

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO

CAROLINA DE BORBA SILVA

MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO
NA EMPRESA CONSTRULAR LTDA DA CIDADE DE
ITAPURANGA

30024
Soew

Torrão	16012
Classif.	
Ex.	01
Origem:	a
Data:	05/02/2010

RUBIATABA – GO

2009

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
ADMINISTRAÇÃO

CAROLINA DE BORBA SILVA

MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO
NA EMPRESA CONSTRULAR LTDA DA CIDADE DE
ITAPURANGA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a responsabilidade do professor Esp. Juliano de Caldas Rabelo.

RUBIATABA – GO


2009


FOLHA DE APROVAÇÃO

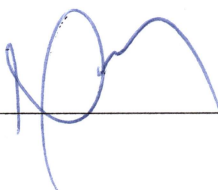
CAROLINA DE BORBA SILVA

**MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO NA
EMPRESA CONSTRULAR LTDA DA CIDADE DE ITAPURANGA**

Comissão julgadora da monografia, para obtenção do grau de Bacharel em Administração
pela Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER.

ORIENTADOR: 
Prof.: Esp. Juliano de Caldas Rabelo

2º Examinador: 
Prof.: Francinaldo Soares de Paula
Especialista em Educação
Especialista em Gestão Empresarial

3º Examinador: 
Luiz Mauricio F. Aires
Esp. Em Administração

RUBIATABA – GO

2009.

Dedico este trabalho aos meus pais Antonio Avelino e Elis Regina, aos meus irmãos Carina e Jader e ao meu namorado Vinicius, porque para mim vocês são jóias únicas, que adornam o meu viver. Obrigado por vocês existirem na minha vida.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus por ter me dado forças para continuar quando as dificuldades pairavam no meu caminho. Aos meus pais Antonio Avelino e Elis Regina, que souberam acreditar em mim, apesar da minha impaciência, me estimularam a nunca desistir, vocês deixaram seus sonhos para que eu sonhasse. Ao meu namorado Vinicius, pelo apoio incondicional nas horas difíceis desta jornada acadêmica. Aos meus mestres que me ajudaram com amor e dedicação na minha jornada de universitária a atingir os meus objetivos. E em especial ao meu orientador Juliano que sempre esteve presente me orientando a sanar todas as dificuldades encontradas. As minhas colegas que foram amigas, irmãs, companheiras de lutas e vitórias e que ficarão para sempre gravadas em minha memória.

RESUMO

As organizações estão inseridas em um ambiente caracterizado por fortes turbulências e mudanças constantemente, com isso surgiu se à necessidade de se buscar soluções para aumentar sua eficácia e sobreviver no mercado atual, que cada dia que passa fica se mais globalizado e competitivo. Em uma sociedade onde as organizações estão enfrentando grandes transformações, a questão de motivar as pessoas está em alta, sendo assim, motivar é ter motivos. Ter motivos para trabalhar, para se dedicar, para se comprometer, para quem quer vencer e tudo voltado a busca de resultados satisfatórios. Hoje uma organização não é só mais um entidade onde se empenha somente na produção de bens e serviços, visando sempre o lucro, mas tem que ser uma organização que se preocupa com os princípios dos seus colaboradores, porque são eles que dão toda a substância necessária para que a entidade possa construir seu melhor desenvolvimento. No presente trabalho apresenta um estudo de caso sobre a motivação como um fator fundamental para o melhoramento do desempenho dos funcionários.

Palavras-Chave: Organização; Motivação, Recompensa.

ABSTRACT

The organizations are inserted in a atmosphere characterized by strong turbulences and changes constantly, with that appeared if to the need to look for solutions to increase his effectiveness and to survive at the current market, that every day that passes more globalization is been and competitive. In a society where the organizations are facing great transformations, the subject os motivating the people is in discharge, being like this, yo motivate is to have reasons to work, to dedicate, to commit, for who wants to expire and everything returned the search of satisfactory results. Today na organization is not alone eone more entity where only insists in the production of goods and services, always seeking the profit, but she has to be na organization tha worries about their collaborators' beginnings, because they're them that give the whole necessary substance so that the entity can build his best development. In the present work it presents a study of in case about the motivation as a fundamental factor for the improvement of the employees' acting.

Word-Key: Organization; Motivation; Reward.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 – Faixa etária.....	24
Gráfico 2 – Renda dos funcionários.....	24
Gráfico 3 – Questão de sobrevivência.....	25
Gráfico 4 – Motivação para os funcionários.....	25
Gráfico 5 – Desmotivações na empresa.....	26
Gráfico 6 – Relacionamento entre funcionários da empresa.....	27
Gráfico 7 – Preocupações da empresa com motivação dos funcionários.....	27
Gráfico 8 – O que é mais importante.....	28
Gráfico 9 – Importância do feedback dos serviços prestados à empresa.....	29

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 PROBLEMA.....	11
3 OBJETIVOS.....	12
3.1 Geral.....	12
3.2 Específicos.....	12
4 JUSTIFICATIVA.....	13
5 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
5.1 Motivação.....	14
5.2 Gestão de recurso humanos e motivação.....	14
5.3 Motivação e satisfação.....	15
5.4 Motivação extrínseca e intrínseca.....	16
5.5 A motivação e o poder de liderança.....	17
5.6 Motivação: qual a sua importância para a empresa?.....	18
5.7 Abordagem humanística da administração.....	20
6 METODOLOGIA.....	21
6.1 Tipo da pesquisa.....	21
6.2 Técnica da pesquisa.....	21
6.3 Métodos de pesquisa.....	22
6.4 Coleta de dados.....	22
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	24
7.1 Caracterização do setor estudado.....	24
7.1.1 Faixa etária.....	24
7.1.2 Renda dos funcionários.....	24
7.1.3 Questão de sobrevivência.....	25
7.1.4 Motivação para os funcionários.....	25
7.1.5 Desmotivações na empresa.....	26
7.1.6 O tipo de relacionamento entre funcionários da empresa.....	27
7.1.7 Preocupações da empresa com motivação dos seus funcionários.....	27
7.1.8 O que é mais importante.....	28
7.1.9 Importância de feedback dos serviços prestados à empresa.....	29
8 CONCLUSÃO.....	30

9 SUGESTÕES.....	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32
ANEXO.....	34

1 INTRODUÇÃO

O maior desafio para os Administradores não é gerir capital, e sim pessoas. O gerenciamento adequado da inteligência das organizações traz excelentes resultados, pois, o capital depende da força humana, e, portanto, todas as empresas devem voltar-se para seus recursos humanos, porque é neles que reside o diferencial, são estes que fazem qualquer organização cumprir sua missão e atingir sua visão. Especialmente nas pequenas empresas, a falta de gestores voltados para seus recursos humanos, tem dificultado o crescimento e o sucesso destas, dá espaço para as grandes organizações dominarem o mercado e absorverem os *bons profissionais*.

