

A RELEVÂNCIA DO TEMA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

¹Roney Keller Damasceno - roneykeller@yahoo.com

²Rose Gomes Mereles- rosemereles@gmail.com

³Wesley Ferreira Soares dos Santos -wesleyferreirasantos37@gmail.com

(Autores do Artigo)

Thiago Malta Leite Nascimento - thiagomalta@doctum.edu.br

(Orientador)

RESUMO

O objetivo deste artigo é evidenciar a relevância do tema Motivação Organizacional, destacando os fatores motivacionais identificados e como isso pode contribuir para os resultados organizacionais. O estudo da motivação está associado à psicologia, o fato de uma pessoa ter um objetivo e buscar algo a torna motivada. O comportamento das pessoas está diretamente ligado ao que a motiva, seja um fator de necessidade ou um fator de estima. Embora, atualmente, as pessoas estejam sendo substituídas por tecnologia, as empresas ainda precisam e dependem dos recursos humanos. Quanto à metodologia realizou-se uma pesquisa do tipo quantitativa com caráter descritivo. Com os resultados obtidos pode-se afirmar que as empresas possuem um bom clima organizacional, boa estrutura física e bom relacionamento. Conclui-se que o reconhecimento é um fator motivador junto com a possibilidade de crescimento remuneratório, o que mostra aos gestores a importância da equidade entre retorno moral e remuneratório na organização.

Palavras-chave: Motivação. Reconhecimento. Clima Organizacional. Satisfação.

ABSTRACT

The objective of this article is to highlight the relevance of the topic Organizational Motivation, highlighting the motivational factors identified and how this can contribute to the organizational results. The study of motivation is associated with psychology, the fact that a person has a goal and looking for something makes him or her motivated. People's behavior is directly linked to what motivates them, whether it is a

¹Acadêmico do curso de Administração, pela Rede Doctum de Ensino/Vitória, 2017.

²Acadêmica do curso de Administração, pela Rede Doctum de Ensino/Vitória, 2017.

³Acadêmico do curso de Administração, pela Rede Doctum de Ensino/Vitória, 2017.

factor of need or a factor of esteem. Although people are being replaced by technology today, companies still need and depend on human resources. As for the methodology, a quantitative type research was carried out with a descriptive character. With the results obtained it can be affirmed that the companies have a good organizational climate, good physical structure and good relationship. It is concluded that recognition is a motivating factor along with the possibility of remuneratory growth, which shows managers the importance of the equity between the moral and remuneratory return in the organization.

Keywords: Motivation. Recognition. Organizational Climate. Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

A motivação dentro de uma organização formal está ligada a vários fatores sendo eles internos e externos as pessoas. Tais fatores se relacionam com o clima organizacional e, conseqüentemente, atingem a satisfação dos colaboradores. A motivação pode afetar os resultados das empresas, visto que a organização é formada por esforços simultâneos que deveriam funcionar de maneira sinérgica, mas existem cenários mais complexos chamados pessoas.

Motivo é uma força que faz com que a pessoa tenha uma determinada conduta ou que a leva ter disposição a se comportar de determinada maneira, que pode ser provocado por estímulos vindos do ambiente externo ou interno (fatores mentais). As forças que envolvem a motivação são intensas e impulsionadoras (CHIAVENATO, 1999 apud RIBAS; SALIM, 2013, p. 420). “A definição de motivação é autorregulada biológica ou cognitivamente por vários fatores como necessidade, estado de emoção, valores, metas, expectativas e objetivos [...]” (RIBAS; SALIM, 2013, p. 420).

As pessoas quando inseridas em uma organização formal colaboram para a conquista dos objetivos organizacionais, porém para que ocorram as tarefas devem ser realizadas com alto nível de execução. Para que as pessoas realizem seu trabalho elas devem estar motivadas e ter as habilidades necessárias para executar suas tarefas. Daí surge a importância das condições de trabalho e cultura organizacionais, que influenciam no desenvolvimento e aperfeiçoamento das

atividades. O desempenho das pessoas está diretamente ligada à motivação, habilidades e ao suporte organizacional (RIBAS; SALIM, 2013, p. 428).

Em um mesmo ambiente de trabalho pode-se identificar diversos perfis de pessoas, dentre elas estão as satisfeitas e as insatisfeitas, sendo que também pode-se identificar diferença de clima de setor para setor, isso por que o clima organizacional é de fácil transformação, pois ele influencia e é influenciado pelo comportamento do colaborador, na sua performance, motivação e satisfação no trabalho. O clima organizacional está diretamente ligado à motivação e o reflexo que o colaborador tem da empresa.

Embora existam distinções entre os indivíduos, pode-se verificar que possuem uma necessidade em comum sendo ela a motivação, que quando identificada e suprida tende a aumentar os resultados da organização.

A redução do resultado decorrente da ausência de motivação organizacional, identificação dos fatores motivacionais no processo organizacional e como eles podem influenciar nos objetivos da empresa, são questões que foram levantadas há vários anos, existem muitos estudos relacionados como a experiência de Hawthoner, ocorrida entre os anos de 1927 a 1932, coordenada pelo médico e antropólogo Elton Mayo, inicialmente visava identificar quanto o fator físico influenciava na eficiência dos trabalhadores, e não obtendo resultados factíveis avançou em uma segunda etapa onde percebeu que o fator psicológico podia interferir no desempenho dos funcionários.

A abordagem da pesquisa quanto ao tipo é quantitativa, foi utilizado tal método com intuito de garantir a exatidão dos resultados, os dados coletados foram quantificados e compilados estatisticamente. O enfoque quantitativo ocorre “com toda informação numérica resultante da investigação, que se apresentará como um conjunto de quadros, tabelas e medidas” (SABINO, 1966, p. 204 apud MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 285).

Como instrumentos para a coleta de dados utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, pois atinge um maior número de pessoas e permite maior

liberdade de responder devido à possibilidade do anonimato. Já para a análise utilizou-se de gráficos e tabelas numéricas, o que permite um entendimento claro dos resultados. As informações coletadas foram tabuladas na ferramenta “Google Forms”, que é um serviço facilitador na criação de formulários e questionários diversos, proporcionando resultados precisos através de gráficos e planilhas. Além dos instrumentos já citados utilizou-se de pesquisas em livros e artigos científicos.

