionais para melhorias no ambiente organizacional na aceção de colaboradores de uma instituição de ensino privada, além de identificar os principais fatores que influenciam na desmotivação no meio organizacional. Para tanto, foi adotada a pesquisa descritiva, de campo, com abordagem quanti-qualitativa. O instrumento de coleta de dados foi organizado no *Google Forms* e disponibilizado via *e-mail* e *WhatsApp* aos colaboradores da Faculdade São Francisco da Paraíba. Para análise dos dados coletados, foi utilizada como ferramenta a técnica de Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). Os resultados indicaram que os colaboradores são reconhecidos pelo trabalho realizado, além de serem comprometidos e responsáveis com as obrigações e deveres, demonstrando total dedicação ao desempenharem as atividades. O estudo também constatou aspectos desmotivadores e desafios no meio organizacional enfrentados pelos colaboradores, como a falta de planejamento de carreira, contratação de novos colaboradores e o relacionamento entre os colegas de trabalho. A pesquisa demonstrou que uma das maneiras de enfrentar tais obstáculos é a implementação de estratégias motivacionais para melhorias no ambiente organizacional. Assim, diante dos achados foi possível compreender a importância da motivação no trabalho para haver o comprometimento do colaborador.

Palavras-chave: Trabalho; Organização e Administração; Setor Privado; Motivação para o trabalho; Comprometimento organizacional.

Abstract:

This study objective to analyze the importance and motivational strategies for improving the organizational environment in the sense of employees of a private educational institution, in addition to identifying the main factors that influence the lack of motivation in the organizational environment. Therefore, descriptive field research with a quantitative-qualitative approach was adopted. The data collection instrument was organized on *Google Forms* and made available via email and *WhatsApp* to employees of São Francisco da Paraíba College. To analyze the collected data, the Collective Subject Discourse (DSC) technique was used. The results indicated that employees are recognized for the work performed, in addition to being committed and responsible with the obligations and duties, demonstrating total dedication to performing the activities. The study also found demotivating aspects and challenges in the organizational environment faced by employees, such as the lack of career planning, hiring new employees and the relationship between co-workers. The research showed that one of the ways to face such obstacles is the implementation of motivational strategies to improve the organizational environment. Thus, given the findings, it was possible to understand the importance of motivation at work for the employee's commitment.

Keywords: Work; Organization and Administration; Private sector; Motivation for work; Organizational commitment.

Resumen:

Este estudio tiene como objetivo analizar la importancia y las estrategias motivacionales para mejorar el clima organizacional en el sentido de los empleados de una institución educativa privada, además de identificar los principales



factores que influyen en la desmotivación en el ambiente organizacional. Para ello, se adoptó una investigación de campo descriptiva con un enfoque cuantitativo-cualitativo. El instrumento de recolección de datos se organizó en *Google Forms* y se puso a disposición por correo electrónico y *WhatsApp* para los empleados de la Facultad São Francisco da Paraíba. Para analizar los datos recolectados se utilizó la técnica del Discurso Colectivo del Sujeto (DSC). Los resultados indicaron que los empleados son reconocidos por el trabajo realizado, además de estar comprometidos y responsables con las obligaciones y deberes, demostrando total dedicación al desempeño de las actividades. El estudio también encontró aspectos desmotivadores y desafíos en el entorno organizacional que enfrentan los empleados, como la falta de planificación de carrera, la contratación de nuevos empleados y la relación entre compañeros de trabajo. La investigación mostró que una de las formas de enfrentar tales obstáculos es la implementación de estrategias motivacionales para mejorar el ambiente organizacional. Así, dados los hallazgos, fue posible comprender la importancia de la motivación en el trabajo para el compromiso del empleado.

Palabras clave: Trabajo; Organización y Administración; Sector privado; Motivación por el trabajo; Compromiso organizacional.

1 INTRODUÇÃO

A motivação realiza um papel importante no desempenho das atividades funcionais dentro da empresa, pois influencia a qualidade de vida e o comportamento dos colaboradores, uma vez que o colaborador, quando se sente motivado, está mais disposto a desenvolver as suas funções (PINHO, 2020). O comportamento humano, nas organizações faz com que o trabalho dos colaboradores desenvolva resultados eficientes e positivos, ocasionando o sucesso da empresa.

De acordo com Schenkel e Castro (2019), a motivação é um dos temas que vêm sendo debatidos cada vez mais nos ambientes organizacionais, uma vez que as empresas começaram a perceber que para permanecer em um mercado tão competitivo é necessário conhecer as necessidades humanas mantendo, assim, um bom relacionamento com cada um de seus colaboradores.