Desta forma, a motivação surge como questão mediadora entre os desafios encontrados nas pequenas empresas e grandes organizações. Nesse sentido, a motivação é uma tarefa complexa e difícil. É um relacionamento de sistema entre muitas variáveis dentro e fora da organização e, por isso, não pode esperar ter respostas rápidas e simples quanto aos problemas motivacionais.

Um problema que merece destacar é o que se refere aos fatores que podem deflagrar a motivação nas pessoas. Isto ocorre porque o que motiva uma pessoa não, necessariamente, representa um fator motivador para outra pessoa.

O presente trabalho voltou-se para este desafio, a busca de gerir o que há de mais importante dentro das organizações, a sua inteligência, o seu conhecimento, isto é, as suas pessoas. Estas quando bem geridas tornam-se o diferencial que alavanca bons resultados e prosperidade para ambas as partes, empregador e empregado.

Tendo em vista estas considerações, pode-se enfatizar que este trabalho pretende caminhar no sentido de identificar os fatores motivacionais dos funcionários da empresa Constrular, na busca de melhores resultados tanto para a organização estudada quanto para os próprios colaboradores.

2 PROBLEMA

O fator motivação é de suma importância para qualquer organização e seus colaboradores. Entretanto, o nível baixo de motivação torna-se uma grande dificuldade para ambos. Com a falta de motivação, as pessoas não realizam suas tarefas com eficiência e não se empenha o suficiente na conquista dos objetivos.

Para ter-se um entendimento da vida pessoal de cada indivíduo é muito complexo, pois cada pessoa tem um temperamento, um modo de pensar e agir, e essas idiossincrasias podem tornar mais difícil a busca de soluções para os problemas a serem resolvidos.

Assim, pode-se enfatizar que existem pessoas dentro das organizações, com grau de dificuldades diferenciadas, fica mais oneroso obter resultados que fundamentam a esclarecer as dificuldades existentes por elas, e isso pode impedir um bom desempenho do indivíduo na realização de sua tarefa.

Diversos fatores também podem influenciar o desempenho do indivíduo na execução de suas atividades. Entre os fatores que podem exercer influência na motivação dos indivíduos, pode-se mencionar os seguintes: as condições de trabalho e conforto, o salário e remuneração, as relações com os colegas, as oportunidades de promoção, a delegação de autoridade e a ampliação e enriquecimento do cargo tanto horizontal como verticalmente.

Diante destes questionamentos, existem aspectos importantes e fundamentais no processo da motivação dos funcionários da organização e que podem ser identificadas através da seguinte problemática: **quais fatores organizacionais que exercem influência sobre a motivação dos colaboradores da empresa Constrular Ltda?**

3 OBJETIVOS

3.1 Geral

- ✓ Identificar e Analisar os fatores que influenciam a motivação dos funcionários da Constrular Ltda.

3.2 Específicos

- ✓ Analisar os fatores motivacionais dos funcionários da empresa;
- ✓ Analisar o nível de satisfação dos funcionários da organização;
- ✓ Analisar causas de insatisfação dos funcionários da organização; e
- ✓ Sugerir a melhora de desempenho da empresa.

4 JUSTIFICATIVA

A motivação é um conceito que se invoca com frequência para explicar as variações de determinados comportamentos e, sem dúvida, apresenta uma grande importância para a compreensão do comportamento humano, um estado interno resultante de uma necessidade que desperta certo comportamento. Os usos que uma pessoa der às suas capacidades humanas dependem da sua motivação, seus desejos, suas carências, ambições, apetites, amores, ódios e medos.

É fundamental a existência da motivação no geral da empresa, pois com isso a empresa terá sucesso e alcançará com méritos os seus resultados. Motivar não é uma das tarefas mais fáceis, pois conta com pessoas que possuem personalidade própria e diferenciada. É necessário combinar uma série de atitudes essenciais ao comportamento humano e que podem trazer motivação aos colaboradores e estimulá-los a contribuir para o alcance dos objetivos da empresa. Mas para isso, a organização deve ter uma maior compreensão do comportamento humano, as pessoas possuem suas próprias necessidades, recebem estímulos de forma variada, e todos tem uma meta que é individual e o meio que ele é inserido será o condicionador para que isso seja satisfatório ou não.

Qualquer organização que almeja êxito precisa assimilar a importância de ter um pessoal motivado e sendo este estudo voltado a Constrular, a fim de busca maior compreensão dos fatores motivacionais, objetiva maior qualidade nos serviços realizados e a satisfação de seus funcionários.

A proposta deste estudo de pesquisa é identificar e analisar os fatores que influenciam a motivação dos funcionários, se realmente estão sendo motivados como deveriam ser. Pretende-se através da visão do tema mostrar a importância na vida e na convivência entre empresário, funcionários e clientes, em um processo contínuo de feedback; fazê-los perceber que sem motivação não há sucesso dentro da empresa, que funcionário motivado rende mais e que uma pessoa desmotivada, pode desmotivar todo o grupo. Na vida, tudo só funciona através do otimismo e bom ânimo.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 Motivação

A motivação vem da importância que cada um dá ao seu trabalho do significado que é atribuído a atividade de cada pessoa que busca o seu próprio referencial de auto-estima e auto-identidade.