A finalidade da pesquisa foi descritiva e bibliográfica, a pesquisa descritiva segundo Gil (1999, p.44): “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Buscou-se analisar determinado grupo de pessoas, a respeito do tema abordado neste trabalho, descrevendo as características encontradas. Além disso, tomou-se como base no referencial teórico livros e artigos sobre a motivação e os subtemas abordados neste artigo.

Foi realizada pesquisa em duas empresas, ambas atuantes no seguimento de alimentos e bebidas e pertencentes ao mesmo grupo econômico. Estando uma localizada em Jardim da Penha (empresa A) e a outra em Praia do Canto (empresa B) no município de Vitória-ES, ressalta-se que não houve autorização para divulgação das marcas. O questionário foi aplicado aos funcionários operacionais, pois estão diretamente ligados aos resultados e desempenho das empresas e integram 92% do quadro de pessoal.

O trabalho buscou verificar os seguintes fatores motivacionais da organização formal em estudo: alimentação, segurança, saúde, aceitação social, realização pessoal, salário, elogio, reconhecimento. Conhecer o clima organizacional das empresas A e B, de maneira a verificar o relacionamento entre os colaboradores e, a satisfação dos mesmos em relação às atividades exercidas no trabalho e sua remuneração. Dessa forma, obteve-se uma visão básica da Motivação Organizacional existente no grupo ao qual pertencem as empresas em estudo.

2REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO

Motivação é uma energia (sentimento), que impulsiona um ser a alcançar um determinado objetivo. Movido por esse sentimento a pessoa é capaz de superar dificuldades e não se deixar abater com as adversidades. De acordo com Robbins (2002, p. 78) “[...] o termo motivação está relacionado a um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa com o intuito de alcançar uma determinada meta”.

A motivação faz com que os colaboradores busquem evoluir na vida tanto pessoal, quanto profissional. Fornecendo-lhes sentimentos de confiança e disposição que, quando somados, promovem satisfação e desejo de ir além.

“O indivíduo busca um alto nível de motivação para sua auto realização e autonomia, assumindo desafios reais no seu trabalho e lutando continuamente pelo seu sucesso pessoal” (SILVA e RODRIGUES, 2007).

Há anos a psicologia aborda o tema motivação afim de entender o comportamento humano e o que os deixam motivados, e como se comportam com a ausência da motivação.

“A motivação humana é um tema que vem polarizando as atenções dos cientistas e estudiosos desde o início do século XX, quando oficialmente se tem notícia das primeiras pesquisas e estudos científicos nessa área” (MARRAS, 2011, p.25).

Nas organizações, a motivação está relacionada ao melhor desempenho do funcionário, pois quando motivado tende a produzir mais, sente-se satisfeito e traz retorno positivo para a organização.

Segundo os estudiosos não existe uma forma de motivar alguém, e sim mecanismos capazes de gerar estímulos. Para os líderes uma forma de estimular a sua equipe é

conhecendo-a, e com isso saberá quais às suas necessidades e de que forma poderá atendê-las.

Motivação também está relacionada ao reconhecimento. O funcionário não precisa receber feedback apenas para coisas negativas ou erros cometidos, ele precisa ser elogiado e reconhecido pelas suas qualidades.

O reconhecimento da qualidade do funcionário é um fator determinante para a sua motivação, pois, trabalha sua auto estima, sendo esta uma das mais importantes necessidades humanas. E, dessa maneira, compreender as necessidades do funcionário é fundamental para otimizar o Clima Organizacional (MAGRO E ALMEIDA, 2009, p.56).

A motivação é algo intrínseco, ou seja, surge de dentro para fora, logo não há como inserir a motivação em alguém, e sim estimulá-la. Bergamini (2008, p. 108) descreve: “A motivação pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes freqüentemente escondidas dentro de cada um”.

E o estímulo é algo externo, podendo ser incentivos como prêmios, elogios etc. que visam desenvolver a motivação. “Dito de outra maneira, a diferença entre motivação e estímulo é que a primeira está dentro de nós e o segundo, fora” (VERGARA 2003, p.42).

Para que o colaborador produza mais, é necessário haver uma combinação entre clima organizacional e habilidades, porém, para que isso aconteça é necessário que o gestor conheça muito bem sua equipe e que utilize adequadamente as habilidades de cada um.

“[...] o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que quando combinada com as habilidades e as capacidades do empregado, resulta na produtividade humana” (DAVID; NEWSTROM, 2002).

As práticas motivacionais existentes compreendem todos os tipos de incentivos e recompensas que as organizações oferecem a seus empregados, com o intuito de conseguir o desempenho capaz de alcançar os seus objetivos. As práticas motivacionais abrangem desde os elogios e desafios propostos pelos gerentes até a participação dos funcionários no processo decisório, nos resultados ou na

propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho e plano de carreiras.

Vale ressaltar que nem todas as pessoas são motivadas pelo mesmo fator, enquanto uma necessita apenas de reconhecimento, a outra precisa de um bom salário, ou seja, vai depender da necessidade de ambas.