A motivação no trabalho está relacionada ao fato de se querer permanecer naquele emprego, sendo um sentimento que afeta todas as suas ações no local de trabalho. Assim, é o desejo de atingir metas e de obter bons resultados, tanto nos assuntos internos quanto nos estímulos externos. Influencia diretamente o comportamento do indivíduo no trabalho, relacionando-se profundamente com o comprometimento dos colaboradores e com o cumprimento de cada uma de suas tarefas (SOUZA; BACHTOLD, 2020).

O papel da motivação é importante devido à produtividade, tendo em vista que o funcionário ao se sentir motivado para realizar o trabalho, proporcionará melhores resultados à organização (LEITE *et al.*, 2016). Motivar seus colaboradores é uma busca perene nas organizações, pois ter empregados motivados parece garantir melhor desempenho individual e corporativo (BARROS, 2015).



Para Donato *et al.* (2018), ter um colaborador motivado é ter um trabalhador produtivo. Assim, a motivação ocorre devido ao contentamento do trabalho bem executado, ou seja, quando o funcionário realiza determinada atividade ou tarefa que foi atribuída a você e é recompensada por ela, seja através de elogios e de parabéns, por gratificações salariais ou por uma promoção.

É importante que as pessoas permaneçam motivadas e que os relacionamentos interpessoais se tornem harmoniosos para ajudar a manter um bom clima organizacional (SANTOS; GONÇALVES; CAFFÉ FILHO, 2017). As relações humanas estão cada vez mais presentes no ambiente organizacional. Devido a tais exigências é que a gestão da organização é cada vez mais obrigada a investir na busca constante por mais envolvimento e compromisso das pessoas com a organização.

Nesse contexto, o comprometimento organizacional evidencia-se como uma possível forma de identificação e envolvimento do colaborador em prol do desenvolvimento de ações e práticas sustentáveis (CANÇADO; MORAES; SILVA, 2020). Para Lizote, Verdinelli e Nascimento (2017), nas organizações o nível de comprometimento dos colaboradores é de suma importância para atingir a eficiência e eficácia, pois ao alinhar esses objetivos ocasiona a probabilidade de êxito.

Essa pesquisa se justifica em razão do estudo da motivação e comprometimento no ambiente de trabalho torna-se relevante, pois proporcionará às empresas a motivar seus colaboradores, elevando um bom desempenho nas atividades executadas. Portanto, esse trabalho é pensado em apresentar soluções capazes de aperfeiçoar o processo de motivação e comprometimento no ambiente de trabalho. Desse modo, objetiva-se analisar a importância e as estratégias motivacionais para melhorias no ambiente organizacional na aceção de colaboradores de uma instituição de ensino privada e os principais fatores que influenciam na desmotivação no meio organizacional.

2 MATERIAL E MÉTODO

Pesquisa descritiva, de campo, com abordagem quali-quantitativa para mensurar a motivação e comprometimento no trabalho, a qual contava com um universo de 54 colaboradores (professores do corpo docente do curso de administração, suporte técnico e administrativo) da Faculdade São Francisco da Paraíba (FASP), situada na cidade de Cajazeiras, estado da Paraíba.

Para a investigação, foi adotada uma amostra não probabilística, a qual contemplou a participação de apenas 29 colaboradores da instituição de ensino privado. A coleta de dados foi feita com a aplicação de questionários com questões discursivas elaboradas no *Google Forms* (quadro 1), sendo disponibilizados pelo *e-mail* e pelo aplicativo de mensagem *WhatsApp*.



O questionário aplicado foi dividido em três partes: 1) Questões sociais e demográficas, com a finalidade de obter dados sobre o perfil dos colaboradores como idade, sexo, nível de escolaridade, estado civil e tempo de serviço; 2) Questões para mensurar a motivação no trabalho e 3) Comprometimento organizacional dos colaboradores.

