

FACULDADES DOCTUM DE SERRA

**BRUNO HENRIQUE BALBI
EDUARDO XAVIER DOS SANTOS**

**MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

**SERRA
2018**

**BRUNO HENRIQUE BALBI
EDUARDO XAVIER DOS SANTOS**

**MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido a Faculdades Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador Professor: Ms. Ângelo Roberto Fiori Custódio.

**SERRA
2018**

**BRUNO HENRIQUE BALBI
EDUARDO XAVIER DOS SANTOS**

**MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à Faculdades Doctum de Serra como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em ____ de _____ de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profº:
Faculdades Doctum de Serra

Profº:
Faculdades Doctum de Serra

Profº:
Faculdades Doctum de Serra

MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL: SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

BALBI, Bruno Henrique; SANTOS, Eduardo Xavier²

RESUMO

O presente trabalho irá realizar uma pesquisa sobre motivação organizacional dentro de uma empresa hospitalar, usando as áreas de atendimento ao cliente como o foco principal da pesquisa. A motivação é um conceito que vem sendo estudado no mundo todo nos últimos tempos, por abordar um conceito capaz de melhorar as condições de trabalho e a produção ou serviços da própria organização, sendo assim a aplicação deste estudo tenta averiguar como anda a situação motivacional dentro de uma organização no Brasil, e como ela pode afetar o trabalho dos funcionários e colaboradores. Para execução da pesquisa o trabalho buscou base teórica científica para adquirir uma melhor compreensão do tema antes de sua aplicação que servira para desenvolvimento de todo o processo do estudo.

Palavras Chave: Organização; Trabalho; Colaboradores; Motivação.

1 INTRODUÇÃO

A motivação é uma área de estudo que vem sendo trabalhada e debatida com inúmeros estudiosos que buscam entender conceitos, mecanismos e ideias que podem trabalhar uma forma de aplicar e identificar este conceito dentro das organizações espalhadas pelo mundo todo. Esse processo demonstrou ter certa influência sobre alguns aspectos importantes como os rendimentos de funcionários valorizam a linha de produção e como consequência os lucros obtidos pela maioria das organizações.

No entanto entender este conceito ainda é uma questão que precisa de abordagem individual no mundo todo, pois é possível identificar inúmeras mudanças na sociedade que fazem com que os valores que envolvem e proporcionam a motivação a cada indivíduo sejam diferentes e consequentemente únicas de acordo com a sua localização.

¹O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

² Alunos do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2018/2. E-mail dos autores brunohenriquebalbi@yahoo.com.br; eduardoxavier0@gmail.com.

Com isso a busca por motivação e satisfação no ambiente de trabalho acaba por ser algo cobiçado por muitos administradores e filósofos que trabalham com o ambiente organizacional. Mas para alcançar níveis favoráveis de motivação de forma a influenciar positivamente o trabalho dos funcionários ainda é necessário pensar em uma série de conceitos que podem variar também de acordo com o tipo de organização a qual se deseja aplicar este conceito.

O ambiente hospitalar, por exemplo, foi desenvolvido para realizar um trabalho delicado que envolve a saúde e bem-estar das pessoas que necessitam de um cuidado médico, com diferentes níveis de tratamento e trabalho que requer uma atenção diferenciada das demais organizações, se faz necessário que se conquiste o melhor rendimento e atendimento de seus funcionários.

Sabendo desse contexto o presente trabalho irá tentar entender a influência da motivação do trabalhador no ambiente organizacional de trabalho, especificamente sobre “quais são os determinantes da motivação em um ambiente hospitalar da rede privada?” e com o objetivo de oferecer à academia informações sobre “como a motivação organizacional pode influenciar muito no rendimento em ambiente hospitalar”, este será o foco de pesquisa realizada por este trabalho.

Essa questão servirá de base ao entendimento de duas das principais questões que envolvem a motivação organizacional dentro de um ambiente hospitalar da rede privada: rendimento e funcionalidade. Fornecendo assim conteúdo teórico para elaboração de estratégias motivacionais validas assim como o entendimento das questões que a cercam e auxiliar os gestores e tomadores de decisões.

Vale a pena ressaltar que com o objetivo geral de compreender “quais são os determinantes da motivação em um ambiente hospitalar da rede privada”, o presente estudo terá como objetivos específicos uma abordagem conceitual acerca da motivação organizacional e sua influência no ambiente de trabalho, assim como uma análise de um ambiente hospitalar da rede privada e uma demonstração dos dados obtidos através da pesquisa realizada sobre o material coletado.

A realidade que se espera encontrar sobre a questão levantada tem uma probabilidade de identificar pontos positivos que auxiliam a potencialização dos serviços atualmente realizados no hospital alvo de pesquisa, demonstrar um impacto

no rendimento dos funcionários, mas que ainda pode ser estimulado de acordo com a aplicação de certas estratégias motivacionais adequadas.

A metodologia a ser utilizada coletará dados através de um questionário como forma de identificar os aspectos relevantes para este trabalho através da sua aplicação em um ambiente hospitalar, sendo possível identificar os determinantes motivacionais aplicados na prática.

2 MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

Entender a necessidade dos funcionários de acordo com o tipo de organização serve como base para desenvolvimento de uma estratégia motivacional que irá gerar mais resultados. Como as organizações utilizam de trabalho em equipe para produção final de um produto, quanto melhor for a motivação que gere aquele grupo melhor será o produto final.

A necessidade em desenvolver a motivação dentro de uma organização pode ser facilmente explicada pela necessidade de competitividade no mercado trabalhista e industrial, onde as organizações precisam estar sempre a frente para ganhar espaço e melhorar o seu mercado (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002).

Esse processo claramente afeta a maioria dos indivíduos tanto já empregados como a procura de um novo serviço, e para conquistar o interesse dos melhores é preciso realizar uma estratégia em conjunto que favorece ambas as partes, e conquistem então um novo nível de crescimento (RODRIGUES; NETO; FILHO, 2014).

A elaboração estratégica de fatores motivacionais tem papel importante para um desenvolvimento controlado e eficiente de uma organização que visa conseguir lidar com diversas situações futuras. A elaboração dessa tarefa geralmente é desenvolvida por indivíduos preocupados com o retorno financeiro a curto e longo prazo, acabando por deixar de lado alguns fatores importantes para os funcionários, e por isso a motivação precisa focar também na competência e no bem-estar dos envolvidos (MINOTTO, 2002).

O desenvolvimento da motivação dentro de uma organização pode seguir alguns critérios de análise para desenvolver então uma solução. Um ponto que deve ser observado por esse processo está nas normas e práticas utilizadas dentro de uma empresa, pois a aplicação de sistemas rigorosos e com falta de flexibilidade diminui

o interesse dos funcionários em desenvolver novas melhorias e recursos no seu trabalho, tornando algo mecânico e exaustivo (SILVA; FONSECA, 2011).

A carga horária e flexibilidade de trabalho também são outros fatores importantes que podem gerar desmotivação nas organizações. A quantidade de horas prestadas para elaboração de um produto ou serviço pode gerar cansaço e com isso impedir a eficiência em prestar um bom serviço, ou até mesmo levar o indivíduo ao erro, e para evitar esse tipo de situação algumas empresas podem optar por fornecer uma motivação os seus funcionários atreves dessa melhoria (VOLGEMANN, 2012).

O sistema financeiro, responsável por pagamentos e remunerações também assume caráter motivacional significativo. Ao colocar um objetivo que ao ser alcançado gere um retorno financeiro extra para os funcionários, pode influenciar diretamente no desempenho dos seus trabalhadores, mas a aplicação desse incentivo deve funcionar de maneira que não causa problemas financeiros a empresa e nem a qualidade de seus serviços ou produtos (TADIN *et al.* 2006).