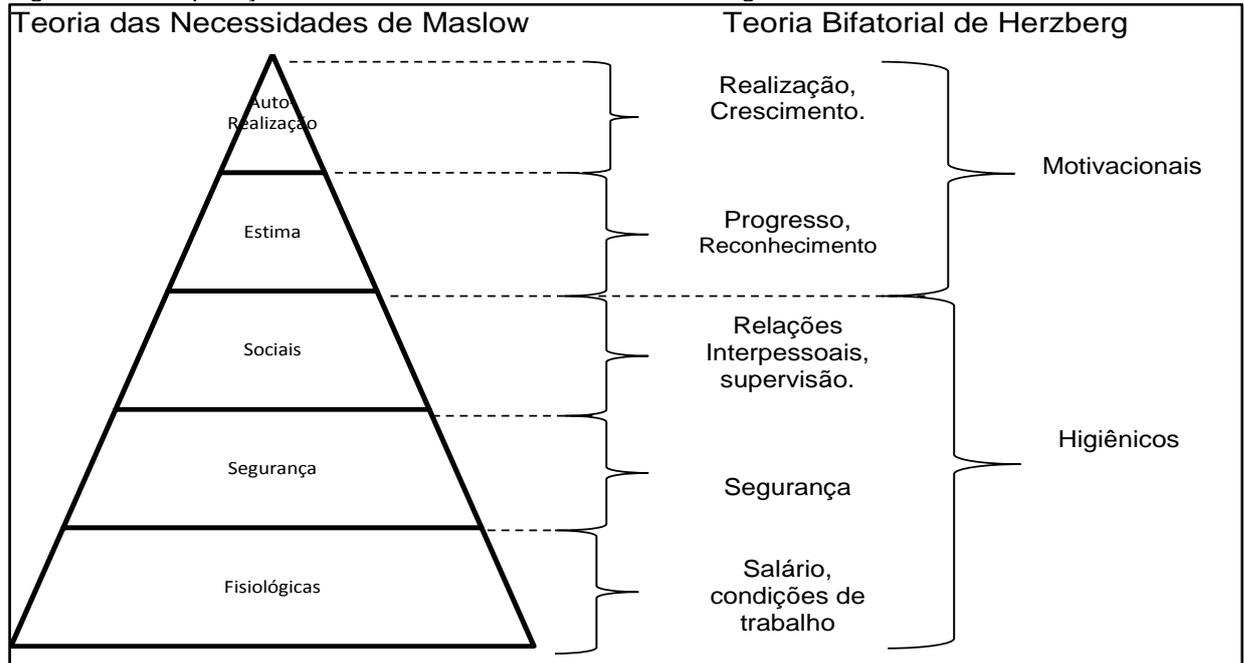
“Devido às necessidades socialmente adquiridas, o que é motivador para os membros de um grupo pode não oferecer qualquer atrativo para os membros de outro” (CHIAVENATO, 2010, p.246).

2.2 FATORES MOTIVACIONAIS

Herzberg apresenta os fatores motivacionais em dois escopos: higiênicos e motivacionais. Fatores higiênicos, de acordo com a sua teoria estão ligados a coisas que vem do externo, como salário, estabilidade, relacionamentos dentro da organização, porém a Teoria dos Dois Fatores diz que a falta desses incentivos causa a insatisfação no individuo, mas se satisfeito não gera motivação. Para Herzberg os fatores motivacionais são internos ao individuo e estão ligadas a estima e necessidade de receber provocações positivas, como reconhecimento e status (FIORELLI, 2004).

Em contrapartida, Maslow traz a Hierarquia das Necessidades Básicas, onde apresenta uma pirâmide tendo em sua base as necessidades mais baixas, conhecidas como fisiológicas e em seu topo as mais elevadas, conhecidas como de estima e auto-realização. Os fatores trazidos por Maslow de base de sua pirâmide até seu topo são: fisiológicos, segurança, social, estima e auto-realização (CHIAVENATO, 2002).

Figura 1 – Comparação entre as teorias de Maslow e Herzberg



Fonte: Brandão et al (2014)

2.3 O CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Freitas (2005):

[...] o termo clima organizacional expressa claramente uma metáfora derivada da meteorologia. O clima, em termos meteorológicos, varia em função de aspectos tais como região, estações do ano e ação de outros agentes da natureza. Tem como características a idéia de mudança e instabilidade, aliada à influência exercida sobre o comportamento dos indivíduos. O clima influencia o vestuário, a alimentação, a disposição para o trabalho e o humor das pessoas. Metaforicamente, o clima organizacional é visto como uma atmosfera mutável[...] (PUENTE-PALACIOS E FREITAS (2006, P. 46).

Embora existam muitas lacunas a respeito dos conceitos e definições do clima organizacional, o estudo realizado por James e James (1989), com esquemas de representação mental ligado ao ambiente de trabalho e clima psicológico, concluiu que as pessoas se baseiam valores ligados ao trabalho como igualdade, liberdade, crescimento pessoal, superação e oportunidades (PUENTE-PALACIOS; FREITAS, 2006). A partir dessa conclusão, são elencados quatro fatores que compõe o clima, estresse decorrente do execução do papel e da falta de harmonia, trabalho desafiador e autonomia, liderança de qualidade e apoio ao desempenho, e cooperação entre as partes da organização e boas relações de amizade (PUENTE-PALACIOS; FREITAS, 2006).

De maneira mais simplificada pode-se entender que o clima organizacional está ligado à qualidade e ao que compõe o ambiente da instituição organizacional, esse nível do clima é percebido e experimentado pelos membros da organização e influencia seus comportamentos, nele estão envolvidos as crenças e valores de cada pessoa, sendo o clima favorável quando as pessoas estão satisfeitas e desfavorável quando as pessoas estão desmotivadas e frustradas (TACHIZAWA, FORTUNA, FERREIRA, 2006).

2.4 A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho é o resultado do julgamento do trabalhador sobre o seu trabalho, e está ligada a fatores emocionais que está atrelada a alegria e ao sofrimento. Embora a satisfação esteja ligada ao indivíduo, sua influência vem de fatores causais, separados em dois grupos:

[...] eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores causais devem ser analisados em suas interrelações [...] (LOCKE 1969, 1976 apud MARQUEZE; MORENO, 2005, p.71).

As condições da satisfação no trabalho são particulares e variadas, as mesmas tem correlação com o planejamento pessoal e profissional do trabalhador, dessa forma é indispensável falar dos aspectos psicológicos e sociais, pois os mesmos afetam diretamente na saúde das pessoas.

[...]O processo de satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e trabalho [...] (MARQUEZE; MORENO, 2005, p. 77).

2.5 O PAPEL DA LIDERANÇA NO TRABALHO

Como falar sobre motivação e não lembrar liderança? O líder está presente em todos os processos da organização, seja por delegação ou por influência. Ele é quem estimula os seus liderados a alcançar um objetivo. Dentre algumas definições de liderança uma característica que se destaca é o poder de persuasão.