Quadro 1. Instrumento de coleta de dados da pesquisa

Questões disponibilizadas via Google Forms	
Questões sociais e demográficas	
1. Qual sua idade?	
2. Qual o seu gênero?	
3. Qual o seu nível de escolaridade?	
4. Qual seu estado civil?	
5. A quanto tempo você trabalha nessa empresa?	
Questões sobre motivação no trabalho	
6. Você é reconhecido pelo trabalho que executa?	
7. No seu trabalho proporciona oportunidades de progressos?	
8. Existem boas condições para a execução das atividades no trabalho?	
9. O relacionamento entre seus colegas de trabalho é harmonioso?	
Questões sobre comprometimento organizacional	
10. Você é comprometido com as obrigações, deveres desempenhando suas tarefas?	
11. Você acha importante apresentar um bom desempenho nas tarefas?	
12. Você assumiria responsabilidades pelo seu trabalho?	
13. Você é pontual no trabalho?	
14. Você dá sugestões para melhoria do trabalho e soluções de problemas?	
15. Você desempenharia tarefas além das prescritas?	

Fonte: Autoria própria, 2021.

Para análise das informações quantitativas foi adotada a estatística descritiva simples e como ferramenta para análise qualitativa, a técnica de Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). Segundo Lefèvre e Lefèvre (2005; 2014) e Pinto e Kosby (2018), a técnica também inclui a análise do material escrito coletado, extraindo as ideias centrais e os pontos de ancoragem de cada questionário e suas correspondentes expressões-chave, que constituem um ou vários discursos abrangentes na primeira pessoa do singular. Os mesmos autores destacam que deve ser escrito na primeira pessoa do singular, extraído de discursos individuais. Devem ser exibidos em itálico para indicar que se trata de um discurso ou de uma declaração coletiva.

Refere-se a uma técnica de organização e tabulação de dados qualitativos, fundamentada com base na teoria da representação social. Inclui um discurso abrangente, elaborado por discursos parciais e com significados semelhantes, por meio de procedimentos sistemáticos e padronizados desenvolvido no fim da década de 90 por (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005).



Vale ressaltar que todos os colaboradores participantes da pesquisa se manifestaram em participar mediante o Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento (TCLE), que preconiza a proteção dos participantes da pesquisa e constitui a razão fundamental das Normas e Diretrizes Brasileiras que ordenam as pesquisas envolvendo seres humanos.

3 RESULTADOS

A maior parte dos colaboradores possui entre 31 e 40 anos (37,93%), em que a maior parte é do sexo masculino (55,17%), casados (51,72%), com nível de mestrado completo (34,48%) e contam com mais de 6 anos de atuação na instituição de ensino (44,83%) (Quadro 2).

Quadro 2. Perfil dos respondentes

Faixa etária	Quantidade	Percentual
Entre 20 e 30 anos	10	34,48%
Entre 31 e 40 anos	11	37,93%
Entre 41 e 50 anos	5	17,24%
Entre 51 anos ou mais	3	10,35%
Total	29	100%
Sexo	Quantidade	Percentual
Feminino	13	44,83%
Masculino	16	55,17%
Total	29	100%
Estado Civil	Quantidade	Percentual
Solteiro(a)	10	34,48%
Casado(a)	15	51,72%
União Estável	2	6,90%
Separado(a)/Divorciado(a)	2	6,90%
Total	29	100%
Formação Profissional	Quantidade	Percentual
Ensino Médio	1	3,45%
Ensino Superior Incompleto	2	6,90%
Ensino Superior Completo	3	10,34%
Pós-Graduação Incompleta	3	10,34%
Pós-Graduação Completa	6	20,69%
Mestrado Incompleto	1	3,45%
Mestrado Completo	10	34,48%
Doutorado Incompleto	1	3,45%
Doutorado Completo	2	6,90%
Total	29	100%
Tempo de atuação	Quantidade	Percentual
Entre 3 meses e 1 ano	7	24,14%
Entre 2 e 3 anos	3	10,34%
Entre 4 e 5 anos	6	20,69%
Entre 6 anos ou mais	13	44,83%
Total	29	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.



Com a aplicação da técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), a análise da apuração dos dados coletados com os colaboradores indicou a ordenação dos resultados em três categorias: 1) Aspectos motivacionais; 2) Desafios no meio organizacional; 3) Comprometimento no trabalho.

Aspectos motivacionais

No quadro 3, reúne todos os elementos ligados com os aspectos motivacionais que os colaboradores indicaram o reconhecimento na realização das atividades e crescimento profissional.