Para alguns estudiosos e para alguns deles parecia que nunca seria possível desvendar esse mistério que chamavam de motivação humana (BERGAMINI, 1986, p. 4).

Trabalhar a força humana de modo que todos dêem o máximo de si. É necessário ter pessoas motivadas e satisfeitas com aquilo que fazem, assim desenvolverão com melhor qualidade suas atividades e perseguirão objetivos com maior eficácia. Portanto, torna-se indispensável a qualquer empresa, independentemente do seu porte, empreender esforços para possibilitar que as pessoas sintam-se motivadas.

Assim, percebe-se que é de grande importância para a motivação a existência de vários incentivos que apelem para as necessidades e desejos individuais dos funcionários, devendo ser abrangentes e sistemáticos, isto é, deve atingir a todos na organização, de modo que tenha sempre o maior interesse em aprimorar a qualidade de seus serviços.

De acordo com Lopes e Regis Filho (2004, p. 68), “as teorias sobre motivação humana no trabalho em revistas não são as únicas, mas apenas as mais tradicionais encontradas na literatura”.

Além das teorias, são encontrados estudos sobre motivação humana para o trabalho na obra de Schein (1982) que demonstra a complexidade dos motivos que ocasionam os indivíduos e, sua viabilidade quer em natureza, quer em hierarquia ou prioridade. (SCHEIN, 1982 apud LOPES; REGIS FILHO, 2004)

5.2 Gestão de recursos humanos e motivação

Cabe ao profissional de Recursos Humanos, conhecer o comportamento humano nas organizações, sendo este o ponto de partida para compreender o nível de motivação e satisfação das pessoas, lembrar que elas são dotadas de habilidades, capacidades, não sendo vistos somente como um objeto que trabalha.

Segundo Chiavenato (1999, p. 179), “a administração de recursos humanos significa conquistar e manter as pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável.”

Para que haja essas atitudes, é necessário que a motivação circule por toda a organização. E para que o indivíduo seja motivado é necessário que haja desejo, impulso e uma necessidade.

Quando a empresa aplica recursos para incentivar o indivíduo, dá a ele melhores condições de trabalho em sua área, ele se sentirá motivado a dar o melhor de si, sem desgaste físico e mental, se sente estimulado e valorizado como trabalhador, e com isso não deixa a desejar. Não há nada melhor do que estímulos para fazer com que o indivíduo demonstre satisfação, coragem e desejo de estar sempre de mãos dadas com a empresa, dá o melhor de si, almeja sempre melhores postos e leva o nome da empresa a obter os melhores ranking.

O envolvimento e colaboração dos recursos humanos são aspectos fundamentais para o alcance da qualidade total nas organizações. Para tanto, há que se investir em motivação e competência. Segundo Lacombe (2004, p. 69), define-se que “Competência é a qualidade de quem é capaz de analisar e resolver um assunto, ou executar determinada coisa.

Para Queiroz (2008), um aspecto importante para o sucesso de programas consiste na efetiva colaboração e envolvimento dos recursos humanos.

5.3 Motivação e satisfação

Os aspectos ligados à motivação e as formas de organização que liberem a criatividade que é todo um processo de mudança, desenvolvimento e organização da vida de qualquer indivíduo, por não oprimirem, torna-se necessário e é o objetivo destas reflexões.

Enfatiza-se que os indivíduos podem viver vidas plenas de satisfação, caso sejam preenchidas as necessidades pessoais por intermédio das organizações. (MORGAN, 1996 apud HAAK, 2000).

A motivação e a satisfação procuram expressar um estado segundo o qual as energias individuais são despendidas para a realização do trabalho de um indivíduo.

Os clássicos conceitos de motivação e satisfação têm sido muito freqüentemente utilizados, e o problema parece se resumir então em compreender os fatores que motivam ou satisfazem os empregados. Assim, baseando-se na suposição de que o desempenho eficiente da tarefa decorre

do nível de motivação ou satisfação experimentado pelo empregado, o desafio no desempenho da função gerencial tende cada vez mais a concentrar-se no desenvolvimento de diagnóstico e planos de ação que permitam ajustar continuamente a transação indivíduo-organização. (SBRAGIA; MAXIMIANO, 1980, p. 7)

As teorias da motivação têm fornecido subsídios suficientemente amplos para a construção de modelo que expressam lógica e racionalmente um relacionamento de causa e efeito.

Para Sbragia e Maximiano (1980), as características dos fatores pesquisados estejam associados com outros níveis de satisfação, e mesmo com insatisfação. As possibilidades teóricas não devem ser descartadas, mas elas constituem-se em hipóteses a serem testadas.

De acordo com Lopes e Regis Filho (2004, p. 65) “A teoria de Herzberg, chamada Teoria da Motivação/Higiene ou Teoria dos Dois Fatores, compreende o comportamento das pessoas em situação de trabalho por meio de fatores relacionados à satisfação e à insatisfação”.

Segundo a teoria só a existência de fatores de satisfação não é capaz de gerar ganhos motivacionais, mas na sua ausência o sentimento de frustrações, como ter que conviver com chefes autoritário, muitos exigentes, despreparados, incompetentes, sendo assim podem nascer e obstruir todo processo ativo da motivação que até então ocorria. “Para que as pessoas saibam o que fazer, é preciso comunicação. Para que as pessoas saibam como fazer, é necessário treinamento. Para que as pessoas queiram fazer, só há um caminho, a motivação.” (QUEIROZ, 2008, p. 2)

5.4 Motivação extrínseca e intrínseca

Para Souza (1985, p. 26), “todos os indivíduos tem motivação para o poder, em maior ou menor grau, e assim o exercem”.

O desempenho das pessoas está atrelado a fatores distintos intrínsecos e extrínsecos. Por fatores extrínsecos entendem-se todos aqueles que são externos ao trabalho, tendo como base fundamental o ambiente. E os fatores intrínsecos, têm-se todos os ligados diretamente ao trabalho feito, as tarefas executadas.