Hamptom (1992, p.386) liderança é definida em administração como processo interpessoal, pelo qual os gerentes tentam influenciar os empregados a realizar objetivos de trabalho estabelecidos.

Um bom líder consegue fazer com que os colaboradores executem suas atividades da melhor forma, mesmo em situações adversas, isso não ocorre meramente por tratar-se de obrigações, e sim como forma de reconhecimento e retribuição ao líder.

Diferentemente do que ocorre com os chefes que não possuem características de líder, pois é respeitado apenas por sua posição hierárquica.

Autoridade formal é diferente de liderança, por que são diferentes as bases nas quais se assenta a motivação dos seguidores. Chefes são diferentes de líderes - a base em que se assenta a capacidade de influenciar é diferente de um para o outro. São diferentes o presidente de uma empresa e o dirigente sindical que mobiliza seus empregados em uma manifestação ou greve contra a mesma empresa. O primeiro tem poder formal (ou autoridade formal) sobre os seus funcionários, enquanto o segundo tem liderança informal, ou simplesmente liderança, sobre os mesmo funcionários (MAXIMIANO, 2011, p. 283).

3 RESULTADOS

As empresas estudadas são pertencentes a um mesmo grupo econômico, ambas estão ligadas ao ramo de alimentação e bebidas, restaurantes com foco em entretenimento. Ressalta-se que os sócios da empresa não autorizaram a divulgação das duas marcas, mas foi liberado acesso para aplicação dos questionários sem muito envolvimento com as pessoas, visto que a coleta ocorreu em horário de expediente.

O funcionamento das duas casas tem início às 18 horas e fim às 00 horas, de terça a domingo. Com uma clientela de 13.920 pessoas nos últimos três meses em uma das casas e em outra 16.395 clientes nos últimos três meses. As empresas estão situadas em Jardim da Penha na cidade Vitória, no Espírito Santo e em Praia do Canto, também situada na cidade de Vitória. Foi tomado como base a empresa situada no bairro Jardim da Penha, como empresa A e a empresa localizada no bairro Praia do Canto como empresa B. A empresa A, atualmente possui 23

funcionários, sendo 2 administrativos e 21 operacionais. Já, a empresa B, possui 25 funcionários, sendo 2 administrativos e 23 operacionais.

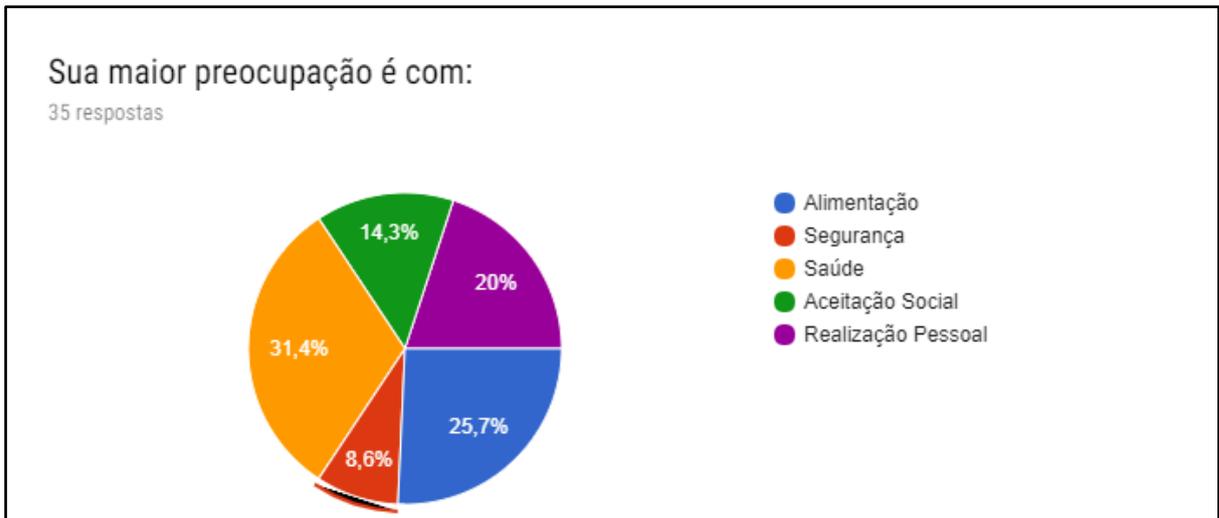
O questionário desenvolvido foi aplicado aos empregados de nível operacional nas empresas, visto que compõem maior parte do quadro de funcionários e possuem maiores peculiaridades com relação a fatores motivacionais a serem identificados. O quadro administrativo é pequeno sem muitas variações, não gerando resultados significativos para a pesquisa em questão.

As duas empresas trabalham basicamente com sistema de comissões de acordo por desempenho da empresa e individual. Fato que pode sujeitar a motivação dos colaboradores a picos de satisfação ou o contrário, níveis de estresse altos. Por exemplo: a falta de clientes diminui os resultados financeiros, o que gera redução da remuneração desses colaboradores ao fim do mês; o excesso de clientes, um local superlotado, não permitindo que o atendimento saia conforme qualidade exigida pelo cliente, torna o ambiente estressante ao trabalhadores daquele local, entre outros exemplos.

Aplicou-se 44 questionários, nas empresas A e B, desses 44 foram devolvidos/respondidos 35. Os resultados foram computados de forma conjunta, sem distinguir as duas empresas, pelo fato da cultura organizacional e a gestão serem a mesma. Pode-se notar, abaixo, que embora recebido 35 questionários, alguns colaboradores não marcaram todas as questões levantadas.