Quadro 3. Aspectos motivacionais

Categorias	Discursos
Reconhecimento pelo trabalho que realiza	<i>Os elogios são sempre produto da comparação com os demais, e comparado a esses eu sou mais esforçada. Por me doar mais. Creio que o reconhecimento dos alunos é a parte mais gratificante. Em muitos casos sim. Sim, tenho recebido feedbacks positivos dos meus gestores superiores. Pelos alunos e colegas, sim, muito. Sim, sempre recebo feedback positivo do meu trabalho.</i>
Oportunidades de progresso	<i>Não, pelo menos no momento não vejo oportunidade de progresso. Sim. Dependendo do esforço do profissional, é possível que ele progrida entre as classes de professores, ascendendo de acordo com sua qualificação. Mestrado, doutorado etc. No meu entender não! Sim, vai depender do comprometimento do professor. Apenas um pequeno acréscimo salarial de acordo com a titulação. Os funcionários que se destacam em suas funções são promovidos.</i>

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Desafios no meio organizacional

Perceberam-se, a partir da pesquisa realizada, os desafios no meio organizacional apresentando por meio dos discursos coletivos dos colaboradores em relação às condições de trabalho e relacionamento entre eles. Perante o exposto, o quadro 4 lista todas as respostas dos colaboradores sobre as categorias formuladas.

Quadro 4. Desafios no meio organizacional

Categorias	Discursos
Condições para a execução das atividades	<i>Em partes sim, porém, necessitaria de outra pessoa em outro computador e impressora para poder me ajudar, pois a demanda de diplomas é muito grande e só uma pessoa não dá de conta! Sim. A estrutura física é adequada. Sim, a empresa disponibiliza salas e material para realizar as atividades. A empresa disponibiliza de ambientes, estrutura, materiais e excelentes equipamentos para o trabalho [...] e formação dos alunos. Sim, ambiente limpo, climatizado e harmônico.</i>
Relacionamento entre colaboradores	<i>Sim. Tenho um ótimo relacionamento com todos os meus colegas de trabalho. De certa forma sim! Não, sempre escuto piadas de ironia por ser a única assistente do setor, sendo menosprezada por me doar a um cargo tão simples. Sim. Com exceção de alguns conflitos, que vêm da natureza de cada ser humano. Sim, com certeza. Pelo menos da minha parte. Sim. O trato entre os professores é muito bom. Sim! Muito transparente, e muito franco! Sim, falo com todos. Sim, pautado no profissionalismo e respeito. Sim. Fui muito bem recebida pela instituição e todos os setores trabalham em plena cooperação. Sim, uma sintonia boa.</i>

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.



Comprometimento no trabalho

Os pesquisados mencionaram o compromisso no trabalho com a execução das atividades: Comprometimento com deveres e obrigações; Desempenho de atividades; Responsabilidades; Pontualidade; Sugestões para melhoria e soluções de problemas e Realização de atividades extras.