O resultado do trabalho das pessoas é de importância fundamental para as empresas. Uma das maiores influências que podem existir na produtividade organizacional é a qualidade da relação entre as pessoas que trabalham e as tarefas que realizam. (HAAK, 2000. p. 61)

As pessoas demonstram, em sua grande maioria, maior interesse pelas tarefas e pela qualidade do seu trabalho.

5.5 A motivação e o poder de liderança

A motivação deve ser entendida como os fatores que provocam, analisam e sustentam o comportamento de um indivíduo dentro da organização. Compreender o outro e valorizar adequadamente suas intenções e motivos não é tão fácil. (SOUZA, 1985, p. 26).

Poder é tradicionalmente definido como “capacidade de influência. Tem poder quem consegue dominar, controlar alguém. Todos os indivíduos tem motivação para o poder, em maior ou menor grau, e assim o exercem (SOUZA, 1985, p. 26).

A necessidade de poder não deve ser reprimida, mas sim reconhecida e canalizado para formas de expressão mais construtivas e não patológicas. (SOUZA, 1985, p. 30).

Não só os fortes que tem poder, os fracos também exercem tirania sobre os fortes, através de mecanismos de desvalia que despertam sentimentos de compaixão e/ou culpa (SOUZA, 1985).

A partir do momento em que o líder perceber, que seu liderado já está apto a assumir sozinho determinadas tarefas, deve delegá-las à sua responsabilidade, que, por si só, já se constitui em fator de motivação. McClelland (1990 apud SOUZA, 1985, p 27), esclarece: “isso demonstra o paradoxo em última análise, da liderança social e do poder social: para ser um líder efetivo, é preciso transformar os chamados seguidores em líderes”.

A delegação de deveres aos cargos individuais é a etapa final do planejamento organizacional. É o prosseguimento em que se faz uma fixação mais detalhada das responsabilidades de cada cargo. Todos os deveres ou funções atribuídos a determinado cargo denomina-se os deveres do funcionário. Na delegação da responsabilidade há duas características. Primeiro, a responsabilidade delegada deve ser acompanhada de poderes equivalentes. Segundo, a delegação não diminui a responsabilidade do delegante (CURY, 2000).

O poder pode ser conceituado pela influência sobre as ações dos outros, no intuito de atingir as próprias metas, sem o consentimento desses outros, contra a vontade deles ou sem

conhecimentos ou compreensão, já a autoridade é controlar os comportamentos de outros para a promoção de metas coletivas, com base em alguma forma verificável de consentimento desses outros em razão de estarem informados da situação. (Buckle, p. 264 apud BERNARDES E MARCONDES, 2003) Steiner (1978, apud SOUZA, 1985, p 27), diz que “os administradores muitas vezes pagam um preço alto pelo seu sucesso”.

5.6 Motivação: qual a sua importância para a empresa?

Os administradores devem criar e manter um ambiente de trabalho que possibilite a atuação dos indivíduos em grupos capazes da consecução de um objetivo comum. Sendo assim, eles têm que se incorporarem os fatores motivadores aos papéis organizacionais, permitindo a participação das pessoas e que a liderança se volte para a motivação, para o melhor rendimento, tanto profissional como também emocional. (LOPES; REGIS FILHO, 2004, p. 62).

Para a organização manter funcionários motivados, tentar que os objetivos individuais sejam satisfeitos juntamente com a mesma, aumentar a produtividade, manter um espírito sadio de equipe, tem sido uma busca permanente pelos responsáveis em comportamento.

Estar motivado é estar em uma situação de estresse em satisfazer uma necessidade interna. À medida que as necessidades mais fundamentais vão sendo satisfeitas, as pessoas procuram uma crescente auto afirmação e realização.

Para Oliveira (1992), uma pessoa motivada, primeiramente, atrairão executivos de qualidades, eles procurarão ambientes em que consigam combinar sua individualidade com a universidade dos objetivos empresariais e se sintam realizados sem abrir mão do próprio eu.

Os estudos sobre o comportamento humano são considerados uma das áreas mais complexas para pesquisa, seja dentro ou fora das organizações.

Segundo Chiavenato (2000, p. 128):

A motivação faz parte do crescimento ou da motivação, apesar de não encontrar relação com as normas de uma empresa, por se tratar de uma questão muito subjetiva e de ordem pessoal, as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e influência. Esta hierarquia de necessidade pode ser visualizada como uma pirâmide. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas (fisiológicas) e no topo as necessidades mais elevadas (de auto-estima).

Para Oliveira (1992) a divisão de Herzberg, entre os fatores higiênicos e os motivacionais não bastará no momento que nas empresas mais avançadas, o higiênico não puder mais ser decisivamente modificado, considera-se própria de primitivos do século XX, a inexistência de determinadas condições de trabalho.

A necessidade fisiológica constitui o nível mais baixo de todas as necessidades, a saber: de alimentação (fome e sede), de sono e repouso (cansaço) de abrigo (frio e calor), ou de desejo sexual. As necessidades fisiológicas estão relacionadas com a sobrevivência instintiva e que já nascem com o indivíduo. São as mais prementes de todas as necessidades humanas: quando alguma dessas necessidades não está satisfeita, ela domina a direção do comportamento. Quando todas as necessidades humanas estão insatisfeitas, a maior motivação será as necessidades fisiológicas e o comportamento do indivíduo terá a finalidade de encontrar alívio na pressão que essas necessidades produzem sobre o organismo.

Já a necessidade de segurança, constitui o segundo nível das necessidades humanas. São as necessidades de segurança ou de estabilidade, as buscas de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga do perigo. Surgem no comportamento quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. Estas têm grande importância no comportamento humano, uma vez que todo o empregado está sempre em relação de dependência à empresa, onde ações administrativas arbitrárias ou decisões incoerentes podem provocar incertezas ou insegurança quanto à sua permanência no emprego.

A necessidade social é o terceiro nível das necessidades. Dentro dela estão associadas as necessidades de associação, participação, troca de amizade, de afeto e amor. Essa necessidade quando não é suficientemente suprida, o indivíduo torna-se resistente, antagônico em relação com as pessoas que o cercam. Para Cury (2000) dentro das organizações informais existem interações pessoais e os agrupamentos de pessoas associadas. Nessa organização, se constitui a interação dos membros da organização.