Obteve-se uma amostra considerável de questionários respondidos, sendo 80% da população estudada, que são os empregados operacionais das duas empresas. Os resultados foram lançados no formulário do “Google Forms”, ferramenta que gera gráficos através das respostas recebidas. Seguem os resultados obtidos:

Gráfico 1 – Fator motivacional de maior importância para o trabalhador

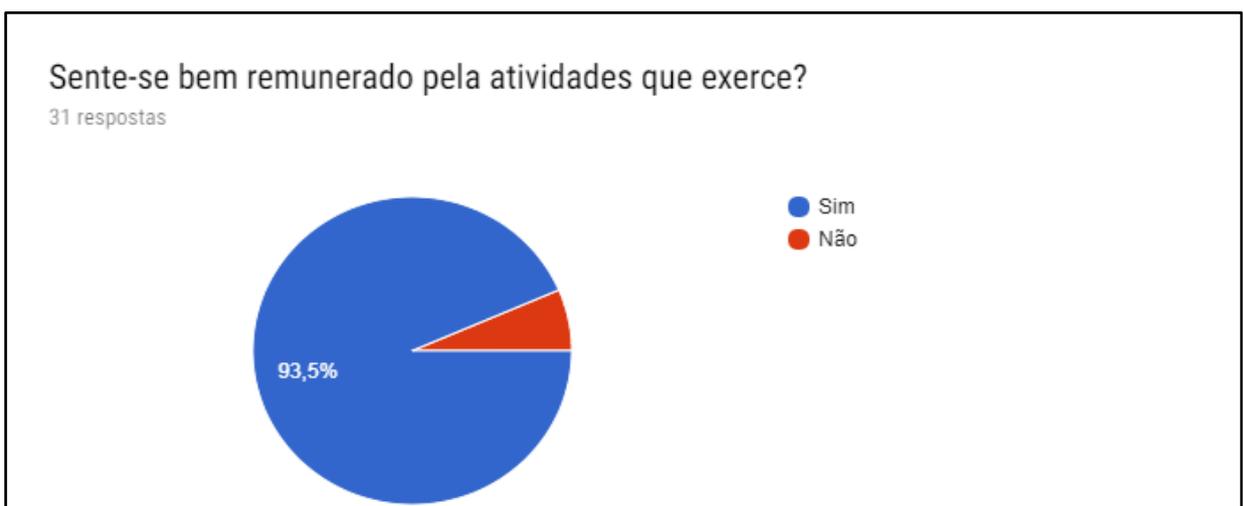


Fonte: Elaboração própria.

Dos cinco fatores elencados, 31,4% das 35 respostas coletadas correspondem ao fator saúde, seguido de 25,7% alimentação e 20% realização pessoal, e 22,9% aceitação social e segurança.

Quando questionados sobre a qualidade da estrutura do ambiente de trabalho 54,3% responderam que o ambiente tem ótima estrutura, e os outros 45,7 % responderam bom ou regular.

Gráfico 2 – Satisfação sobre a remuneração e suas atividades

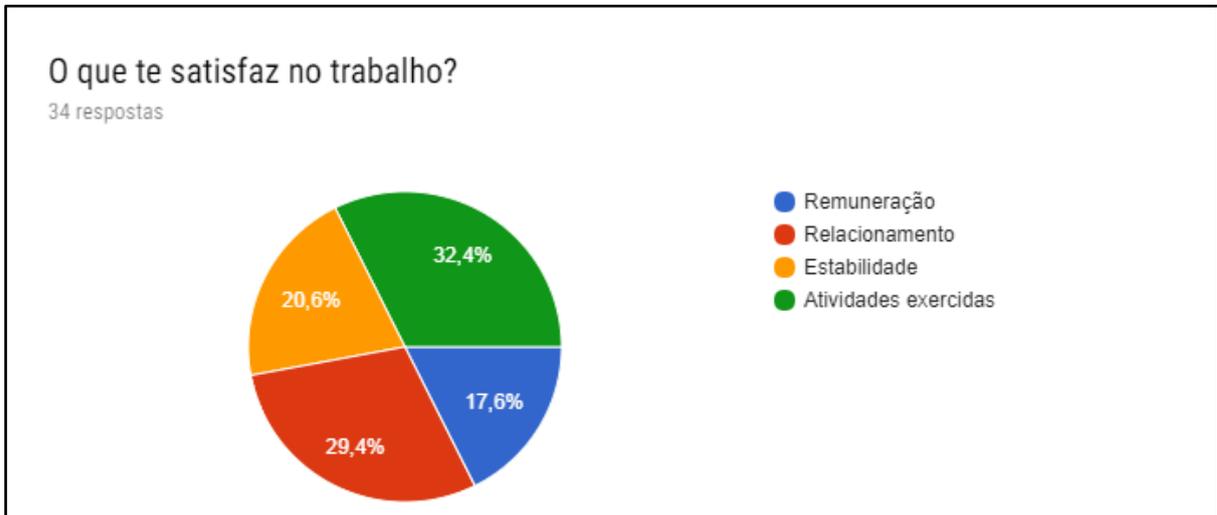


Fonte: Elaboração própria.

Pode-se constatar que maioria dos participantes estão de acordo com sua remuneração, 93,5% concordam com a remuneração de suas atividades. Apenas

6,5% dos participantes não estão de acordo. Dos 35 questionários, 4 preferiram não opinar.

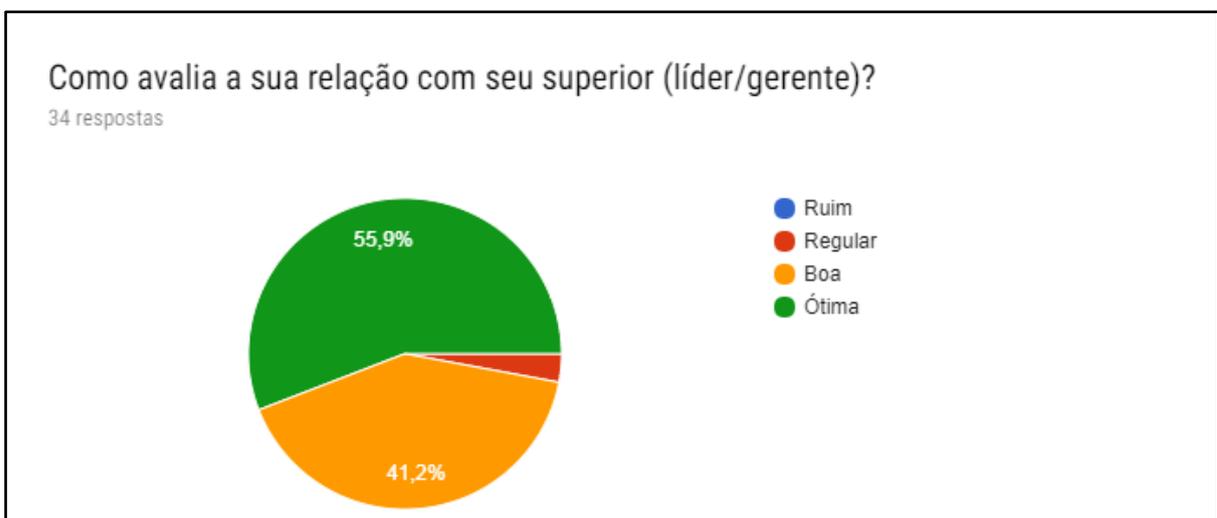
Gráfico 3 – Nível de satisfação no trabalho