Boa parte dos funcionários tem que trabalhar sobre pressão e cumprir metas de serviço com qualidade, para continuar como membro da empresa onde trabalha, pois, a demanda no mercado de trabalho vem crescendo muito e com isso se faz necessário ter eficiência e especialização que comprovam a sua capacidade de produção. Entretanto tanto trabalho sem o devido reconhecimento acaba por desmotivar o funcionário, e para evitar a perda de qualidade e de serviços prestados por um ou mais funcionários, é o reconhecimento quanto o mesmo realiza um bom trabalho. Este reconhecimento permite ao funcionário perceber que a sua dedicação está sendo observada e valorizada de maneira positiva (BATISTA *et al.* 2005).

Para analisar e entender a necessidade dos funcionários de uma organização, é preciso que a liderança junto aos colaboradores se faça presentes das atividades feitas na empresa, pois através da participação da produção ou da pretensão de serviços é que se torna possível avaliar a situação com melhor precisão. Ao realizar este canal de comunicação entre os trabalhadores e líderes. O desenvolvimento estratégico tende a se mostrar mais preocupado com os índices de satisfação interna (SANTOS *et al.* 2015).

Ao aplicar elaborar estratégias motivacionais de maneira correta, após entender a necessidade dos funcionários por meio de um contado correto, os níveis de

satisfação dentre os funcionários tendem a melhorar juntamente com a sua capacidade em produzir serviços de qualidade para a empresa. Esse comportamento demonstra níveis mais elevados de satisfação que influencia não somente a linha de produção como todo o comportamento e atividade do funcionário dentro e fora do ambiente de trabalho, podendo melhorar a imagem interna e externa da organização com o público ao qual ela presta serviço (OLIVEIRA; CARVALHO; ROSA, 2012).

3 INFLUÊNCIA DE MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A motivação dentro das organizações tem um papel muito importante quando se trata de influenciar bons rendimentos e o bem-estar dos colaboradores. A percepção de métodos e resultados motivacionais durante a linha de produção, deve ser realizada com atenção para aplicar o que se adapta melhor aos desejos dos colaboradores (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

A aplicação do bem-estar no trabalho ocorre com o desenvolvimento de uma relação de envolvimento e satisfação dos colaboradores em prestar serviços e trabalhar na empresa de maneira agradável aos seus interesses e ambições. Os níveis de satisfação e envolvimento tendem a estar relacionados não somente com o trabalho exercido pelos indivíduos, mas também por aspectos da própria organização (COVACS, 2006).

Os bem-estares físicos, psicológicos e sociais afetam a vida dos colaboradores de maneira significativa, prejudicando até mesmo a sua saúde física e mental devido a alguns fatores que abalam a sua estrutura. A causa desse problema no bem-estar dos colaboradores está presente em aspectos como a linha de produção e o desenvolvimento capitalista que acaba por exigir melhorias e melhor rendimento das atividades humana e mecânicas para o aumento do financeiro organizacional (ARGOLO; ARAÚJO, 2004).

A perda de motivação entre os colaboradores pode então refletir na vida pessoal e profissional do indivíduo, prejudicando sua forma de trabalhar e seu rendimento dentro da empresa. E por isso as organizações precisam se preocupar com estratégias motivacionais que influenciam na produtividade e bem-estar de seus funcionários, pois caso ocorra perda de seu interesse e incentivo a seu rendimento

irá afetar os lucros para a empresa, gerando insatisfação ainda maior com os serviços prestados por e para com ele (NAKAMURA *et al.* 2006).

Quando algumas organizações são abordadas sobre alguns desses problemas e possível encontrar vários casos onde é possível observar que a linha de produção onde atua o colaborador, exige que o mesmo realize atividades onde lhe falta conhecimento adequado da importância de seu trabalho para a confecção total de um do produto ao qual ele fez parte do processo de criação, e a influência desse fator acaba por levar esse indivíduo a perda de motivação em melhorar a sua produção. Para mudar e melhorar esse quadro é preciso que as organizações invistam mais em aspectos inovadores e não simplesmente motivadores (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002).

Com a crescente demanda do mercado consumidor que se encontra cada vez mais competitivo, as organizações deparam com a importância de se adaptar as necessidades do consumidor e do seu colaborador, através da aplicação de aspectos inovadores que possibilitam melhorar sua linha de produção e seu financeiro. Esse processo permite que a organização continue mais tempo no mercado e tenha a possibilidade de inovar e aperfeiçoar de maneira constante os seus serviços (SILOCCHI, 2002).

Com as grandes mudanças no mercado consumidor, algumas empresas sofrem dificuldades em acompanhar as necessidades apresentadas pelo público alvo e também de seus colaboradores. Para não deixar a motivação de seus colaboradores reduzir caso não seja possível aplicar os benefícios para ambas as partes, a empresa implementa estratégias inovadoras que não envolvem aumento no salário dos funcionários, em contrapartida uma das estratégias é que seja possível encontrar uma forma de melhorar o currículo e condições para se trabalhar em uma função melhor do que a anterior. Esse tipo de estratégia tende a funcionar de maneira positiva caso os colaboradores enxerguem as melhorias como justas ao seu cargo e função, e nesse caso é possível aplicar uma opção financeira melhor para ambas as partes (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012).

A remuneração pode funcionar como um aspecto influenciador da motivação em um ambiente de trabalho, principalmente quando a origem dessa remuneração é apresentada aos funcionários servindo como guia para o desenvolvimento do trabalho dos funcionários. Esse tipo de envolvimento pode facilmente ser entendido

como meta para desenvolver um tipo de trabalho e dever ser cuidadosamente analisada, pois a aplicação de uma remuneração maior por tarefa realizada tem um influencia motivacional diferente no comportamento de cada indivíduo (GODOI, *et al.* 2008).

Outro cuidado que se deve ter em mente quando for desenvolvida uma remuneração com metas ou somente aplicação desse sistema sem uma recompensa salarial, está na relação não comprovada e tampouco aplicada sobre a criação de meta e a motivação par o trabalho. A aplicação de metas no ambiente de trabalha serve como fator orientador para efetuar um determinado serviço, porem a sua influência com o desenvolvimento do trabalho não tem uma aplicação concreta em todos os tipos de funcionário, afinal cada qual tem uma motivação própria para o trabalho (RODRIGUES; NETO; FILHO, 2014).

Detectar o que motiva cada indivíduo é um trabalho delicado que precisa analisar cada trabalhador de maneira diferente para determinar uma estratégia viável apara aplicação. São vários fatores que motivam os trabalhadores, e a relação entre o tipo de atividade com o benefício que o indivíduo irá receber por realizar a tarefa de maneira favorável aos interesses da organização, influencia cada um de maneira diferente e por isso a análise é importante (GREGOLIN; PAZTLAFF; PAZTLAFF, 2011)

A análise do perfil motivacional de cada trabalhador sendo estudado de forma individual ajuda na detecção de uma maneira mais eficiente em aplicar uma motivação viável para a empresa e os trabalhadores. Para desenvolver bem esta análise os líderes e colaboradores podem observar a necessidade que os empresados apresentam e desenvolver uma solução para o maior problema que for encontrado, a partir disso e da relação aberta entre os líderes e os demais trabalhadores melhores será a análise dos fatores influenciadores.

A liderança tem um papel influenciador e mediador que permite motivar os grupos trabalhistas de maneira mais eficiente. O papel de um líder pode ser identificado como fonte de exemplo em eficiência para o trabalho, executando o serviço da melhor maneira para que os grupos ao qual eles tenham controle e se sinta motivados a seguir o exemplo. Além disso, a liderança pode criar um canal de comunicação mais acessível a cada funcionário para então captar a situação,

questionamento e sugestões do setor para que os coordenadores possam pensar em contramedidas a serem aplicadas (SILVA; PEIXOTO; BATISTA, 2011).