Dentro da hierarquia das necessidades também está as necessidades de estima, que estão relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Ela conduz o indivíduo a ter os sentimentos de autoconfiança, valor, força, poder, prestígio, capacidade, orgulho e reconhecimento, pois as frustrações do dia-a-dia podem produzir o sentimento de inferioridade, fraqueza, e por sua vez, pode levar ao desânimo e não obter atividades compensatórias.

E as necessidades de auto-realização que são as mais elevadas que estão no topo da hierarquia. São as necessidades de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de se

autodesenvolver-se. Com essa necessidade o indivíduo expressa através do seu impulso de se tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser.

Possuir o emprego, além de garantir a satisfação das necessidades de segurança, garante conseqüentemente a satisfação das necessidades fisiológicas, em termos de alimentação. Muitas vezes ocorre de pessoas estarem trabalhando em determinados cargos dos quais não gostam, mas permanecem neles por uma questão de sobrevivência.

5.7 Abordagem humanística da administração

Dentro da grande influência que o meio ambiente possui em relação a motivação dos funcionários, pode se destacar a Teoria das Relações Humanas. Segundo o autor Chiavenato (1999, p. 108), segue as abordagens dessa teoria: A necessidade de se humanizar e democratizar a Administração, libertando-a dos conceitos rígidos e mecanicistas. A Teoria das Relações Humanas é um movimento americano que é voltado para a democratização dos conceitos administrativos. O desenvolvimento das ciências humanas, a psicologia, bem como a sua crescente influência intelectual e suas primeiras aplicações à organização industrial. As idéias da filosofia pragmática de John Dewey e da Psicologia Dinâmica de Kurt Lewin, foram fundamentais para o humanismo na Administração. Foi Elton Mayo que foi o fundador da escola. As conclusões da Experiência de Hawthorne, que foi realizada entre 1927 e 1932, sob a coordenação de Elton Mayo, que puseram um xeque os principais postulados da Teoria Clássica da Administração.

6 METODOLOGIA

A pesquisa será executada na Constrular Ltda, sendo uma organização de vendas de material de construção, localizada na cidade de Itapuranga, estado de Goiás, com o objetivo de questionar seus colaboradores, suas opiniões e sobre suas necessidades motivacionais.

A metodologia utilizada na elaboração do projeto, foi com bases em levantamento de leituras primárias e secundárias que no decorrer do trabalho prosseguiu com através de pesquisas exploratórias, estudo de caso, coleta de dados e a análise desses dados.

6.1 Tipo da pesquisa

Para dar prosseguimento as pesquisas será realizada através da pesquisa exploratória.

Segundo Lakatos e Marconi (2005, p. 190)

Pesquisa exploratória são investigações da pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipótese, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

6.2 Técnica da pesquisa

Devido à necessidade de um maior conhecimento quanto ao nível de motivação dos funcionários será utilizado como procedimento metodológico o estudo de caso.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. (GIL, 2002, p. 54)

Para proporcionar maiores informações será feito um questionário, visita as áreas dos funcionários e se estão desmotivados. Isso é normal e surge com freqüências, sendo importante atacar o problema de frente. O projeto alcançará os objetivos através de:

- ✓ Análise dos fatores motivacionais oferecidos pela organização, frente as teorias de RH através do questionário;
- ✓ Diagnosticar as causas da insatisfação dos funcionários, pode vir a ser salário baixo, mau relacionamento entre os colegas, horário de trabalho;
- ✓ Diagnosticar nível de satisfação do funcionário em relação aos fatores motivacionais da organização como: plano de saúde, lanche servido, boa remuneração, terapia para diminuir o estresse, harmonia entre os funcionários da mesma e de outras áreas, lazer.
- ✓ Sugerir estratégias de RH que privilegiem a perspectiva motivacional, através de sugestões dos funcionários que depois de analisados se encaixem na organização.

6.3 Métodos de pesquisa

O método da pesquisa utilizada será a quantitativa, de acordo com Roesch (2007, p. 131)

A pesquisa quantitativa é apropriada para avaliar mudanças em grandes organizações. Quando se trata de programas abrangentes, como reestruturação do trabalho, sistema participativo, programa de incentivos, é interessante introduzir mudanças numa base experimental. A idéia é testar se vale a viabilidade de introduzir tal sistema ou programas; se o momento é oportuno; se as pessoas vão ter condições de operá-lo e, evidentemente, se o sistema produz bons resultados.

6.4 Coleta de dados

De acordo com Andrade (2005, p. 152), “a coleta de dados deve-se elaborar um plano que especifique os pontos de pesquisa e os critérios para a seleção dos possíveis entrevistados e dos informantes que responderão aos questionários ou formulários”.

A coleta de dados foi feita através de um questionário, que foi composto por 9 questões sendo elas, de caráter objetiva e subjetiva. O questionário é a forma mais simplificada de coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja, pode existir perguntas abertas e fechadas. As perguntas abertas são aquelas que levam o indivíduo a responder livremente as suas conclusões e as perguntas fechadas são questões que apresentam alternativas de respostas fixas.

Segundo Roesch (2007, p. 142):

O questionário é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, principalmente em pesquisa de grande escala. O questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. É um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa.

O estudo de pesquisa foi executado na Constrular na cidade de Itapuranga, falando sobre o objetivo e o desenvolvimento do mesmo. Com base na pesquisa os resultados foram tabulados e no resultado final foram apresentadas as possíveis sugestões de melhoria para a empresa.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

7.1 Caracterização do setor estudado

7.1.1 Faixa etária

A idade das pessoas que trabalham na loja é bastante diversificada. Ela é composta por 9 (nove) funcionários, onde 33,3% (trinta e três vírgula três) dos funcionários têm em média 20 a 25 anos, que indica um grupo jovem de funcionários. E os outros 33,3% (trinta e três vírgula três), tem idade de 26 a 35 anos. E os outros 33,3% (trinta e três vírgula três) restantes, indica que tem a idade acima de 36 anos. Analisa-se então que a empresa tem três grupos que tem idades bastantes diversificadas e que a maioria constituem um compromisso familiar. Com isso, nota-se que as pessoas não possuem uma idade muito avançada, mas que se leva em evidência a experiência do funcionário.

