

UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ-UVA
INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS DO VALE DO ACARAÚ-IVA
Curso de Administração de Empresas

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: Um estudo na empresa
PlacPlac no município de Guaraciaba do Norte-Ce.

Robson Francisco Alves Marinho (UVA) robsonmarinhogba@hotmail.com

Gisely Araújo Silva Medeiros (UVA) eugisely@hotmail.com

José Leandro Moreira Barroso (UVA) joseleandro.m.barroso@gmail.com

RESUMO

O estudo trata da importância da motivação para as organizações, assunto que atrai o interesse tanto de executivos de grandes corporações como de todos os envolvidos que desenvolvem atividades organizacionais, nas últimas décadas várias teorias e experiências de estudiosos tentam desvendar e saber o que realmente provoca o sentimento de motivação e tem a capacidade de mudar o comportamento do ser humano a partir de uma necessidade, tendo como objetivo de estudo analisar a empresa PlacPlac de Guaraciaba do norte, e entender quais os métodos e procedimentos utilizados pela a organização pra gerar qualidade e produtividade em seu ambiente de trabalho, entendidos tais aspectos a pesquisa relata um estudo de caráter exploratório, de natureza qualitativa, por meio da aplicação de um roteiro de entrevista contendo dez perguntas, aplicadas em uma empresa no município de Guaraciaba do Norte - CE, com uma amostragem de uma respondente. Diante dos resultados constatou-se que a empresa mantém um ambiente agradável e satisfaz as necessidades de seus colaboradores gerando valor para os mesmos, sendo suficiente no que diz respeito à motivação, isso justifica a pouca rotatividade de colaboradores que se sentem a vontade e satisfeitos pra exercer suas funções, constatando que a empresa se porta de maneira satisfatória e mantendo um diferencial no mercado de trabalho de Guaraciaba e região, sendo referência a ser seguida em seu ramo por demonstrar confiança, credibilidade e valorizando todos os fatores intrínsecos e extrínsecos de seus colaboradores.

PALAVRAS – CHAVES: Motivação. Necessidades. Organização. Satisfação.

ABSTRACT

The study deals with the importance of motivation for organizations, a subject that attracts the interest of executives of large corporations as well as those involved in organizational activities. Over the last decades several theories and experiences of scholars have tried to unravel and to know what really Provokes the feeling of motivation and has the capacity to change the behavior of the human being from a necessity, having as objective of study to analyze the company PlacPlac of Guaraciaba of the north, and to understand what methods and procedures used by the organization to generate quality And productivity in their work environment, understanding these aspects the research reports an exploratory study of a qualitative nature, through the application of an interview script containing 10 questions, applied in a company in the municipality of Guaraciaba do Norte - CE, With a sample of 2 respondents. In view of the results, it was verified that the company maintains an environment that satisfies the needs of its employees and generates value for them, being enough with regard to motivation, this justifies the low turnover of employees who feel comfortable and satisfied to To carry out its functions, noting that the company is conducting in a satisfactory manner and maintaining a differential in the labor market of Guaraciaba and region, being a reference to be followed in its branch for demonstrating trust, credibility and valuing all the intrinsic and extrinsic factors of its collaborators .

KEY – WORDS: Motivation. Needs. Organization. Oatisfaction

INTRODUÇÃO

O presente trabalho que tem como tema a Motivação e o seu valor para as organizações sendo um dos fatores determinantes para o sucesso ou fracasso das empresas no mundo contemporâneo, nos dias atuais a pratica de estratégias motivacionais fazem a diferença em um mercado altamente competitivo e que busca um diferencial além de qualidade de produto e preço, pois a relação social entre colaborador e organização precisa estar integrada para que se possa chegar aos resultados almeçados e que possa suprir a necessidade e os desejos do mercado contemporâneo.

Os objetivos a serem conquistado servem de orientação, para que seja possível através desse conhecimento adquirido evitar o fracasso da empresa durante o caminho percorrido por ela até chegar ao sucesso. Com esse ambiente cotidiano é possível descrever as vantagens do sentimento motivacional pra organizações e assim fortalecer laços entre patrão e colaborador. Então temos que descobrir quais os fatores determinantes para a satisfação motivacional dos colaboradores no ambiente de organizacional?