Outro papel muito importante para desempenho do cargo de liderança está na capacidade em demonstrar e envolver os trabalhadores a visão, missão e objetivo da sua própria empresa. Mas o desempenho dessa prática pode ser facilmente quebrado caso o líder não tenha uma relação favorável com os seus colaboradores, e por isso a retenção de gastos com o bem-estar e interesses que motivem os funcionários para desempenho das atividades e adoção dos valores da empresa como algo importante para os seus trabalhos, funciona como influenciador motivacional para crescimento da organização (FERREIRA, 2006).

Não existe um modelo motivacional padrão que se ajuste a todo tipo de organização e por isso se faz necessário a realização de um trabalho da situação da empresa em relação aos seus trabalhadores, buscam as suas necessidades e desejos, assim como as necessidades da própria empresa para aperfeiçoar as atividades realizadas por ela. Outro ponto que se deve levar em consideração no desenvolvimento do estudo são os aspectos teóricos relacionados a motivação organizacional, pois através desses estudos é possível conhecer estratégias e conceitos que servem como base para a análise do conteúdo coletado (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002).

São vários os pontos que se pode desenvolver melhor dentro de um ambiente organizacional, e pensar nos fatores negativos e deficientes de uma empresa funciona na elaboração de estratégias motivacionais. Todo ponto mal desenvolvido dentro de um ambiente de trabalho pode ter influência negativa no desenvolvimento de um trabalho e por isso o estudo desses critérios é tão importante para desenvolver uma estratégia que funcione de maneira adequada e viável para a empresa (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Desenvolver estratégias harmônicas permite detectar uma maior influência para o aprimoramento de uma organização assim como para a motivação aplicada dos funcionários. Ter conhecimento que de a motivação sofre influência de fatores internos e externos faz com que a organização crie uma relação com os seus funcionários e colaboradores que permite reconhecer o trabalho dos funcionários e também formas estratégias para motivá-los de maneira viável (PELIZZARO; MELLO, 2013)

4 METODOLOGIA

O presente trabalho realizou uma pesquisa quantitativa sobre o tema de motivação organizacional e sua influência para o trabalho, através de uma análise da conduta de gestão organizacional aplicadas nos setores de atendimento ao cliente, presente em um hospital localizado no município de Serra-ES.

Para melhor confecção do conteúdo deste trabalho foi realizado em 3 etapas, sendo a primeira um estudo e revisão bibliográfica, a segunda a confecção e aplicação dos questionários a serem aplicados na empresa selecionada e na terceira etapa será realizado uma análise do conteúdo coletado juntamente com material bibliográfico adequado.

A realização da primeira etapa do trabalho foi feita uma pesquisa bibliográfica em material científico, contando com livros, revistas, artigos e anuais de congresso, sobre o tema de motivação organizacional e qual a sua influência para o trabalho. Após a seleção o material foi estudado para levantamento de base teórica científica para o desenvolvimento adequado do questionário do presente trabalho.

Na segunda etapa foi desenvolvido um questionário contendo algumas alternativas que serviram como guia para análise da empresa selecionada. Em cada uma das questões foi levado em consideração o material teórico já pesquisado e desenvolvido na primeira etapa do trabalho, permitindo uma elaboração voltada ao conteúdo e objetivo do trabalho para atingir os resultados desejados.

Os critérios para elaboração das alternativas seguiram o conteúdo referente a motivação organizacional presentes em algumas das obras selecionadas para confecção teórica do trabalho, sugeridas pelos autores Rodrigues; Neto; Filho (2014), Silva; Fonseca (2011) e Santos *et al.* (2015). Além do conteúdo sobre influência da motivação no ambiente de trabalho retirada dos trabalhos publicados por Silva; Peixoto; Batista (2011), Covacs (2006), Godoi, *et al.* (2008) e Gregolin; Paztlaff; Paztlaff (2011).

As questões foram desenvolvidas de forma objetiva e com linguagem apropriada ao público alvo, para facilitar o preenchimento de todo o questionário de maneira bem clara, pois posteriormente haveria coleta e apuração dos dados a serem apresentados nos resultados do presente trabalho.

Já na terceira etapa, o trabalho irá contar com um debate com alguns autores, também selecionados durante a primeira etapa, sobre o resultado obtido a partir da segunda parte que irá contar com a confecção de alguns gráficos baseados nas respostas obtidas no questionário. Nessa parte será possível observar todos os critérios coletados durante a pesquisa e como eles podem influenciar tanto positiva quanto negativamente sobre o trabalho, colocando também em análise a eficiência da estratégia motivacional aplicada pela empresa.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Antes de começar a apresentação dos dados específicos ao qual os cento e trinta e cinco entrevistados foram submetidos a responder através do questionário aplicado, é possível montar o perfil pessoal baseado na média majoritária de respostas obtidas a partir da apuração dos dados. Deve-se ressaltar que os dados aqui presentes são referentes aos funcionários de uma única organização ao qual o presente estudo realizou o seu trabalho.

A primeira vista é possível identificar que a grande maioria dos entrevistados representados por 59,3% são do sexo feminino, enquanto os outros 40,7% pertencem ao gênero masculino, demonstrando assim que a empresa apresenta ter um quadro de funcionários majoritariamente feminino. Dentro dos dois grupos também foi identificado que a faixa etária que tem sobressaído é a de 26 a 33 anos de idade com 40,7%, e outros 16,3% pertencentes à faixa de 18 a 25 anos, demonstrando assim que boa parte dos funcionários entrevistados são jovens adultos.

Através do questionário também foi possível identificar o estado civil dos entrevistados, o que pode servir de base para a empresa gerar estratégias motivacionais que favoreça a família e os funcionários para que o mesmo se sinta bem em trabalhar. Sendo assim foram identificados que 45,9% dos entrevistados são casados, 12,6% são divorciados, 1,5% são viúvos e 40% são solteiros.

Esses números ajudaram a perceber que existe a possibilidade dos funcionários terem filhos como seus dependentes legais e por isso a informação teve de ser averiguada para sustentar a ideia da motivação por benefício familiar. Os dados demonstram que 79,3% dos entrevistados apresentam ter filhos, sendo que destes 31,1% afirmaram ter 2 filhos, 8,1% tem 3, e 10,4% possuem mais de 3 filhos,

fazendo assim do seu trabalho uma das principais fontes de renda para arcar com as despesas de sua família.

Para saber se a renda dos entrevistados é capaz de atender as necessidades básicas de sua família o questionário abordou, em uma de suas questões, qual seria a faixa salarial que a empresa paga a ele. Sendo assim foi observado que 72,6% dos funcionários que participaram desta pesquisa recebem entre R\$ 954,00 a R\$ 1.200,00, enquanto outros 20% ganha entre R\$ 1.201,00 a R\$ 1.500,00 e o último grupo com 7,4% recebe de R\$ 1.501,00 a R\$ 1.800,00. Com esses valores apresentados 43,7% dos entrevistados precisam sustentar a sua casa própria, enquanto outros 33,3% pagam aluguel, reduzindo ainda mais os seus salários para usos de suas necessidades pessoais.

Entrando agora nos resultados específicos voltados ao conteúdo e objetivo deste trabalho, os entrevistados passaram por uma série de perguntas para estabelecer alguns parâmetros que auxiliaram no esclarecimento de questionamentos importantes relacionados ao tema proposto.

Para avaliar o nível de satisfação dos funcionários e colaboradores, o questionário apresentou a pergunta de “O quanto você gosta do que faz?”. Os resultados mostraram que 24,4% dos entrevistados demonstram “gostar muito” do trabalho que eles realizam em suas funções, o que pode funcionar como um fator motivacional importante para o desempenho de suas atividades, uma vez que eles estão praticando atividades que proporcionam um fator importante para o desempenho de um trabalho mais dedicado e eficiente.

Em cada organização é possível observar diferentes fatores que promovem a satisfação motivacional, bem como o descontentamento de seus funcionários. Cabe aos responsáveis da empresa organizar desenvolver estratégias que permitam ter conhecimento sobre as necessidades da empresa, e promover a satisfação entre seus funcionários, permitindo assim que os funcionários e colaboradores trabalhem fazendo suas atividades de forma satisfatória e/ou até mesmo de maneira que gostem do que praticam (CAMPOS *et al.* 2008).