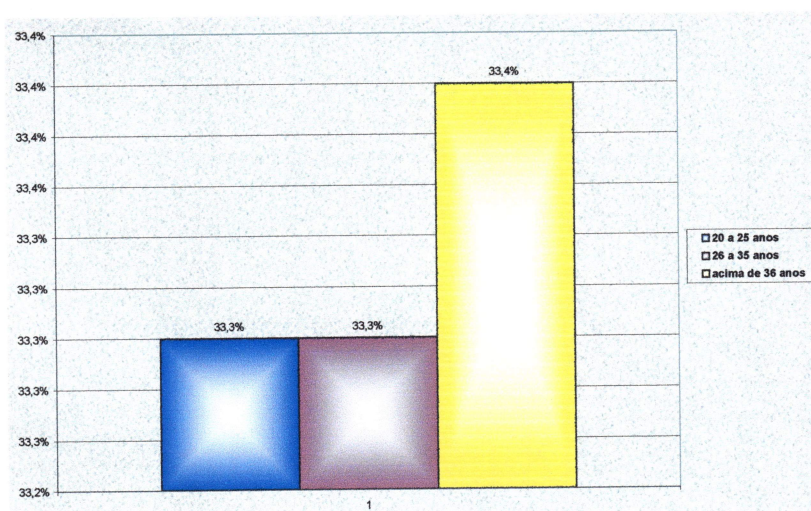


Gráfico 1 – Faixa etária

Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.2 Renda dos funcionários

A média salarial dos funcionários é de 100% (cem) de 1 a 3 salários, sendo assim, todos os funcionários recebem praticamente o mesmo valor, varia apenas como tempo de serviços ou vendas.

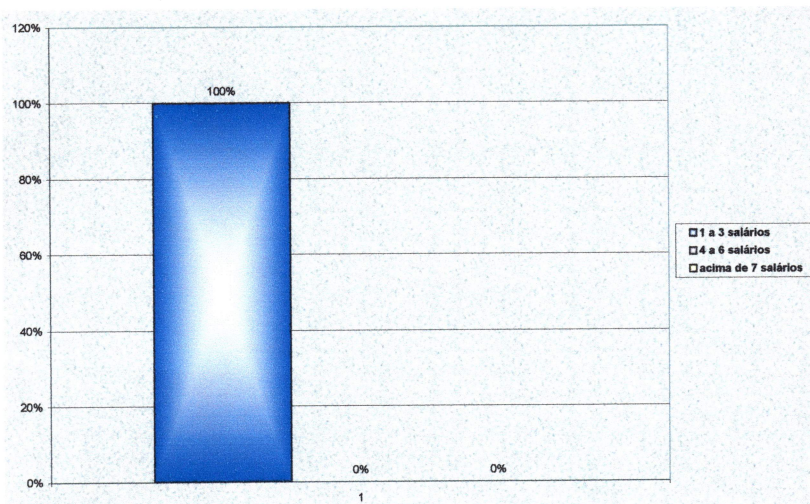


Gráfico 2 – Renda dos funcionários
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.3 Questão de sobrevivência

Na empresa, pode detectar que 100% (cem) dos funcionários trabalham por questão de sobrevivência. Assim como afirma Chiavenato (1999), “é o motivo que impulsiona a pessoa a trabalhar para assim suprir suas necessidades”.

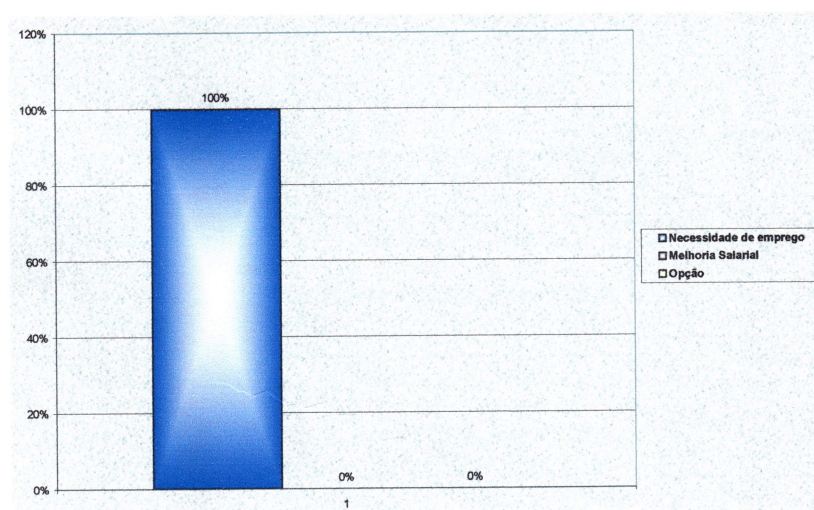


Gráfico 3 – Questão de sobrevivência
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.4 Motivação para os funcionários

O fator motivador é de suma importância para o desenvolvimento das atividades em qualquer serviço que será realizado. Para os funcionários da Constrular de Itapuranga, com

60% (sessenta) afirma que ter um aumento salarial seria um fator motivador, pois eles acreditam que a empresa deveria disponibilizar maiores recursos financeiros, como incentivo ao trabalho e reconhecimentos. Com mais 40% (quarenta) dos colaboradores acreditam que o reconhecimento pelos serviços prestados seria um grande fator motivador.