Como proposta a resposta ao questionamento citado fala da importância da motivação dentro do ambiente organizacional. Com o mercado em perpétua mudança e consumidores a cada dia mais informados e exigentes, o potencial produtivo de cada indivíduo na estrutura organizacional representa o diferencial entre as empresas que desenvolve através da motivação de seu agente de transformação a satisfação e os desejos de seus clientes, alcançando com eficiência e eficácia qualidade social e produtividade, para isso os colaboradores devem estar verdadeiramente motivados para exercer suas funções com satisfação, Tendo como objetivo geral observar de que forma a motivação influencia na produtividade de desempenho das organizações.

2 MOTIVAÇÃO

Neste capítulo será abordado o embasamento teórico descrevendo o conceito, histórico, abordagens e a importância da motivação para as empresas.

Segundo CHIAVENATO (2004, P.211). O mundo contemporâneo onde o mercado capitalista domina a sociedade e as empresas, a vida das organizações retrata a vida de uma selva onde animais lutam ferozmente pela sobrevivência tendo como fonte de motivação o desejo por satisfazer algo, seja ele alimento para sua família ou um alimento interior, havendo uma necessidade individual impulsionando uma diferença de comportamento com o objetivo de continuar vivo em um ambiente competitivo, mas dentro dessa competição pelo capital existem empresas mudando o paradigma que o colaborador só é motivado pelo seu salário, este conceito sobre o indivíduo e seu grupo social está ultrapassado, essas organizações estão visando que a motivação de seus colaboradores depende dos seus interesses interpessoais, esse diferencial estão sendo utilizados como fator essencial de competitividade e no desenvolvimento da produtividade individual e conseqüentemente da empresa, cabendo aos gestores estarem atentos a esses valores, como afirma Dubrin apud Bergamini (2008, p.7). Que diz “o desafio para os gerentes era reconhecer as necessidades dos trabalhadores e a poderosa influência que os grupos de trabalho podem ter sobre a produtividade individual e organizacional”.

Segundo Chiavenato (2004, P.211)

O mundo das empresas não costuma ser um lugar de diversão. Agora, mais do que nunca, as empresas buscam resultados. E de maneira intensiva e obsessiva. A luta pela sobrevivência é feroz. E isso faz com que as pessoas nos mais variados escalões sejam cobradas e carreguem um enorme fardo de responsabilidade sobre seus ombros. E sejam cobradas. Essa é a realidade – e esse cenário dificilmente sofrerá grandes alterações. Mas, em meio a esse ambiente de competição e cobranças, existe um grupo de empresas que consegue fazer do bom relacionamento com seus empregados um dos motores para a competitividade e o crescimento. Para essas empresas, criar e manter um ambiente de trabalho saudável não é só uma questão de bom-mocismo, mas de estratégia. Funcionário mais feliz ajuda a gerar lucros maiores.

2.1 CONCEITOS DE MOTIVAÇÃO

São inúmeras as definições para definir a palavra motivação, no qual merece o devido destaque alguns autores importantíssimos para um entendimento melhor ou aproximado sobre o que significa realmente o sentimento de motivação e que irei mencionar no decorrer deste trabalho.

A motivação para o autor Michel. S apud Bergamini (2008, P.98). “as necessidades são o centro de toda ação motivada”. Ou seja, as teorias e estudos que existem sobre assunto que atualmente e muito citado dentro das organizações contemporâneas e que o sentimento de Motivação e algo que brota de uma necessidade interior de cada pessoa, produzindo uma mudança de comportamento que leva o indivíduo a buscar satisfazer está necessidade através da ação.

Para Maximiano, (2004 p.14) afirma: “A palavra motivação deriva do latim *motivus*, *move*, que significa mover. O seu sentido original fundamenta-se no processo no qual o comportamento é incentivado, estimulado, ou energizado por algum motivo ou razão”.

Montana (1999, p.203) defini motivação como “o processo de estimular um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada.” Com a afirmativa de Montana constata-se que motivação é um sentimento individual que se inicia com escassez de algo satisfatório ou de almejar um objetivo pessoal, o ser humano é estimulado a mudar o seu comportamento em troca de alcançar esse objetivo para a satisfação de sua necessidade.

Já com uma teoria diferente de Maximiano segundo Bergamini, C. W. (1997) A motivação é um desejo interno, que não pode ser influenciado por fatores externos para estimular esses desejos de uma forma intensa de maneira que supere todos os desafios mudando o seu comportamento até alcançar o mais alto nível de realização.