Um dos fatores que pode auxiliar a motivação e também justificar os níveis de satisfação é com relação a remuneração ao qual os funcionários recebem por desempenhar as suas funções para a organização. Quando abordados pela

pergunta “Em relação ao salário que recebe como você se sente?”, apenas 3,7% dos funcionários afirmaram se sentir satisfeito, o que pode demonstrar um problema quanto a aplicação de estratégias motivacionais que envolvam a remuneração como fonte de incentivo para o melhor desempenho do trabalho, assim como a possibilidade de elevar a produção ao se tratar de algumas situações.

Para estar satisfeito ou não com o salário ao qual um cargo específico recebe se faz necessário que o funcionário verifique se o mesmo está dentro das adequações previstas em lei ou de acordo com a associação representante da sua categoria de trabalho. Como podemos observar no gráfico 1 abaixo, existem alguns funcionários que relatam que seu salário não está adequado as tarefas que eles realizam dentro da empresa, fazendo necessário uma revisão de cargo, função e atividades realizadas pelo colaborador para que seja alinhado uma remuneração capaz de atender os critérios previsto pela Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT.

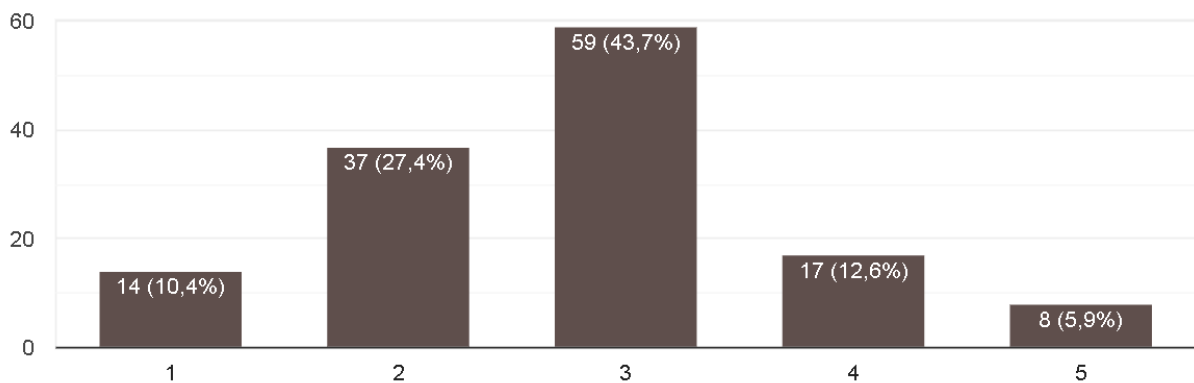


Gráfico 1: representação estatística dos resultados obtidos na questão 9 sobre adequação de salário.

Ainda seguindo as informações presentes no gráfico 1, é possível observar que existem principalmente dois grupos separados pela situação regular da adequação salarial ao qual a empresa fornece. Neste ponto podemos perceber que as duas primeiras colunas, representadas pelos números 1 e 2 demonstram indivíduos que ou estão insatisfeitos com a situação atual, enquanto a coluna 3 é possível perceber ainda indivíduos que tendem a estar insatisfeitos, demonstrando assim uma margem de risco representada por 81,5% dos entrevistados.

O conteúdo deste resultado é preciso ser mais bem explorado pela organização, pois a remuneração é um forte fator motivacional, e caso ele não consiga atender as

expectativas dos trabalhadores a empresa começa a enfrentar problemas quanto à insatisfação.

Quando os trabalhadores recebem uma remuneração de acordo com seus desempenhos, é possível perceber que as práticas desempenhadas para a empresa envolvem interesses pessoais para conquista de possíveis metas que ao qual a empresa apresenta para que seja realizado um retorno salarial fora do que é acordado normalmente. Esse tipo de incentivo funciona como motivação para os trabalhadores a ir além de suas funções, abrindo espaço para reconhecimento e até mesmo ascensão profissional (OYADOMARI *et al.* 2009).

Outro critério que favorece a promoção da motivação é a possibilidade e preocupação que a organização pode apresentar sobre ascensão profissional de seus funcionários. Boa parte das pessoas busca crescimento profissional para alcançar objetivos pessoais e assim obter sucesso em sua vida, por tanto os entrevistados responderam sobre o seu nível de satisfação e o resultado constatou que existem 5,2% que estão insatisfeitos com as possibilidades que a empresa fornece (gráfico 2).

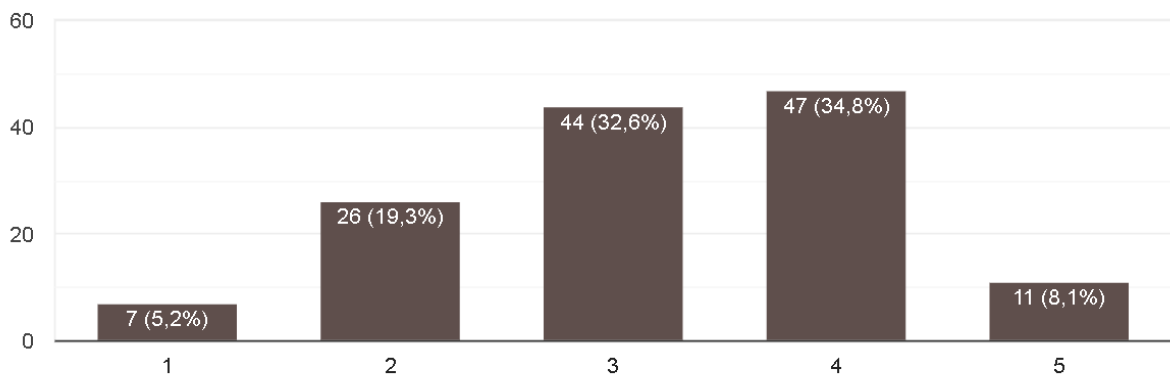


Gráfico 2: representação estatística dos resultados obtidos na questão 10 sobre possibilidade de ascensão profissional na organização.

Esse resultado apesar de pequeno pode prejudicar algumas estratégias motivacionais aplicadas de acordo com o nível de comunicação realizado entre a empresa e o funcionário, e para tentar reverter esse quadro a organização precisa oferecer novas oportunidades e incentivos para alcançar só objetivos individuais de carreira.

Os resultados obtidos através do questionário sobre este assunto demonstram que a organização vem aplicando algumas estratégias motivacionais que proporciona aos seus funcionários e colaboradores obter algumas conquistas em sua carreira através de práticas e remanejamento de pessoal. Com base nos 18,5% dos entrevistados é possível perceber que a realização dessas estratégias tem obtido algum retorno positivo, pois os mesmos reconhecem que há uma possibilidade de crescer na empresa e assim conquistar objetivos pessoais.

As organizações precisam desenvolver a preocupação de permitir que seus funcionários que demonstrem capacidade e disposição, possam assumir tarefas e cargos que proporcionem uma ascensão profissional de acordo com suas ambições. Neste sentido a empresa precisa ter em mente que de acordo com a capacidade não se deve criar limitações que prejudiquem um gênero, pois todos os indivíduos podem ser capazes de assumir novas responsabilidades e concluir tarefas, basta que as condições os favoreçam e eles se sintam motivados e reconhecidos por seus esforços (COELHO 2006).

Observando o gráfico 3 é possível perceber que os entrevistados enquanto profissionais se sentem de maneira positiva com relação ao reconhecimento. Este sentimento tende a influenciar a motivação dos funcionários, pois os mesmos se sentem bem ao perceber que o trabalho e esforço que eles realizam em suas atividades diárias ofertado para a organização estão sendo observados e valorizados, tornando o trabalho assim mais gratificante.