Fonte: Elaboração própria.

Sobre o que traz satisfação no trabalho, dos quatro fatores relacionados obtiveram-se respostas homogêneas sendo que 32,4% dos participantes encontram satisfação nas atividades exercidas, 29,4% sentem-se satisfeitos com o relacionamento dentro da organização, 20,6% sente-se satisfeitos com sua estabilidade no trabalho e por fim 17,6% encontram satisfação na remuneração. Apenas um participante preferiu não opinar.

Gráfico 4 - Relacionamento subordinado x superior



Fonte: Elaboração própria.

A maioria dos participantes, sendo 55,9% informa ter um ótimo nível de relacionamento com seu superior. Outros 41,2% avaliam sua relação com superior boa e outros 2,9% avaliam como regular. Não houve nenhuma resposta com avaliação ruim. Apenas um participante isentou-se de responder.

Em relação ao nível de liberdade para execução do trabalho 48,6% das respostas obtidas disseram que sempre exercem suas atividades como considera melhor, enquanto 28,6% considera que quase sempre possuem liberdade para executar o trabalho. Os outros 22,8% não tem opinião, dizem que raramente ou nunca possuem liberdade para realizar o trabalho.

Gráfico 5 – Responsabilidade do trabalhador com o sucesso da organização

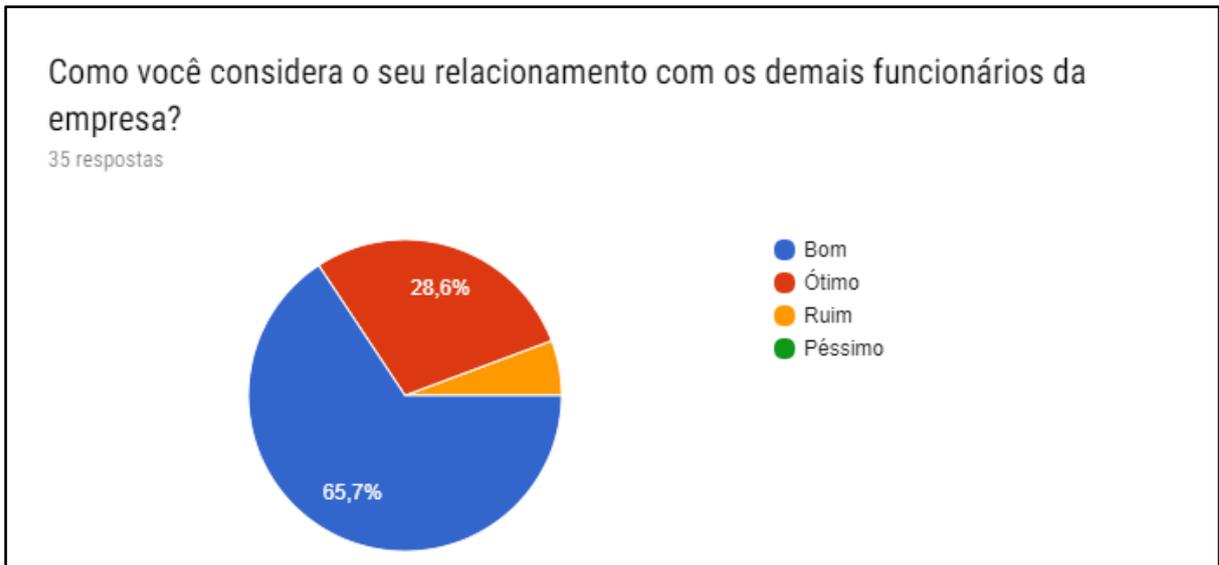


Fonte:Elaboração própria.

Das 35 respostas, 94,3% considera que é de sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa. Apenas 5,7% não tem opinião.

60% dos participantes sentem-se seguros para dar opiniões sobre a empresa. 17,1% quase sempre e 14,3 não tem opinião sobre o assunto. Os outros 8,6% nunca ou raramente sentem-se seguros para dizer o que pensa sobre a empresa.

Gráfico 6 – Relacionamento Interpessoal com os demais funcionários

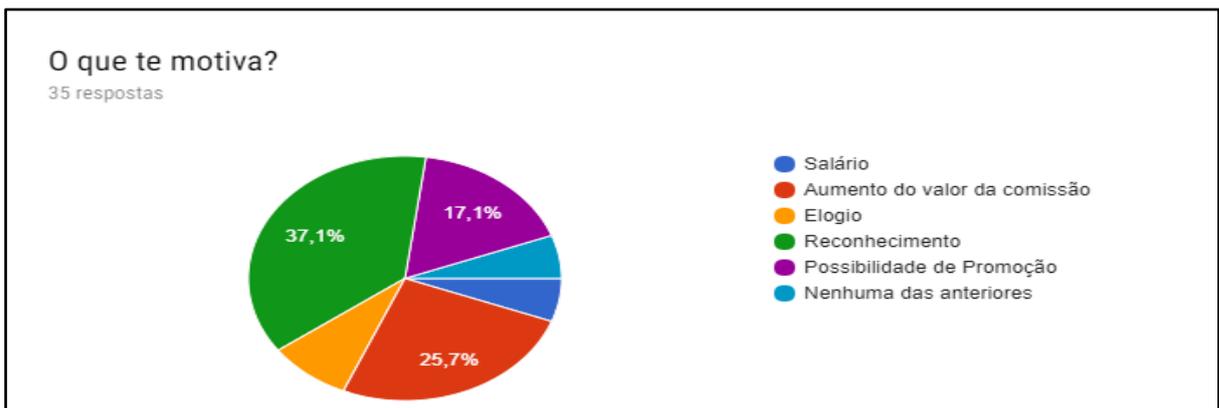


Fonte: Elaboração própria.