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de autoestima e auto-identidade. (BERGAMINI, 1997, p.54).

A motivação, como afirma a autora, é um comportamento único de cada pessoa, ou seja, e um impulso interior que leva a ação de suas atividades dentro de uma empresa, sua auto-estima e realização só depende de seus próprios estímulos intrínsecos.

Murray, E. J apud BERGAMINI (2008, P.108) “Ao se referir ao aspecto da dinâmica motivacional, indica que, nesse conceito, o “predominante atual da motivação é o impulso”. Trata-se, portanto, de uma fonte de “energia” que impele o indivíduo a ação”. Ou seja, a motivação é uma energia interior que o colaborador é conduzido a praticar o movimento da ação, em busca de um restaurar o equilíbrio, como afirma BERGAMINI (2008, P. 117). Quando fala que:

Um dos conceitos mais importantes no campo das teorias que privilegiam os instintos é aquele conhecido como impulso. Esse termo é utilizado para designar um tipo de energia interior que leva os seres vivos à ação. Os impulsos são considerados como representantes das formas de comportamento por meio das quais os seres vivos procuram restabelecer o equilíbrio. Trata-se, portanto, de um conceito fundamental dentro da psicologia da motivação, uma vez que o grande alvo de estudo diz respeito ao processo interno que fornece energia ao comportamento.

Com a mesma linha de raciocínio, a autora afirma que o impulso de motivação e pelo o fato de existir uma ausência interna que leva o indivíduo em busca de algo que lhe traga uma satisfação ou que o corpo volte ao estado de equilíbrio interno, BERGAMINI (2008, P.117) “Todo comportamento motivacional só existe em função de um estado interior de carência, por tanto quanto maior for o estado, maior será o ímpeto motivacional vigente, que faz da necessidade sinônimo de motivação”.

Segundo Chiavenato (1982, P.414). As pessoas precisam de algo que as estimule a sair de sua zona de conforto e reaja a alcançar novos níveis de realização pessoal dentro das organizações. E engana-se quem imagina que somente o estímulo financeiro será suficiente para estimular a mudança de comportamento de um colaborador, é necessário buscar informações sobre quais os valores extrínsecos que podem motivar e quais intrínsecos que já

estar contido na sua cultura para saber e entender os motivos que ele prioriza como família, crescimento profissional, pessoal e etc.

Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico. (CHIAVENATO, 1982, P.414)

Com o mesmo pensamento o autor CHIAVENATO (2004, P.227). Diz que os fatores que impulsiona o indivíduo a mudar seu comportamento para produzir algo para uma empresa já está contida no seu inconsciente. Os motivos intrínsecos e extrínsecos são de suma importância e não podem ser deixados de lado, cabe à gestão analisar e absorver os sinais do colaborador para formular estratégias em que os objetivos e necessidades ele tem, para que seja possível associar aos objetivos organizacionais.

Na realidade, a motivação está contida dentro das próprias pessoas e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa. A motivação intrínseca e a extrínseca devem se completar por meio do trabalho gerencial. Ambas não podem ser deixadas ao acaso, simplesmente a mercê dos acontecimentos.

Para Faria (1982 p.101) “o homem é um animal permanentemente insatisfeito, lutando sempre para conseguir algo mais que julgue imprescindível a sua satisfação”, a necessidade pessoal é uma fonte inesgotável, pois o ser humano sempre estará sentindo a falta de algo, seja um emprego melhor, carro do ano ou até a comprar de casa nova. E é exatamente esse desejo que faz as pessoas estarem motivadas a alcançar objetivos pessoais, é essa força que as move a viver.

Essa mudança de comportamento individual do elemento a ser motivado, não se baseia apenas em sentido financeiro, ou seja, de valores extrínsecos a ele, mas também da percepção e entendimento de sua cultura, e preciso saber quais os valores culturais, tangíveis e intangíveis que o colaborador tem intrinsecamente para que haja uma maior facilidade de estímulo de mudança comportamento. Como afirma NETO (1983 p.18):

A partir da interferência do comportamento, que se revela em atitudes, o motivo e um fator interno que dá início, dirige e integra esses comportamentos, a par da influência que também é exercida pela percepção. Em integral é o arcabouço individual e social do elemento considerado. Assim, a motivação tem como base não apenas o elemento como também aquilo que é reverenciado na cultura de quem vai ser o motivado, em todos os seus aspectos tangíveis e intangíveis, externos e internos.