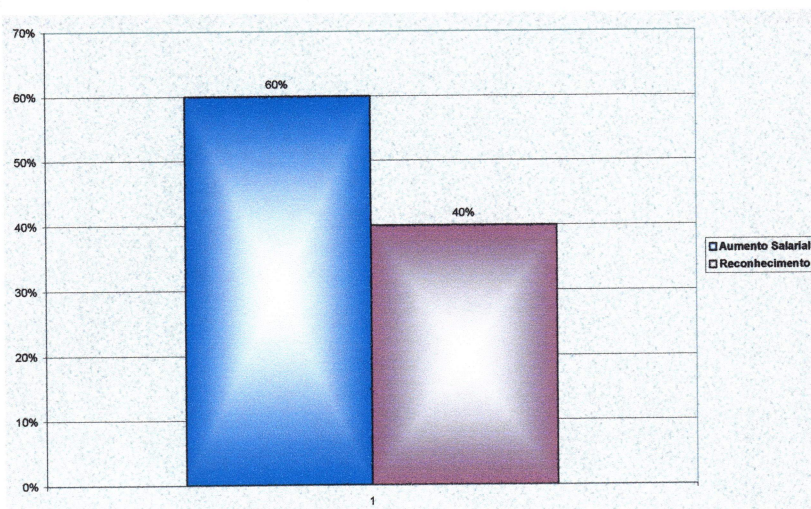


Gráfico 4 – Motivação para os funcionários
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.5 Desmotivações na empresa

O principal fator neste trabalho é o fator motivacional, bem como os fatores desmotivacionais. Um dos fatores encontrados com maior enfoque foi com 60% (sessenta) dos funcionários conclui que o baixo salário é o que mais causa a desmotivação e os outros 40% (quarenta) acreditam que a falta de reconhecimento pelo serviço prestado é desmotivador.

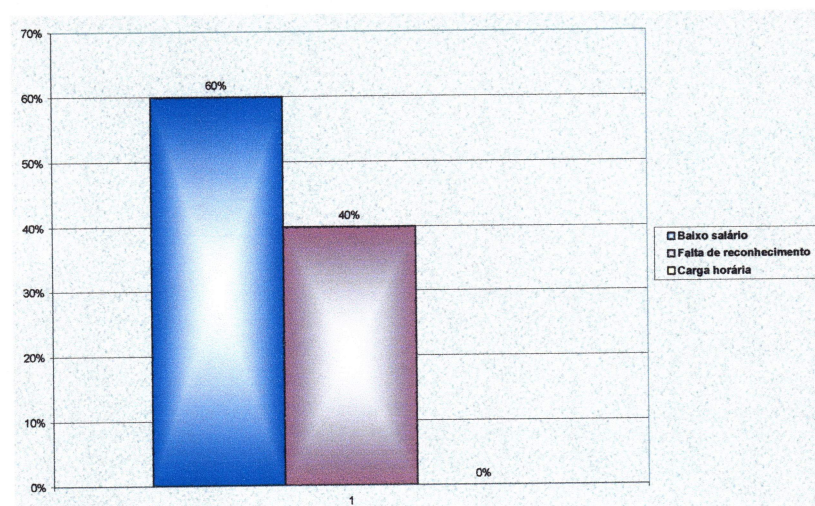


Gráfico 5 – Desmotivações na empresa
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.6 O tipo de relacionamento entre funcionários da empresa

Um bom relacionamento é fundamental dentro de uma organização, pois o desenvolvimento das tarefas diárias depende do mesmo. Então cerca de 30% (trinta) consideram o relacionamento ótimo e com o índice maior de 60% (sessenta) acreditam que há um relacionamento bom. Porém existem 10% (dez) que admitem que o relacionamento é regular, pois existem pessoas que não estão dispostas a sanar dúvidas que surgem durante o trabalho e que também não sabem trabalhar em grupo. Esta questão em relação de relacionamento é bastante complexa, pois como afirma Chiavenato (1999), “o homem é muitíssimo mais complexo, pois cada um possui uma personalidade e uma compreensão diversificada dos fatos”.

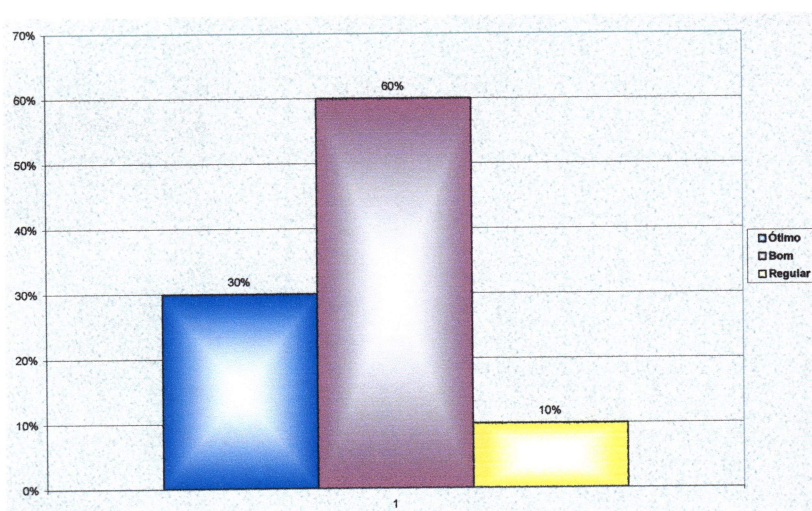


Gráfico 6 – Relacionamento entre funcionários da empresa
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.7 Preocupações da empresa com motivação dos seus funcionários

A motivação é importante para que se tenha um bom desempenho das atividades realizadas dentro das organizações. Com índice de 100% (cem) acreditam que a empresa não se preocupa com a motivação dos funcionários. Esse resultado deve ter a atenção especial, pois como se dizia na Teoria de Herzberg, que a motivação depende dos fatores higiênicos e motivacionais, sendo assim, se a empresa não tenta alcançar a satisfação dos seus funcionários na maior totalidade, ela não alcançará maior desenvolvimento e rendimento das atividades da empresa.