Quando questionados sobre o relacionamento interpessoal, 65,7% responderam bom. Outros 28,6% consideram ótimo e 5,7% disseram ser ruim.

Constatou-se que 80% dos participantes estão de acordo com o volume de trabalho realizado e 20% mais ou menos satisfeitos. Não houve respostas negativas.

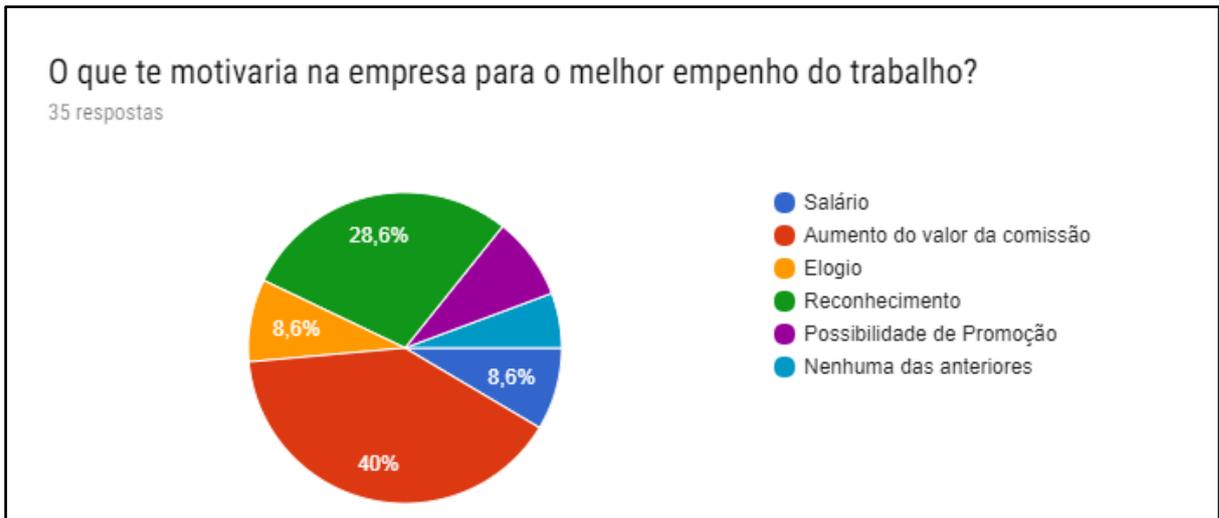
Gráfico 7 – Qual o estímulo motivacional impulsionador



Fonte: Elaboração própria.

Sobre o que motiva os colaboradores dentro da organização 37,1% dizem ser o reconhecimento, 25,7% aumento dos valores de comissão, 17,1% a possibilidade de promoção e os outros 20,1% responderam elogio, salário e nenhuma das opções elencadas.

Gráfico 8 – O que impulsionaria a sua realização do trabalho



Fonte: Elaboração própria

Quando questionados o que geraria motivação para melhorar o desempenho no trabalho, 40% respondeu aumento do valor da comissão, 28,6% reconhecimento, 8,6% elogio e 8,6% salário. Os fatores possibilidade de promoção e nenhuma das respostas anteriores correspondem a 14,2%.

Dos participantes 97,1% consideram a empresa um bom lugar para trabalhar, enquanto 2,9% não tem opinião.

4 DISCUSSÃO

A motivação está ligada à pessoa enquanto indivíduo, cada uma tem um impulso diferente das demais, enquanto um ser encontra motivação em praticar esporte, outro pode obter em apenas observar a prática do esporte. A partir daí surge a importância da organização em identificar os fatores motivacionais comuns e aplicar práticas de estímulos.

O resultado obtido sobre o ambiente em que foi realizada pesquisa mostrou várias vertentes a respeito da motivação, a primeira é que a mesma está diretamente ligada a fatores intrínsecos as pessoas, conforme Bergamini (2008) diz. Pois, os objetivos e situações estão diretamente ligados a aspectos psicológicos que cada indivíduo carrega. Chiavenato(2010) também fala a respeito das peculiaridades entre os grupos ou membro de um grupo, o que pode ser muito bom para um para o

outro não traz satisfação, sendo assim pode-se afirmar que enquanto parte do grupo atrela sua satisfação ao fator remuneratório outra atrela ao relacionamento dentro da organização (GRÁFICO 3).

Identificou-se que os fatores de necessidade, aqueles trazidos na base da pirâmide de Maslow, são prioridades no quesito preocupação dos trabalhadores do grupo. A saúde é o que preocupa os funcionários, pode-se considerar que o trabalho em nível operacional é mais desgastante, pode causar fadiga e causar diversos problemas de saúde, além disso, a atual situação da saúde pública e até particular brasileira está preocupando a todos.

Se considerado a teoria de Herzberg pode-se dizer que existe uma divisão meio a meio de pessoas em nível de impulsos motivacionais e outra parte em nível de impulsos higiênicos. Ou seja, parte dos colaboradores encontram-se em busca de status, estima e auto-realização, não apenas buscando os fatores remuneratórios, embora, devam estar atrelados.