Quadro 5. Comprometido no trabalho

Categorias	Discursos
Comprometimento com os deveres e obrigações	<i>Sim. Procuro melhorar sempre. Com certeza! Sim, tenho satisfação em estar sempre ocupada e sair sentindo que o dia foi produtivo. Cumpro sempre os prazos e realizo todas as tarefas a mim atribuídas. Sim. Pois quando aceitamos uma atividade/emprego temos por obrigação desempenhá-la com zelo, dedicação e ética profissional. Sim! Tento realizar muitas obrigações no prazo estipulado. Sim, sempre busco cumprir as datas e realizar as tarefas com eficácia. O estar comprometido diz muito sobre como anda a relação empregador-empregado. Sim sou comprometido. Busco a excelência no trabalho.</i>
Desempenho de atividades	<i>Sim. Porque o desempenho nas tarefas irá definir o profissional que você é. Sim, pois um bom desempenho no trabalho traz resultados para empresa e com isso o empregador poderá me remunerar cada vez melhor. O bom desempenho reflete na qualidade do profissional que está sendo formado pela instituição. Sim, refletirá no meu trabalho futuro. Com certeza! O desempenho é medido pela realização das atividades no prazo. Sim a sensação de dever cumprido. Sim, acho importante tanto do ponto de vista pessoal, quanto ao retorno à empresa.</i>
Assume responsabilidades	<i>Certeza, faz parte da ética profissional. Sim, acredito que temos de assumir a qualquer momento. Sim, as responsabilidades a meu cargo. Sim, devemos nos comprometer com a saúde da empresa. Sim, acho isso essencial, um trabalho traz consigo direitos, mas também traz deveres e responsabilidades. Sim, assumo todas as responsabilidades do meu cargo. Sim, já faço isso. Sim, todas as tarefas realizadas por mim, estão sob minha responsabilidade, cabendo a mim, a devida atenção para não cometer erros. Todo trabalho requer responsabilidades.</i>
Pontualidade	<i>Sim, na maioria das vezes. Sim, pois sempre dependo de caronas. Sim, Sempre chego no horário correto, sem atrasos. Na função de professor sim, como coordenador não é necessária tanta pontualidade, pois boa parte dos trabalhos pode ser feito Home Office. O comprometimento com os horários é imprescindível. Sim, a pontuação é um compromisso que tenho para com meu curso, meus alunos! Sim, sempre faço acordo com alunos para um melhor horário. Sim. A pontualidade fala muito sobre a personalidade do colaborador como: organização e compromisso. Essas qualidades são muito prezadas pelas empresas. Sou mediano quando se trata de pontualidade. Em 45 anos de profissão sempre cuidei de ser assíduo e pontual. Sou, sim. Muito, sempre procuro chegar no horário estabelecido pela organização.</i>
Sugestões para melhoria e soluções de problemas	<i>Quando necessário sim. Mais ou menos. Sim, sempre sugiro novas formas de organizar e catalogar o arquivo, otimizar os serviços etc. Sim. Quando entendo do assunto, dou dicas para um melhor desenvolvimento do trabalho. Sim! As sugestões são de bom visto para a solução de problemas, pois ajuda a pensar e desenvolver melhor os problemas! Sim, através de conversa com a coordenação. Sim. Dar sugestões significa que você se importa e quer que sua empresa cresça. Sim, mesmo que não seja aceita uma sugestão, faço outras, sempre que me vem uma ideia de melhoria. Sim, sempre que vejo algum problema passivo de solução, procuro passar para meus superiores. Sim. Nas reuniões com a coordenação.</i>
Realização de atividades extras	<i>Sim. Executo tarefas além das minhas obrigações. Sim, faço isso desde que entrei aqui. Sim quando há necessidade. Sim, sempre me ponho a disposição para ajudar meus colegas, inclusive em outros setores. Sim. Quando constatada a ausência de um funcionário, que ocupe outro cargo, e eu tenha o conhecimento devido para exercer tal função, realizaria as tarefas atribuídas ao funcionário ausente. Dentro das minhas possibilidades, sim. Sim! Estamos sempre à disposição se for pra ajudar, e agregar. Sim, faço divulgação da IES. Sim, se isso não atrapalhasse as atribuições de outro colaborador. Sim. Faço como o dono faria. Não vejo problema nenhum.</i>

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.



4 DISCUSSÃO

Os achados do estudo apontam que os colaboradores são reconhecidos pelo trabalho que realizam na instituição de ensino, tendo o reconhecimento de gestores e acadêmicos. Isso demonstra que o reconhecimento profissional é um dos melhores *feedbacks* que um colaborador pode receber no decorrer de sua profissão. Vale destacar que o reconhecimento profissional possibilita a interação positiva com os colaboradores, fazendo com que se sintam motivados e comprometidos no desempenho de suas atividades no trabalho.

Sobre isso, Lima *et al.* (2018) afirmam que a motivação e comprometimento no trabalho são questões de muita relevância, pois influenciam no desenvolvimento individual e organizacional. Ainda destaca que esses fatores são responsáveis por determinar a intensidade, direção e persistência dos esforços para atingir as metas. Deste modo, quando as empresas procuram maneiras de manter os colaboradores motivados e comprometidos para a execução do trabalho, estão à procura da qualidade, pela lucratividade e sucesso.

Com relação a perspectivas de oportunidades de progresso dentro da instituição, o estudo encontrou que os colaboradores destacaram que não há tantas possibilidades de promoções ou que poderiam existir implementos para o desenvolvimento de um planejamento de carreiras. Além disso, é importante destacar as empresas que oferecem a seus colaboradores a possibilidade de crescimento na carreira profissional, contribuem para o seu engajamento. Oportunidades de promoção podem ser usadas como combustível para encorajar os colaboradores a darem o seu melhor.

O planejamento de carreira é um momento de pensar sobre que tipo de relação profissional uma pessoa pretende desenvolver com o trabalho e que atenda aos valores da vida, ao invés de simplesmente ter uma ocupação durante as atividades de produtividade (SIANI; OSVALDO; CORRÊA, 2017).

Em relação aos desafios enfrentados no meio organizacional. O estudo revelou duas subcategorias que os colaboradores da instituição de ensino enfrentam diariamente. No que se refere às condições para o desempenho das atividades, os colaboradores indicaram: contratação de novos colaboradores para sanar a grande demanda dos setores da instituição; a instituição dispõe de uma estrutura física adequada para os colaboradores e acadêmicos; material para a realização das atividades; um ambiente limpo, climatizado e harmônico.