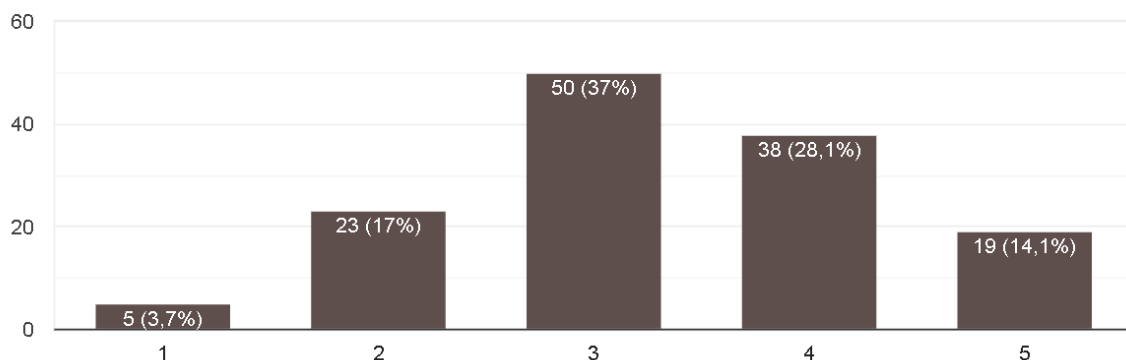


Gráfico 3: representação estatística dos resultados obtidos na questão 12, que aborda o conteúdo sobre enquanto profissional como os funcionários se sentem.

Como é possível perceber no gráfico 3, o grupo representado pelas três últimas colunas (colunas 3, 4 e 5), engloba 79,2% dos indivíduos que se sente reconhecidos

ou ainda tendem a desenvolver esse sentimento. Esse reconhecimento pode influenciar a motivação dos indivíduos, permitindo que estes percebam a preocupação que a empresa demonstra sobre o seu desempenho.

Os entrevistados ainda responderam sobre receber reconhecimento apropriado pelas suas contribuições e realizações, onde foi observado que 18,5% afirmam sempre receber tais tratamentos, enquanto 2,2% dizem que a organização nunca realizou tais comentários sobre as suas atividades. Apesar de representar uma pequena parte dos funcionários a empresa precisa pensar em trabalhar melhor a sua estratégia de reconhecer e elogiar o trabalho de seus colaboradores, pois essa prática tem um importante significado para a motivação.

A realização de retorno/feedback é de fundamental importância para que o trabalho exercido pelo profissional consiga atingir os objetivos e metas que a empresa apresenta a ele. Ao adquirir a rotina de transmitir informações sobre a conduta e trabalho dos funcionários, a gestão da empresa possibilita promover também aspectos motivacionais para alguns indivíduos (RODRIGUES; NETO; GONÇALVES FILHO, 2014).

Esse assunto abre precedentes para explorar a questão quanto ao sentimento de realização profissional com o trabalho ao qual o funcionário executa, onde os resultados demonstraram que as grandes maiorias dos entrevistados se sentem realizadas de acordo com o cargo, função e atividades que os mesmos executam dentro da organização. No entanto foi identificado que 3% deles não se sentem nada realizados, o que pode sugerir que as estratégias motivacionais precisam passar por alguns ajustes.

Mas a realização profissional não depende apenas do reconhecimento das realizações do funcionário, como também é necessário que a empresa forneça suporte e estrutura adequada para que o mesmo possa desempenhar seus deveres de maneira eficientes. Com base nesse conhecimento, 37,8% dos entrevistados apontaram a estrutura física do seu ambiente de trabalho como sendo adequadas as suas necessidades permitindo também que as suas atividades sejam completadas de forma adequada.

Caso a situação fosse diferente os funcionários poderiam relatar os seus superiores ou até mesmo através de um relatório enviado ao seu líder para que providências

possam ser planejadas, amenizando ou até mesmo resolvendo a situação. Para realizar esse tipo de comunicação é de se esperar que o relacionamento seja adequado e favorável a apresentação de sugestões e até mesmo reclamações.

Segundo os resultados obtidos a partir do questionário, 31,1% afirmaram que o relacionamento entre o funcionário da organização e o líder imediato é bom, enquanto outro grupo representado por 21,5% da resposta afirma ser excelente. Esses dados demonstram uma informação favorável a motivação organizacional, uma vez que o relacionamento com o líder pode proporcionar algumas situações que condicionam melhorias e praticidade ao funcionário.

O relacionamento com colegas também tende a proporcionar motivação em algumas circunstâncias que envolvem o trabalho em equipe ou em casos que o trabalho de um funcionário depende do auxílio ou atividade de um segundo. Com base nas respostas do questionário foi possível perceber que representados por 35,6% dos trabalhadores afirmam ter um bom relacionamento, e 32,6% dizem ser excelente.

Esse resultado pode ser influenciado por algumas atitudes do líder, uma vez que o seu papel também é de mediar. Como o resultado foi de maneira geral bem positivo de acordo com a maioria das respostas, cabe agora saber se o tratamento realizado pela líder é capaz de oferecer a justiça de maneira igualitária. Os dados coletados demonstraram que 51,9% dos funcionários não têm conhecimento sobre o modo que o líder trata os seus colegas de trabalho, e por isso é difícil para eles dizerem se o mesmo proporciona situações e tratamento justo a todos eles.

O trabalho da liderança precisa atuar junto a estratégias motivacionais para que ambos conquistem os objetivos que seu cargo e função propõem. Os líderes selecionados pela organização precisam sempre ter em mente que o trabalho juntamente com de seus colaboradores e subordinados precisam valorizar e promover os interesses organizacionais propostos pela empresa, para que só assim o trabalho, serviços e produtos realizados por ela sejam adequados as ideias de sua gestão responsável. Também é necessário lembrar que o líder precisa desenvolver os canais de comunicação para facilitar a triagem de informações e atividades (MUNCH, 2007).

Esse número apresenta algo preocupante para a promoção de motivação dentro da organização, pois ele tende a sugerir que a comunicação ao qual o líder fornece não

chega a todos da mesma forma e por isso alguns problemas podem surgir e atrapalhar o desempenho e prática das atividades de alguns funcionários.

Para analisar a possibilidade desta vertente, o questionário permitiu que os entrevistados respondessem uma questão para averiguar se o líder é um agente de comunicação e compartilha com a equipe as principais informações e diretrizes da empresa, onde 35,6% afirmaram que a prática é regular, tendo possibilidades para que sejam realizadas melhorias.

Uma das funções do líder imediato é promover motivação com orientações sobre o trabalho realizado, informando os pontos fortes e também aqueles que necessitam de melhorias. Na organização ao qual o questionário foi aplicado, foi identificado que 22,2% dos entrevistados afirmam que essa prática sempre é realizada por seu líder, enquanto apenas 0,7% afirmam nunca ocorrer.

Em uma averiguação sobre o trabalho realizado se o líder é capaz de usar dos meios disponíveis para motivar o desempenho dos seus funcionários, foram identificados que 55,6% dos entrevistados afirmam que seu líder aproveita todas as oportunidades para realizar essa tarefa. Esse resultado permite perceber que o líder não é capaz de atender os desejos de todos os funcionários que estão sob sua supervisão, mas ele se esforça ao máximo para que o seu desempenho favoreça a todos.

Para analisar se a motivação dentro da organização é principalmente se o funcionário sente motivado para ir além das responsabilidades aos quais ele já exerce em suas funções, foi coletado as respostas de cada um dos entrevistados como é possível observar no gráfico 3 abaixo, demonstrando que a grande maioria afirma ter vontade de buscar e realizar atividades que vão além de suas incumbências de acordo com as necessidades eventuais que seu cargo proporciona.