O clima organizacional está ligado à percepção das pessoas que estão inseridas dentro do ambiente, o que gera influência no comportamento das pessoas, pode-se afirmar que se o clima é bom, quando as pessoas estão satisfeitas e ruim quando as pessoas estão insatisfeitas, como realizou-se a pesquisa por questionários sem observação do ambiente, constatou-se basicamente que as pessoas consideram a empresa um bom lugar para trabalhar, possuem um bom relacionamento com seus superiores e companheiros de trabalho. O resultado de satisfação com a empresa junto a avaliação do relacionamento permitem dizer grosso modo que existe um bom clima organizacional.

Para Locke (1969 e 1976) citado por Marqueze e Moreno(2005), a satisfação do indivíduo está diretamente ligada aos eventos e condições de trabalho e aos agentes do trabalho. O ambiente físico, a satisfação com a remuneração recebida, as atividades de suas funções a liberdade para executar suas funções são itens que trazem satisfação do trabalhador frente à organização e sobre os agentes a relação é avaliada como ótima. A partir daí, pode-se afirmar que os colaboradores estão satisfeitos com parte dos fatores trazidos por Locke(1969).

De acordo com a bibliografia abordada neste trabalho, foi possível realizar um *link* entre a estrutura técnica e a metodologia aplicada para a pesquisa. Os resultados, embora superficiais no que tange a aspectos ligados a motivação, que envolve aspectos psicológicos, mostraram que as pessoas são recursos que devem ser observados, pois, embora os resultados tenham sido positivos nas questões levantadas, devem-se considerar que as mesmas citam que necessitam de reconhecimento, elogio, porém precisam de salários satisfatórios em suas concepções e saúde.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação é um tema extenso do qual abrange a vários fatores, aspectos e ciências. Pode-se afirmar que fatores psicológicos são integrantes da motivação intrínseca a cada pessoa, e tais fatores são influenciados por estímulos que ocorrem no diaadia.

Foi identificado que os fatores motivacionais que mais se destacaram foram saúde e alimentação em seguida realização pessoal. Pode-se reconhecer, do grupo estudado, que as necessidades de maior preocupação do grupo são as fisiológicas.

De acordo com os dados coletados, entende-se que a empresa oferece uma infraestrutura adequada para realização das tarefas, e que grande parte dos participantes estão satisfeitos com a remuneração recebida. Em relação ao que proporciona maior satisfação no trabalho, os questionados, em sua maioria, dizem que encontram satisfação em suas atividades exercidas. Em contrapartida, o fator remuneração representa o menor percentual. Com isso identifica-se que a pessoa para está satisfeita ela precisa gostar do que faz, sentir-se bem, e que a remuneração nem sempre traz contentamento.

De maneira geral, observa-se que há um bom relacionamento interpessoal tanto de colaborador para colaborador, quanto de colaborador para líder/gerente. Pode-se identificar que o bom relacionamento proporciona liberdade de expressão sobre temas relacionados à empresa e, até mesmo, sobre o trabalho executado.

A maioria dos participantes consideram a instituição um bom lugar para trabalhar, e têm consciência que eles devem contribuir para o crescimento da empresa. As organizações onde foram aplicados os questionários utilizam métodos de comissão como forma de remuneração, fator que pode refletir no trabalho executado e nos resultados finais da empresa.

Dentre os estímulos, o que mais se destaca é o reconhecimento. Pode-se concluir utilizando como base a pirâmide de Maslow que parte considerável dos participantes estão buscando estima. Em contrapartida, o aumento do valor da comissão também é considerado um estímulo motivacional dos participantes.

O fato que chamou atenção foi que o impulso remuneratório teve grande destaque quando respondido quais incentivos fariam com que o nível de desempenho dos participantes sofresse elevações, no entanto reconhecimento teve parcela considerável no total de respostas obtidas.

O reconhecimento dos dados obtidos permitirá os gestores trabalhar a motivação através do reconhecimento, e até mesmo com desenvolvimento de metas para que as comissões possam ser aumentadas.

A pesquisa buscou contribuir para a percepção da relevância do assunto motivação, dentro das organizações, considerando o clima organizacional, a satisfação do trabalhador frente a seu trabalho e os fatores motivacionais. Além da verificação desses aspectos, a pesquisa mostra o nível geral de motivação dos funcionários com a organização estudada, contribuindo para que a gestão tome conhecimento da realidade do grupo e até mesmo, em uma análise mais profunda, empenhe mecanismos para potencializar os resultados atuais. Sugere-se que os gestores busquem políticas de motivação profissional e até mesmo reconhecimento, tanto sociais, como incentivos, elogios, demonstração de satisfação com o serviço quanto de recompensas, como prêmios, folgas, aumento de salário.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BRANDÃO, I.F. et al. Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego no Ceará. **REAd**, Ed. 77, n. , jan./abr., 2014 Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/read/v20n1/a04v20n1.pdf>>. Acesso em: 26 nov.2017.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo 9. ed. São Paulo: Manole, 2010.
- _____. Teoria Geral da Administração Vol. 2. 6. ed. São Paulo: Elsevier, 2002. p.111 – 122.
- FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para administradores**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 118-132.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.Ed. São Paulo: Editora Atlas. S.A 1999, p. 44.
- HAMPTON, D. R. **Administração Contemporânea: teoria, prática, e casos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1990.
- _____. **Administração contemporânea**. 3. ed. rev. São Paulo: McGraw Hill, 1992. p. 386.
- MAGRO, M.; ALMEIDA, G. **Seja um realizador. Isto é**. São Paulo. 2009
- MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol. 30, n. 112, 2005, p. 69 – 79. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100517107007/>>. Acesso em: 26 nov. 2017.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**.14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**, 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 283.
- PUENTE-PALACIOS, K.; FREITAS, I. A. Clima Organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. **O & S**, Vol. 13, n. 38, jul./set., 2006 Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v13n38/a03v13n38.pdf>>. Acesso em: 26 nov.2017.
- RIBAS, A. L; SALIM C. R. **Gestão de Pessoas Para Concursos**. São Paulo: Alummus, 2013, p. 420 - 428.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. p. 536.

SILVA, W. R.; CRUZ, M. C. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007. p.92.

TACHIZAWA, E. T.; FORTUNA, A. A. M.; FERREIRA, V. C. P. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 239 - 242.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.