As ferramentas utilizadas como instrumento de incentivo interno ou externo, ou seja, valor pessoal, prosperidade pessoal, crescimento profissional e financeiro são valores e princípios utilizados para se obter do indivíduo um comportamento em que ele abandone alguns de seus desejos e metas pessoais e passe a visar e seguir os interesses da organização em forma de produtividade, de tal modo, segundo NETO (1983 p.18):

Como motivação se entenderia, pois, os aliciantes na forma de meios e incentivos intrínseca ou extrinsecamente aplicativos ao indivíduo através dos quais se obteria dele um determinado tipo de comportamento. Esse comportamento motivado seria aquele que determinasse da parte do indivíduo o abandono de suas próprias metas e objetivos e, com maior ou menor vigor, perseguir as metas da organização em que ele se incluísse.

Ao analisar as pessoas no ambiente de trabalho, percebe-se que existem tipos diferentes de profissional e cada uma demonstra seu toque pessoal e habilidades na execução de suas atividades, o comportamento único de cada pessoa exercendo as tarefas, alguns com uma grande aptidão pra trabalhar em busca de seus anseios pessoais e necessidades, demostram eficiência e eficácia, e outros que tendem a fazer suas tarefas com suas próprias vontades e no tempo que achar correto, essas não conseguem abandonar seus objetivos e metas para seguir os interesses da organização. Como afirma CHIAVENATO (2004 p.212).

Ao observar as pessoas trabalhando, tornam-se evidentes seus diferentes estilos e hábitos de trabalho. Algumas sempre colocam em dia os seus afazeres e ficam até mais tarde no trabalho para completarem suas tarefas. Outras são menos pontuais e tendem a realizar seus afazeres sem grande dedicação. O desempenho de cada pessoa está fortemente relacionado com suas aptidões e habilidades.

Entendemos então que o impulso motivacional e um sentimento praticado pelo o individuo através de seu comportamento eficiente no ambiente organizacional em troca de

recursos financeiros e valores pessoais dentro da sociedade para alcançar e realizar algum objetivo ou desejo interno, compreendendo que o sentimento de motivação seja um fator um pouco influenciável, diferentemente de outras características do ser humano como personalidade e cultura. De tal modo, que Chiavenato (2004 p.212).

Em termos de comportamento a motivação pode ser conceituada como esforço e a tenacidade exercidos pela a pessoa para fazer ou alcançar algo. A motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho. A razão pela a qual focaliza tão insistentemente a motivação é que ela é facilmente influenciável que as demais características das pessoas como traços de personalidade, aptidões, habilidades e etc.

No mercado atual colaborador motivado é uma espécie em extinção devido à maioria das estruturas organizacionais não praticarem condições motivacionais em sua gestão, essas empresas ainda acreditam no modelo antigo de negócio, que mesmo ainda tendo força no mundo contemporâneo já se tornou ultrapassado, mas com o desenvolvimento global algumas empresas já demonstram interesse no bem estar interior de seus colaboradores, buscando ter um entendimento melhor nas relações sociais no ambiente de trabalho, essas empresas acreditam que uma equipe motivada pode produzir mais e com satisfação.

As empresas nem sempre adotam ou buscam saber quais estímulos internos ou externos do individuo e capaz de mudar o seu comportamento como pessoa, Cabendo a liderança da empresa à responsabilidade de enxergar as necessidades do seu agente de transformação e utilizar estratégias para impulsionar o comportamento e a motivação de seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho busca-se aborda e demonstrar a importância da motivação como instrumento crucial no aumento de produtividade em todas as atividades da empresa PLACPLAC em Guaraciaba do Norte.

Como relação aos objetivos específicos os quais são: avaliar o nível motivacional dentro da empresa, avaliar o nível de satisfação que os colaboradores estão realizando suas funções, identificar como é o relacionamento individual dos colaboradores com suas lideranças e com

colegas, identificar a satisfação do agente de transformação em relação ao salário e oportunidade de crescimento. Expor a importância da motivação para o crescimento da empresa assim satisfazer equipe de colaboradores e clientes. Desta forma surgiu o tema para a problemática que direciona essa pesquisa: Quais os fatores determinantes para a satisfação motivacional dos colaboradores no ambiente de trabalho?