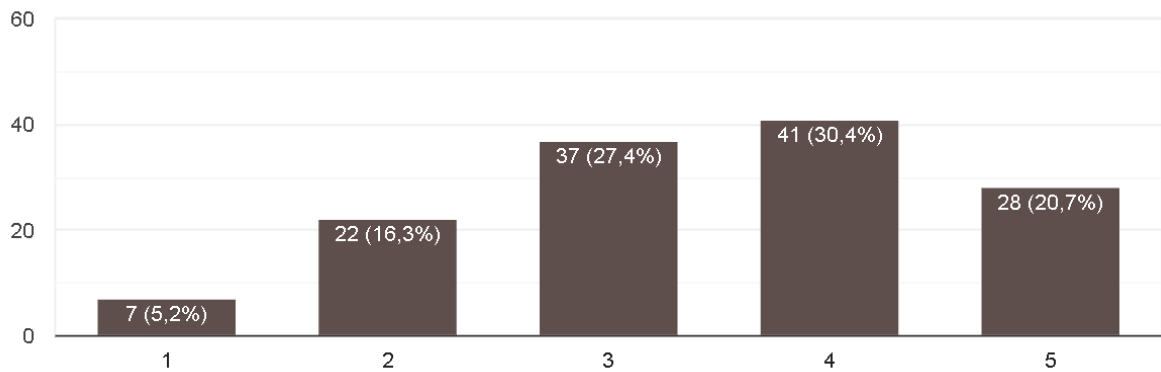


Gráfico 3: representação estatística dos resultados obtidos na questão 19, que aborda o conteúdo sobre se sente motivado para ir além das responsabilidades da sua função.

Outro ponto positivo que é possível encontrar em algumas organizações é quando os seus funcionários se sentem bem trabalhando para ela, pois assim a motivação dele também serve como base de divulgação dos serviços e produtos que a empresa fornece ao público. E através do questionário foi observado que 26,7% dos entrevistados se sentem totalmente orgulhosos em trabalhar para a organização alvo desta pesquisa, enquanto somente 1,5% não se sentem nada orgulhosos.

Para que esses números fossem alcançados a empresa precisaria estar aplicando estratégias motivacionais que promovam atitudes positivas aos funcionários, e para ter certeza desta situação os entrevistados responderam uma questão, onde foi observado que 41,5% deles afirmam serem motivados pela organização, para que eles possam dar o máximo de si em suas funções de trabalho.

As pessoas normalmente seguem seus valores e interesses pessoais para a realização de uma tarefa, principalmente se esta irá gerar algum atrativo para si mesmo, no entanto os indivíduos também têm o hábito de trabalhar quando são motivados e reconhecidos pelas funções desempenhadas. O reconhecimento através de comentários e elogios traz ao indivíduo uma sensação positiva e gratificante, permitindo que o mesmo tenha conhecimento que seus esforços estão sendo valorizados por suas supervisões e com essa atitude algo positivo o aguarda com relação a seu cargo ou até mesmo remuneração (BATISTA, 2005).

Realizar a prática de princípios éticos e promover os valores organizações é outra forma da empresa implementar a motivação em seus funcionários, uma vez que o ambiente de trabalho irá fornecer condições de igualdade e valorização. Por isso o presente estudo percebeu a importância dos entrevistados responderem sobre esse

assunto, e os dados coletados demonstraram que 27,4% afirmam que essa prática sempre é realizada em seu ambiente de trabalho, enquanto houve somente 1,5% que disseram que nunca ocorre.

Uma questão que também vem ganhando muito espaço no ambiente de trabalho, como preocupação ao qual o funcionário tem demonstrado para ingressar em uma empresa, é a capacidade que a organização tem em respeitar e valorizar a relação do funcionário com a sua família, bem como ter momentos que separa a vida pessoal da sua vida profissional de trabalho. Essa valorização, assim como o respeito ético, está ganhando relevância no mercado de trabalho e com isso os funcionários que buscam boas relações de bem-estar entre trabalho e lazer, estão usando esse critério como um diferencial na hora de se ingressar em uma organização.

E levando esse critério em consideração a maioria dos entrevistados, como é possível observar no gráfico 4, afirmam que a organização alvo desta pesquisa, sempre apresenta condições que visam equilibrar a vida pessoal do funcionário com a sua vida profissional, permitindo que o mesmo tenha tempo para o lazer bem como para o trabalho sem que haja interferências entre eles.

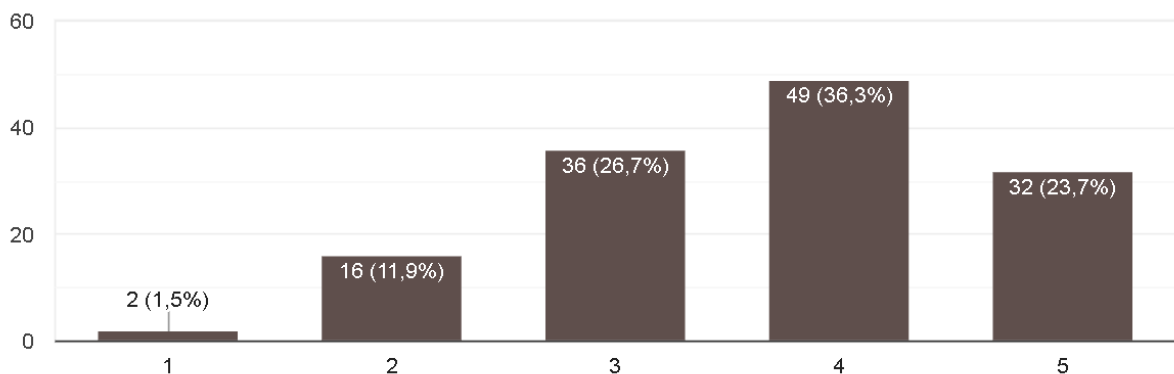


Gráfico 4: representação estatística dos resultados obtidos na questão 23, que aborda o conteúdo sobre a empresa oferece condições para equilibrar a minha vida pessoal e profissional.

No entanto existem outros fatores responsáveis por desenvolver a motivação, como a demanda de serviço e a relação de funcionários disponíveis para atender sua necessidade, quanto mais se sobrecarrega um indivíduo piores serão seus índices de motivação para realizar suas tarefas. Sendo assim foi de interesse deste trabalho investigar a atual em que se encontram os entrevistados, e após a pesquisa foi analisado que 30,4% dos trabalhadores dizem que o número de funcionários é

adequado a demanda exigida pela empresa, demonstrando que não há esforço excessivo.

Talvez esse resultado tenha relações com o trabalho de equipe dentro da organização, uma vez que 41,5% dos funcionários afirmam que essa prática é boa, permitindo assim que o trabalho seja realizado de maneira promissora as necessidades e interesses dos líderes e gestores. Através deste trabalho de equipe os funcionários podem receber elogios e benefícios que tornam o seu trabalho ainda melhor, gerando também maiores incentivos à motivação.

O trabalho em equipe é parte fundamental para promover a integração de funcionários e a partir desse conceito em melhorias para o trabalho, bem como em planejar estratégias motivacionais que favoreçam as atividades realizadas pelo grupo, de maneira a favorecer a todos, tornando o trabalho mais fácil, gratificante e produtivo. A promoção do trabalho em equipe ainda visa amenizar a carga de trabalho realizada por um funcionário, reduzindo o desgaste gerado pela prática de determinadas atividades (ORNELLAS ABREU, 2005).

A carga de trabalho é um fator determinante do estresse, pois com ele o funcionário se sente desgastado e debilitado para realizar as suas funções para a organização, gerando inúmeros problemas e redução da produtividade que o mesmo tinha a oferecer. Existem inúmeros fatores dos quais a empresa pode realizar para evitar que os trabalhadores se encontrem nessa situação, sendo a principal delas ter consciência e tratar a carga de trabalho como algo que precisa ser distribuído de acordo com a quantidade de indivíduos capacitados que pertencem ao setor responsável por estas atividades, ou ainda implementação de serviços e práticas que promovam o bem estar dos funcionários (CAMELO; ELS, 2008).