Para Velasco e Molina (2020), garantir condições de trabalho adequadas pode proporcionar bem-estar na saúde física e mental, aumenta a satisfação dos colaboradores, melhora seu



desempenho e produz resultados satisfatórios. Os mesmos autores ainda destacam que, encontrar maneiras de comprometimento e motivação aos colaboradores e fornecer as melhores condições de trabalho são essenciais para garantir essas conquistas.

Ainda com relação aos desafios enfrentados no meio organizacional. O relacionamento entre os colaboradores o estudo mostrou que o convívio entre os colegas de trabalho é parcialmente harmônico. Sendo assim, é possível identificar essa situação como um fator desmotivacional para instituição de ensino. Para tanto, se faz necessário a busca de estratégias para reverter a situação existente. Como por exemplo, entender as insatisfações e expectativas.

Em sua pesquisa, Oliveira e Sousa (2019) ressaltam que as organizações não se desenvolvem apenas com diretores e gestores sejam ela de grande ou médio porte, e sim com colaboradores eficientes e motivados, para isso as organizações precisam entender que sem os colaboradores não existirá progresso do negócio. Portanto, cabe às organizações traçar estratégias para o bem-estar dos colaboradores.

Em um ambiente organizacional, é vital que todos se respeitem, mantenham um bom relacionamento, tornem o trabalho mais agradável e que todos possam estar motivados para realizar melhor as tarefas (MARTINS *et al.*, 2018).

No que diz respeito ao comprometimento com os deveres e obrigações, é notório que os colaboradores da instituição de ensino sentem satisfação no que fazem, são produtivos, realizam sempre todas as tarefas no prazo, sempre desempenhando com zelo, dedicação e ética profissional. Fatores de grande importância para que haja motivação e comprometimento no trabalho.

Ceribeli *et al.* (2019) afirmam que o comprometimento de um colaborador se refere ao seu compromisso e lealdade para com a organização onde trabalha. Isso afeta seu comportamento e atitudes no dia a dia. Por exemplo, sua pontualidade no trabalho com que atende as demandas organizacionais.

Os achados desta pesquisa confirmaram que os colaboradores demonstraram interesse nas atividades designadas, executando com profissionalismo, a fim de trazer bons resultados para a instituição e com isso conseguir uma remuneração extra. Ainda nessa visão, desempenhar um bom trabalho reflete no profissionalismo e na satisfação no que fazem.

Como descrito por Zonatto, Silva e Gonçalves (2018), quando os colaboradores se sentem mais motivados tendem a demonstrar um comportamento de maior comprometimento com a organização. Dessa forma, é possível identificar oportunidades para as empresas o incremento de intervenções para incentivar elementos que sejam capazes de motivar os trabalhadores, com intuito de torná-los produtivos e comprometidos no ambiente organizacional.



Quanto às informações sobre responsabilidade no trabalho, os dados mostraram que os colaboradores assumem responsabilidades no que compete a sua função. Para isso, é necessário pois faz parte da ética profissional, para o bem da empresa e todo trabalho requer responsabilidades. Além disso, todo trabalho traz consigo deveres e responsabilidades.

Ribeiro, Passos e Pereira (2018) esclarecem que a responsabilidade no meio organizacional deve ser considerada fatores motivacionais, pois são aqueles que efetivamente motivam. O mesmo autor ressalta que, à medida que a responsabilidade, liberdade e reconhecimento dos resultados do colaborador aumenta, ele torna-se cada vez mais incentivado.

Em decorrência da pontualidade, os colaboradores da instituição de ensino foram objetivos. São pontuais, onde o comprometimento com os horários é imprescindível. Ainda mais, a pontualidade diz respeito à personalidade do colaborador como organização e compromisso. Qualidades bem-vistas e prezadas pelas empresas. Sendo assim, percebe-se com os achados da pesquisa um clima organizacional eficaz em decorrência dessa situação.

Diante do exposto, a organização com um clima organizacional estruturado, que atua em conjunto e que preza por suas relações interpessoais assegura que os colaboradores possam criar e produzir cada vez mais e conseqüentemente acarretando melhores resultados (DALLABRIDA; BERTOLINI; CASAGRANDE, 2019).