O referencial teórico desenvolvido no início deste trabalho foi de suma importância para o desenvolvimento do mesmo. Os autores que serviram de base teórica foram Bergamini, Chiavenato, Faria, Maximiano, Montana, Lacombe e Neto, pois através de suas referências serviram de embasamento para obter as respostas do questionamento levantando na pesquisa.

É muito importante valorizar as pessoas como principal instrumento de transformação dentro de uma organização, renovar padrões predefinidos dentro da empresa e molda o perfil dos líderes focados no bem estar de todos. Pois é através dos liderados que se origina o clima organizacional seja ele favorável ou não. E ainda ressalta que os colaboradores necessitam de benefícios seja eles os mais variados possíveis pra que os mesmos possam realizar suas atividades da melhor maneira e conseqüentemente motivados.

Vale mencionar que os colaboradores precisam entender que o sucesso da sua organização é o seu sucesso também, e esse é o principal motivo pra executar suas atividades com excelência. Colaboradores motivados e satisfeitos procuram a eficiência e a eficácia de seu trabalho, solucionando problemas sugerindo ideias, realizando suas atividades com maior nível de perfeição possível por satisfação pessoal.

Os colaboradores que se esforça em obter a excelência em suas atividades também espera que os outros colaboradores faça o mesmo, mas nem sempre isso ocorre gerando pequenos conflitos. Diante dos fatos, o problema relacionado com a motivação dos colaboradores tem como solução, analisar e corrigir de maneira direcionada, e individualizada de cada organização.

Como podemos notar nesse trabalho, a importância da gestão da empresa com seus colaboradores lhe proporcionando meios intrínsecos e extrínsecos para que sua motivação seja satisfatória e que eles tenham prazer em exercer suas funções.

Sabe-se que têm muitos aspectos ainda para serem melhorados, de acordo com a pesquisa percebe se de modo geral que a empresa se preocupar mais em uma relação de transparência com sua equipe e ofertando a total liberdade pra exercer suas funções, devido haver uma relação de confiança entre organização e colaboradores, assim a empresa aumenta sua produtividade e mantem os colaboradores sempre comprometidos com os objetivos organizacionais e com prazer em fazer suas atividades.

O estudo foi muito importante para o meu conhecimento pessoal para compreender os vários fatores e sentimentos que norteiam a palavra motivação, o aprofundamento deste tema me permitiu conhecer uma visão de que o ser humano é único em seu comportamento natural e que nenhum valor extrínseco é forte bastante para muda-lo se ele mesmo já não tiver em si a motivação para essa mudança, permitiu-se também entender que a sua ação depende de uma necessidade pessoal intrínseca e que através de meios extrínseco ele é e capaz de alcançar seus objetivos e desejos pessoais, sendo possível através dele próprio como agente de mudança e transformação organizacional satisfazer suas necessidades em troca de um comportamento motivado, tendo como combustível o impulso de eficiência e eficácia qualidades produtivas por meio do sentimento motivacional, exercendo funções em prol dos objetivos organizacionais, mas com foco na satisfação de sua necessidade inicial.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whiataker. **Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

CHIAVENATO, I. **Administração de empresas**. Uma abordagem contingencial. São Paulo: Mc Graw-Hill, 1982

_____. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **O capital humano nas organizações**. 8 ed. São Paulo. Atlas, 2004.

FARIA, A. N. **Liderança e chefia**. Rio de Janeiro: LCT. Livros técnicos e científicos, 1982.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 5ed. São Paulo. Atlas, 2003.

LIMA, Francisco Ednaldo. **Motivação Organizacional**. 2007.

Disponível em: < <http://br.monografias.com/trabalhos3/motivacao-organizacional-estudo-caso/motivacao-organizacional-estudo-caso2.shtml> >. Acesso em: 24 de julho de 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo, Atlas: 2003

MARINHO, IRIS. **Motivação nas empresas**. FEAPA(Faculdade de Estudos Avançados do Para) 2012.

Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYIIAC/motivacao-nas-empresas?part=2>>. Acesso em: 24 de julho de 2017.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro. Qualitymark. Ed. 2000.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Adiministração : da revolução urbana a revolução digital**. 4 ed. São Paulo. Atlas 2004.

MONTANA,P. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1999.

NETO, Antônio frota; **Um estudo sobre motivação nas teorias das organizações**. Fortaleza: Edições Universidade Federal do Ceará,1983.

SANTOS, A.R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de janeiro: DP&A Editora, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9 ed. São Paulo. Atlas 2007.