Como é possível perceber a motivação pode ser promovida através da oferta de benefícios que são de interesse dos funcionários. Tendo isso em mente foi observado que 42,2% dos indivíduos apontaram essa prática como regular, sugerindo que a empresa tente entender melhor as necessidades de seus funcionários para elaborar nova estratégia motivacional com relação a oferta de benefícios, pois a prática a qual ela realiza não é do agrado de todos.

Uma possível solução ao qual a organização pode recorrer é através da promoção e verificação da contribuição ao qual 40% dos seus funcionários se sentem motivados

a oferecer. Essas ideias e sugestões podem permitir que os interesses e necessidades dos funcionários sejam investigadas de acordo com as suas próprias observações, permitindo assim que seja também desenvolvido de maneira produtiva o canal de comunicação entre ele e a parte gestora da organização.

A organização irá precisar desenvolver uma estratégia de pesquisa que permitam os funcionários realizar suas sugestões e reclamações, sem que eles sejam penalizados, mantendo a sua privacidade e fornecendo segurança para participar de tal procedimento. Mas no que diz respeito à estabilidade no emprego, 42,2% dos entrevistados dizem se sentirem seguros.

Como é possível observar no gráfico 5, a grande maioria dos entrevistados atualmente se sentem motivados, sugerindo que a empresa venha desempenhando estratégias motivacionais adequadas aos interesses e bem-estar de seus funcionários. Isso demonstra o quanto a organização se preocupa com, e a torna classificada e capaz de suprir as demandas do mercado de trabalho.

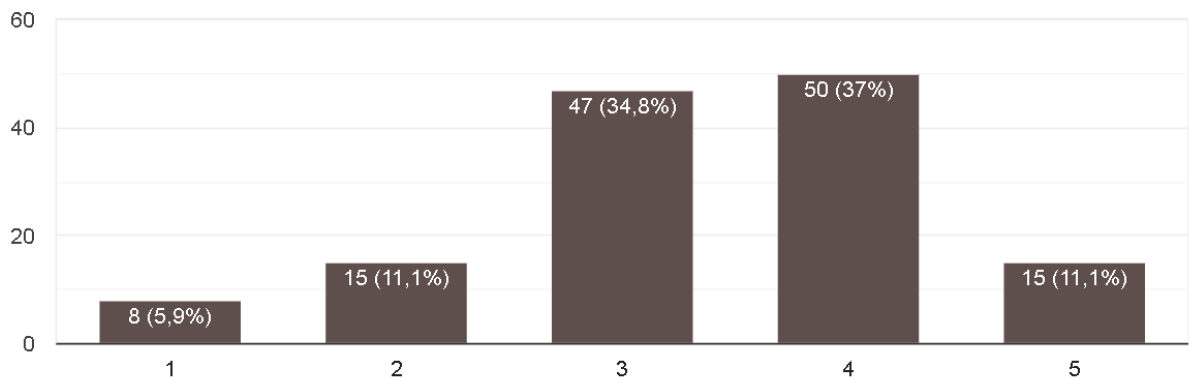


Gráfico 5: representação estatística dos resultados obtidos na questão 33, que aborda o conteúdo sobre como o entrevistado se sente sobre a sua motivação.

Dentre as possibilidades que envolvem estratégias cobiçadas pelos trabalhadores, houve vários critérios motivacionais apresentados aos funcionários, no entanto as alternativas aos quais eles mais demonstraram interesse são as que envolvem o ambiente de trabalho com 62,2%, necessidade 57% e família 51,9%.

Essas três opções mais sinalizadas pelos entrevistados realmente vêm ganhando peso no mercado de trabalho nos últimos anos, e para atender as necessidades várias empresas estão se adaptando. No caso da empresa alvo desta pesquisa foi possível identificar que ela já vem demonstrando preocupações em favorecer seus

funcionários nesses critérios e para tanto ela também trabalha para desenvolver ainda mais benefícios de interesse dos demais indivíduos de maneira justa.

6 CONCLUSÃO

De acordo com os dados obtidos pelo presente estudo foi possível perceber que o ambiente hospitalar privado depende da implementação de estratégia motivacional para que sua linha de atuação consiga atender a demanda de trabalho com eficiência e qualidade. A motivação organizacional precisa ser trabalhada como um dos pilares principais construídos pela gestão para valorizar os funcionários de diferentes níveis e funções.

Para desenvolver algumas estratégias viáveis, foi possível perceber que o trabalho em equipe e principalmente o desempenho das funções do líder, permitiram a organização ter uma influência positiva no rendimento de seus funcionários. Uma vez que exista mão de obra suficiente, qualificada e coordenada o ambiente organizacional de um hospital tende a oferecer suporte para que seja possível aplicar a motivação de diferentes maneiras, a fim de favorecer a demanda.

No entanto vale à pena ressaltar que como foi observado nos resultados cada indivíduo apresenta um interesse próprio que o faz desenvolver sua motivação, e para que seja possível verificar o interesse geral é preciso que a gestão juntamente com os líderes trabalhem para investigar a necessidade de cada um, para posteriormente discutir qual a melhor maneira de motivar os funcionários.

Não existe modelo motivacional a ser seguido de maneira a favorecer igualmente a todos, e tornar essa estratégia mais bem-sucedida que as demais. Por se tratar do ser humano as organizações precisam pensar nas principais tendências e interessem que se sobressai em sua cidade, estado ou até mesmo país, para posteriormente realizar o trabalho individual como já mencionado.

O presente trabalho também constatou que os determinantes mais relevantes são aqueles que envolvem o bem-estar e comodidade do trabalhador, a fim de promover facilidade e praticidade para desempenho de suas funções e com isso facilitar a vida do indivíduo. Cada trabalhador precisa desempenhar uma função, mas nada impede a eles que essa atividade não seja realizada com o auxílio de ferramentas e estratégias inovadoras onde até mesmo o trabalho em equipe têm um papel prático positivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARGOLO, João Carlos Tenório; ARAÚJO, Maria Arlete Duarte. O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 4, p. 161-182, 2004.
- BATISTA, Anne Aires Vieira et al. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.
- CAMELO, Sílvia Helena Henriques; ELS, Angerami. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234-240, 2008.
- CAMPOS, Claudia Valentina de Arruda et al. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 2, p. 347-368, 2008.
- CARVALHO, João MS. **O desempenho nas organizações sem fins lucrativos**. Maia, Instituto Superior da Maia, 2008.
- COELHO, Danilo. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília, Ipea, p. 143-157, 2006.
- COVACS, Jorge Miguel Luiz de Macedo et al. **Bem-estar no trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça**. 2006. 117 f. Dissertação (Pós-Graduação em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.
- FERREIRA, André. **Os fatores de motivação no trabalho: o que pensam os líderes**. 2006. 62 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2006.
- GODOI, Christiane Kleinübing et al. Remuneração acionária, sentimento de propriedade e motivação dos empregados. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 7, n. 2, p. 102-121, 2008.
- GREGOLIN, Marcos Roberto P.; PATZLAFF, Airton Carlos; PATZLAFF, Priscila Maria Gregolin. Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações. **Emancipação**, v. 11, n. 1, p. 59-71, 2011.
- LIMA SANT'ANNA, Liliãne; PASCHOAL, Tatiane; MOREIRA GOSENDO, Eliana Elisabete. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 5, 2012.
- MINOTTO, Ricardo. **A estratégia em organizações hospitalares**. EDIPUCRS, ed. 1, 2002.
- MUNCH, Elaine. **Motivação e liderança no trabalho**. 2007. 61 f. Monografia (Especialização em Gestão de Negócios financeiros), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Florianópolis, 2007
- NAKAMURA, Cristiane Carlis et al. Motivação no trabalho. **Maringá Management**, v. 2, n. 1, 2006.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização.** In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 9, 2012, Rio de Janeiro, **Anais...**Rio de Janeiro: SEGT, 2012.

