

## **Os Efeitos da Motivação e Engajamento dos Funcionários na Implementação da Estratégia e Desempenho da Organização**

**TALITA NARDI SARCINELLI**  
FUCAPE BUSINESS SCHOOL

**MARCIA JULIANA D'ANGELO**  
FACULDADE FUCAPE (FUCAPE)

**CARLIENE DO VALE**  
FUCAPE BUSINESS SCHOOL (SÃO LUIS/MA)

### **Os Efeitos da Motivação e Engajamento dos Funcionários na Implementação da Estratégia e Desempenho da Organização**

#### **Introdução**

Em busca de melhores resultados, as organizações têm dado cada vez mais importância ao planejamento estratégico para se manterem competitivas. Desta forma, uma das maneiras para impactar o desempenho organizacional é envolvendo os diferentes níveis hierárquicos na implementação da estratégia. Esse processo demanda compreensão, motivação, trabalho, ações das lideranças, engajamento e comunicação efetiva para levar a mensagem a diferentes níveis da organização. Por conseguinte, alcançar vantagem competitiva, o que resultará crescimento e melhor desempenho da organização.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Analisar as relações entre a motivação, engajamento, implementação da estratégia, competitividade e desempenho da organização, entre os funcionários de diferentes níveis hierárquicos.

#### **Fundamentação Teórica**

Foi proposto um modelo conceitual com quatro hipóteses: a motivação intrínseca (a), a extrínseca (b) e a amotivação (c) influencia positivamente o engajamento no trabalho (H1 (a) (b) (c)); o engajamento no trabalho influencia positivamente a implementação da estratégia (H2); a implementação da estratégia influencia positivamente a competitividade da organização (H3); a competitividade da organização influencia positivamente o seu desempenho (H4).

#### **Metodologia**

Trata-se de uma pesquisa quantitativa exploratória, com corte transversal, em uma amostra não probabilística com 324 respostas válidas, respondidas por funcionários de todos os níveis organizacionais de empresas que atuam no Brasil, independentemente do porte. Os dados coletados foram analisados com base na modelagem de equações estruturais, uma vez que o modelo apresenta relações de dependência múltiplas e inter-relacionadas.

#### **Análise dos Resultados**

Todas as hipóteses foram confirmadas. Além disso, a análise multigrupos (MICOM) indicou que os respondentes com renda até R\$5.225,00 e funcionários das micro e pequenas empresas do setor de comércio e serviços (até 49 empregados) concordam que a motivação intrínseca influencia mais no engajamento deles no trabalho. Já os aqueles com renda acima de R\$5.225,00 e que trabalham nas médias e grandes empresas (acima de 50 empregados) desse setor concordam que é a motivação extrínseca que influencia mais no engajamento.

#### **Conclusão**

Os resultados alcançados tiveram como ponto de partida funcionários de diferentes níveis hierárquicos, de diversos setores e estados do Brasil, confirmando a relevância da motivação intrínseca e extrínseca no engajamento do trabalho, influenciando na implementação da estratégia e na geração e manutenção da competitividade da organização, melhorando o desempenho da organização.

#### **Referências Bibliográficas**

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590. Dibrell, C., Craig, J. B., & Neubaum, D. O. (2014). Linking the formal strategic planning process, planning flexibility, and innovativeness to firm performance. *Journal of Business Research*, 67(9), 2000-2007. Eldor, L. (2020). How collective engagement creates competitive advantage for organizations: A business-level model of shared vision, competitive intensity, and service performance. *Journal of Management Studies*, 57(2), 177-209.