Dentre os aspectos sobre sugestões para melhoria e soluções de problemas. Ficou claro que os colaboradores participam dessa ação quando necessário ou no momento que entendem da situação do problema em questão. Apontam sugestões de melhoria nos processos para sanar os causadores.

Para melhor esclarecimento, cabe destacar que, segundo estudos realizados por Gaube *et al.* (2019), isso demonstra que os colaboradores estão sujeitos a se comprometerem nos problemas da empresa e podem colaborar na criação de soluções, caso possuam autonomia para utilizar e desenvolver suas competências.

Com base nos achados da pesquisa, no que tange à realização de atividades extras, os colaboradores da instituição de ensino conseguem trabalhar em equipe suprimindo as demandas quando necessário. Os colaboradores sempre estão à disposição para executar atividades de outros setores com a finalidade de ajudar os colegas.

Em vista disso, segundo Wegner *et al.* (2018) o trabalho em equipe vem sendo atualmente reconhecido por ser uma solução para o engajamento dos colaboradores nos problemas das organizações, visando aprimoramento nos processos de comunicação, agilidade nas informações, aprendizagem e comprometimento organizacional.



5 CONCLUSÃO

Com base nos achados desta pesquisa, a motivação para o trabalho influencia no comprometimento organizacional, apesar dos fatores desmotivadores identificados na instituição de ensino. Fica claro que a implementação de estratégias motivacionais pode ser adotada para melhorias no ambiente organizacional.

Mediante ao exposto, pode-se destacar no perfil dos colaboradores, o primeiro aspecto interessante é a formação profissional, a qual grande parte possui nível de mestrado completo. Além disso, contam com mais de 6 anos de atuação na instituição de ensino.

Quanto à motivação e o comprometimento no trabalho, os resultados mostraram que os colaboradores têm o devido reconhecimento pelo trabalho que executam. São comprometidos com os deveres e obrigações, com sentimento de satisfação no que fazem, indicando interesse e responsabilidade no trabalho, trabalham em equipe e engajados no que se refere ações para soluções de problemas da instituição. Deste modo, influencia positivamente na motivação e no comprometimento no trabalho.

Em relação aos fatores desmotivacionais percebeu-se que a instituição de ensino é insuficiente na oferta de oportunidades de progressos para os colaboradores. Outros aspectos como condições para o desempenho das atividades, carência de contratação de colaboradores para suprir a demanda do grande volume de atividades. Desafios no meio organizacional no que se refere ao relacionamento entre os colegas de trabalho. Fatores desmotivadores para a sintonização entre motivação e comprometimento no trabalho.

Ainda, o encerramento deste trabalho foi de grande importância, pois foi possível identificar determinadas situações que acarretam a desmotivação e, posteriormente, pôde-se considerar a relevância da motivação no trabalho para o comprometimento dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

BARROS, F. C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação**. 2015. 180 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4558>. Acesso em: 30 out. 2021.

CANÇADO, V. L.; MORAES, L. F. R. de; SILVA, E. M. da. Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XSA. **RAM. Revista de**



Administração Mackenzie, v. 7, n. 3, p. 11-37, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712006/administracao.v7n3p11-37>

CERIBELI, H. B.; BARBOSA, R. M. Análise da Relação entre Suporte Organizacional Percebido, Exaustão e Comprometimento Organizacional. **Revista Reuna**, v. 24, n. 3, p. 1-19, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>

DALLABRIDA, F.; BERTOLINI, A. L.; CASAGRANDE, D. F. M. Clima organizacional como fator determinante na estrutura emocional dos colaboradores: um ensaio sobre a importância da qualidade de vida no trabalho. **RECSA**, Faculdade FISUL, Garibaldi, RS, Brasil, v.8, n.2, jul/dez, 2019. Disponível em: <https://revista.fisul.edu.br/index.php/revista/article/view/120>. Acesso em: 21 out. 2021.

DONATO, C. J. *et al.* A influência da liderança como estímulo à motivação do trabalho em equipe. **Colloquium Socialis**, Presidente Prudente, v. 2, n. Especial 2, jul./dez. 2018, p. 830-834. DOI: <http://dx.doi.org/10.5747/cs.2018.v02.nesp2.s0375>

GAUBE, M. B. *et al.* A influência do perfil motivacional no engajamento dos colaboradores em busca dos objetivos organizacionais. In: **Anais [...]** 3ª Semana Acadêmica e Jornada de Pesquisa e Extensão, FMC – Faculdade Metodista Centenário, Santa Maria - RS, 9 a 11 de setembro de 2019. <http://metodistacentenario.com.br/semana-academica-e-jornada-de-pesquisa-e-extensao/edicoes-antiores/v-1/a-influencia-do-perfil-motivacional-no-engajamento-dos-colaboradores-em-busca-dos-objetivos-organizacionais.pdf>. Acesso em 20 out. 2021.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. Discurso do Sujeito Coletivo: Representações Sociais e Intervenções Comunicativas. **Texto Contexto Enfermagem**, v. 23, n. 2, p. 502-7, abr.-jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072014000000014>

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. **O discurso do sujeito coletivo**: um novo enfoque em pesquisa qualitativa (desdobramentos). 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2005.