ORNELLAS ABREU, Ludmila de et al. O trabalho de equipe em enfermagem: revisão sistemática da literatura. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 58, n. 2, 2005.

OYADOMARI, José Carlos Tiomatsu et al. Influências da remuneração de executivos na congruência de metas. **Revista contemporânea de contabilidade**, v. 6, n. 12, p. 53-74, 2009.

PELLIZZARO, Enzo; MELLO, Kátia Socha. Motivação no ambiente de trabalho. **Ágora: revista de divulgação científica**, v. 18, n. 2, p. 91-103, 2013.

RODRIGUES, Wesley Alves; NETO, Mário Teixeira Reis; GONÇALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 1, p. 253-274, 2014.

SANTOS, Helena de Oliveira dos, et al. MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, V. 4, Nº 2, art. 1, p 1-13, outubro, 2015.

SILOCCHI, Paulo Roberto. **Motivação à inovação de produtos: um estudo nas empresas industriais metal-mecânicas de Caxias do Sul.** 2002. 100 f. Dissertação (Dissertação de Mestrado, apresentado ao programa de pós-graduação em administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Caxias do Sul, 2002.

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz; A Influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, v. 13, n. 13, p. 195-206, 2011.

SILVA, Vilma Simões da; FONSECA, Gilson Araújo. **A qualidade do clima organizacional como fator contributivo para a motivação e a satisfação no trabalho:** um estudo de caso dos profissionais técnicos administrativos da Fundação Visconde de Cairu. 2011.

TADIN, Ana Paula et al. O conceito de motivação na teoria das relações humanas. **Maringá Management**, v. 2, n. 1, 2006.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

VOGELMANN, Elenice Meira. **Flexibilização da carga horária como forma de motivação organizacional.** 2012. 54 f. Monografia (Monografia Jurídica apresentada ao curso de especialização em Gestão Pública) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

VOLPATO, Maricilia; CIMBALISTA, Silmara. O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. **Revista da FAE**, v. 5, n. 3, 2002.

ORGANIZATIONAL MOTIVATION: IT'S INFLUENCE ON THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

The present work will perform a research on organizational motivation within a hospital company, using as the areas of customer service as the main focus of the research. Motivation is a concept that has been studied all over the world in recent times, because it addresses a concept of improving the work conducts and the production or services of the organization itself, so the application of this study tries to ascertain the motivational situation inside of an organization in Brazil, and how it can affect the work of employees and employees. For the execution of the research the work sought a theoretical theoretical basis to acquire a better understanding of the subject before its application that would serve to develop the whole process of the study.

Key Words: *Organization; Job; Contributors; Motivation.*

ANEXO I**MODELO DE QUESTIONÁRIO UTILIZADO PELA PESQUISA**

1 – Gênero

Feminino

Masculino

2- Faixa Etária

18 à 25 anos

26 à 33 anos

34 à 41 anos

Acima de 41 anos

3 – Estado civil

Casado (a)

Solteiro (a)

Divorciado (a)

Viúvo (a)

4 – Possui Filhos?

0

1

2

3

Mais de 3 filhos

5 - Sobre sua moradia

Casa Própria

Aluguel

Família

Mora de favor

6 – Faixa salarial

 R\$ 954,00 à R\$ 1.200,00 R\$ 1201,00 à R\$ 1.500,00 R\$ 1501,00 à R\$ 1.800,00 R\$ 1.801,00 à R\$ 2.100,00 R\$ 2.101,00 à R\$ 2.500,00 Acima de R\$ 2.501,00

7 - O quanto você gosta do que faz?

Não Gosto () () () () () Gosto Muito

1 2 3 4 5

8 – Em relação ao salário que recebe como você se sente?

Totalmente insatisfeito () () () () () Totalmente satisfeito

1 2 3 4 5

9 - O meu salário está adequado com a tarefa que realizo na empresa?

Totalmente inadequado () () () () () Totalmente satisfeito

1 2 3 4 5

10 - Quanto à possibilidade de ascensão profissional (crescimento na empresa) você está:

Totalmente insatisfeito () () () () () Totalmente satisfeito

1 2 3 4 5

11 – Existem oportunidades para alcançar meus objetivos de carreira dentro da empresa?

Nenhuma Possibilidade () () () () () Total Possibilidade

1 2 3 4 5

12 – Enquanto profissional você se sente?

Totalmente sem reconhecimento () () () () () Totalmente reconhecido

1 2 3 4 5

13 – Em termos de realização profissional com o trabalho que executa você se sente?

Nada realizado (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente realizado
 1 2 3 4 5

14 – Você acha que a estrutura física do seu trabalho é adequada?

Nada adequada (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente adequada
 1 2 3 4 5

15 - Meu relacionamento com o líder imediato é:

Péssimo (___) (___) (___) (___) (___) Excelente
 1 2 3 4 5

16 - Como é meu relacionamento com os colegas?

Péssimo (___) (___) (___) (___) (___) Excelente
 1 2 3 4 5

17 - Meu líder imediato trata todos com justiça?

(___) Sim

(___) Não

(___) Não sei dizer

18 - Meu líder é um agente de comunicação e compartilha com a equipe as principais informações e diretrizes da empresa?

Não compartilha nada (___) (___) (___) (___) (___) Compartilha tudo
 1 2 3 4 5

19 - Você se sente motivado para ir além das responsabilidades da sua função?

Nada motivado (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente motivado
 1 2 3 4 5

20 – Você sente orgulho de trabalhar nesta empresa?

Nada orgulhoso (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente orgulhoso

1 2 3 4 5

21 - A empresa me motiva a dar o máximo em meu trabalho?

Não motiva nada (___) (___) (___) (___) (___) Motiva totalmente

1 2 3 4 5

22 – Os princípios éticos e valores organizacionais são praticados no cotidiano da empresa?

Nunca (___) (___) (___) (___) (___) Sempre

1 2 3 4 5

23 - A empresa oferece condições para equilibrar a minha vida pessoal e profissional (flexibilidade)?

Nunca (___) (___) (___) (___) (___) Sempre

1 2 3 4 5

24 – Recebo reconhecimentos (elogios, visibilidade, etc.) apropriados pelas minhas contribuições e realizações?

Nunca (___) (___) (___) (___) (___) Sempre

1 2 3 4 5

25 - A quantidade de pessoas existentes na minha área é adequada considerando o volume de trabalho?

Totalmente inadequado (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente satisfeito

1 2 3 4 5

26 – Os benefícios oferecidos pela empresa atendem as minhas necessidades?

Não atende em nada (___) (___) (___) (___) (___) Atende totalmente

1 2 3 4 5

27 - Como você avalia o trabalho em equipe dentro da empresa?

Péssimo (___) (___) (___) (___) (___) Excelente

1 2 3 4 5

28 - Meu líder imediato me motiva com orientações sobre como estou realizando minhas atividades, pontos fortes e de melhorias sobre o meu trabalho?

Nunca (___) (___) (___) (___) (___) Sempre

1 2 3 4 5

29 - Você se sente motivado a contribuir com a empresa com suas idéias e sugestões?

Nada motivado (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente motivado

1 2 3 4 5

30 - Porquê?

31 – Em termos de estabilidade no emprego, as pessoas na sua área, incluindo você, sentem-se atualmente:

Nada seguro (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente seguro

1 2 3 4 5

32 – Você considera que seu líder imediato usa dos meios disponíveis para motivar seu desempenho?

(___) Sim

(___) Não

(___) Não sei dizer

33 – Sobre sua motivação, como você se sente atualmente?

Totalmente desmotivado (___) (___) (___) (___) (___) Totalmente motivado

1 2 3 4 5

34 - O que mais te motiva continuar trabalhando aqui? Marque uma ou mais opções!

(___) Dinheiro

(___) Reconhecimento profissional

(___) Flexibilidade

(___) Ambiente de trabalho

(___) Relacionamento com o líder imediato

(___) Realização Pessoal

(___) Necessidade

(___) Família