LEITE, C. E. *et al.* A Motivação no Ambiente de Trabalho: Um Estudo de Caso na Feira dos Importados. In: **Anais [...]** Congresso Nacional de Excelência em Gestão & Inovarse. 29 e 30 de setembro de 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/39241183/A_MOTIVA%C3%87%C3%83O_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO_UM_ESTUDO_DE_CASO_NA_FEIRA_DOS_IMPORTADOS. Acesso em 20 out. 2021.

LIMA, K. V. B. *et al.* Motivação e satisfação no trabalho. **Múltiplos Acessos**, v. 3, n. 1, jun. 2018. Disponível em: <http://www.multiplosacessos.com/multaccess/index.php/multaccess/article/view/65>. Acesso em: 22 out. 2021.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. do. Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. **Revista De Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 947-967, 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/72847>. Acesso em 20 out. 2021. pesquisa qualitativa (desdobramentos). 2a ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2005.



MARTINS, C. de S. *et al.* Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. **ID on line Revista de Psicologia**, v. 12, n. 39, p. 262-281, 2018. Disponível em: <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em: 20 out. 2021.

OLIVEIRA, G. de S.; SOUSA, H. de M. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.iesp.edu.br>. Acesso em: 20 out. 2021. Acesso em: 18 out. 2021.

PINHO, K. C. **Fatores que influenciam a motivação no ambiente de trabalho**. 2020. 23p. trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Faculdade Doctum de Serra, Serra, 2020.

PINTO, R. S.; KOSBY, A. A. O papel do administrador na estrutura acadêmica da universidade federal do rio grande: uma análise com base no discurso do sujeito coletivo. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 11, n. 2, p. 1-22, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n2p1>

RIBEIRO, M. F.; PASSOS, C.; PEREIRA, P. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e desenvolvimento**, n. 26, p. 105-131, 2018. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/657>. Acesso em: 21 out. 2021.

SANTOS, N. L. dos; GONÇALVES, M. do C. A.; CAFFÉ FILHO, H. P. C. Motivação no serviço público: A relação entre a motivação e a qualidade do serviço público sob uma perspectiva geral. **Id on Line Revista de Psicologia**, v. 11, n. 36, p. 268-283, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.14295/idonline.v11i36.785>

SCHENKEL, C. K.; CASTRO, Renan R. da S. de. A influência do clima organizacional na motivação dos colaboradores da empresa Resil Calçados RS. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 11, p. 39-64, 2019. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1567>. Acesso em: 22 out. 2021.

SIANI, S. R.; OSVALDO, Y. C.; CORRÊA, D. A. Percepção de estudantes concluintes do curso de Administração sobre planejamento da Carreira: vou estudar maquiagem cinematográfica na Califórnia. **Revista Organizações em contexto**, v. 13, n. 26, p. 1-18, 2017. DOI: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v13n26p1-18>

SOUZA, I. M.; BACHTOLD, C. A cultura organizacional e sua influência no desempenho e motivação no trabalho do servidor público: estudo de caso na prefeitura de Colombo-PR. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**, v. 5, n. 4, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.21575/25254782rmetg2020vol5n41094>

VELASCO, J. C.; MOLINA, V. B. C. Condições de trabalho, saúde e segurança dos colaboradores das unidades de alimentação e nutrição. **Revista Multidisciplinar da Saúde**, v. 2, n. 3, p. 16-31, 2020. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaMultiSaude/article/view/1618/1454>. Acesso em: 20 out. 2021.



WEGNER, R. da S. *et al.* Trabalho em equipe sob a ótica da percepção dos gestores e funcionários de uma empresa de serviços. **Revista Pretexto**, v. 19, n. 1, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21714/pretexto.v19i1.3089>

ZONATTO, V. C. da S.; SILVA, A. da; GONÇALVES, M. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/2180/1745>. Acesso em: 21 out. 2021.