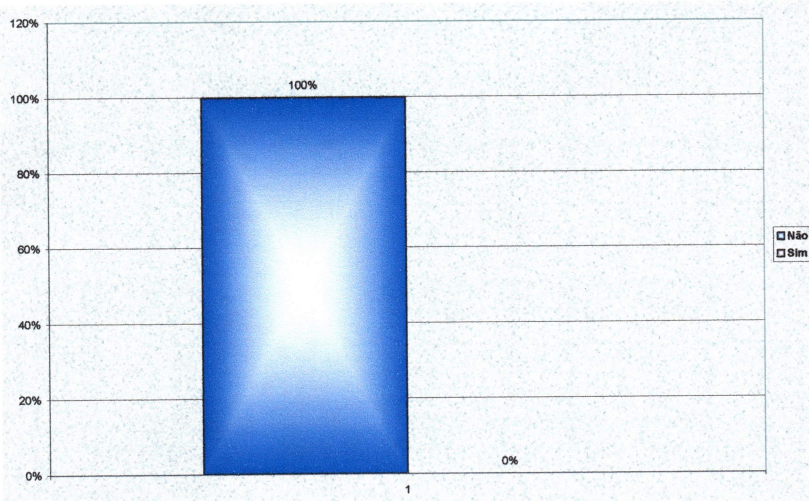


Gráfico 7 – Preocupações da empresa com motivação dos funcionários
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.8 O que é mais importante

Abrange 80% (oitenta) dos funcionários acreditam que o mais importante para eles são as necessidades sociais, pois elas trazem valores para o seu trabalho. Em seguida, com 20% (vinte) acreditam que as necessidades fisiológicas, como alimentação e higiene é de muita importância para a realização do seu trabalho. A pesquisa nos mostra que os funcionários segundo a hierarquia das necessidades de Maslow, já supriram algum nível e já seguem para um nível superior, mas isso não garante que ele chegará ao topo de hierarquia.

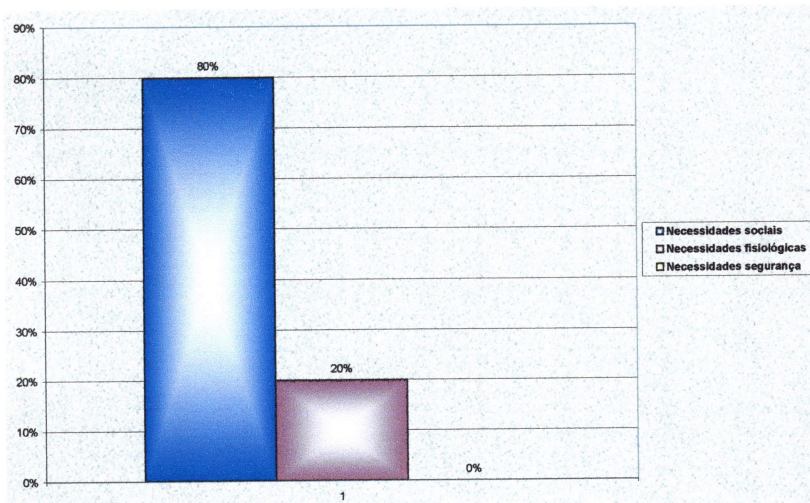


Gráfico 8 – O que é mais importante
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

7.1.9 Importância de feedback dos serviços prestados à empresa

Em uma totalidade de 100% (cem) de funcionários, acreditam que o feedback teria uma grande relevância para eles, pois assim poderiam ter uma solução imediata, teria um melhoramento muito mais ágil dos serviços feitos na empresa. Com essa solução imediata, estaria assim motivando os funcionários a se aperfeiçoarem, melhorarem com mais agilidade e conseguir assim soluções rápidas e precisas para os problemas que se criam no decorrer do dia-a-dia.

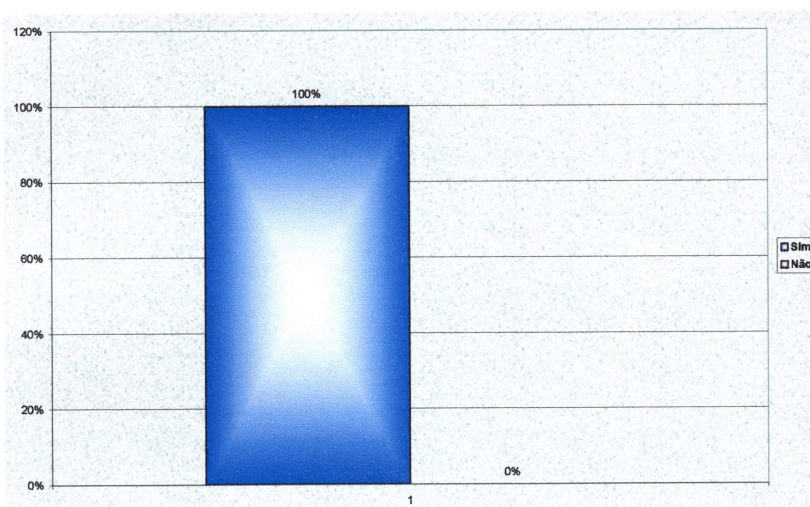


Gráfico 9 – Importância do feedback dos serviços prestados à empresa
Fonte: Elaborado pela autora, 2009.

8 CONCLUSÃO

Dentro da pesquisa, a motivação foi abordada por diversos autores, onde cada autor define e defende a motivação de maneiras diferentes e de maneira que eles acreditam, sempre voltados seus estudos ao ser humano. É um algo muito complexo, mas mesmo com todas as dificuldades existentes no decorrer do trabalho, cabe fazer um estudo detalhado para motivar os funcionários.

Baseado nos estudos realizados, quando se trata de motivação, é algo bastante complexo, mas quando alguma empresa se interessa em introduzir a motivação na mesma, é preciso realizar um estudo bastante minucioso do que seria motivados para os funcionários, sendo assim, teriam mais chances de alcançar com êxito a satisfação dos funcionários.

A empresa Constrular Ltda não tem vários setores, mas possuem alguns, que facilitariam a implantação de fatores motivacionais, pois na maioria das organizações a gerência desconhece o valor real de um funcionário motivado e satisfeito, sendo assim, eles gerariam um trabalho mais produtivo e de melhor qualidade.

Nota-se que a motivação é a energia que vem internamente das pessoas, e para que uma pessoa seja motivada, é preciso uma série de fatores internos e externos, os quais estão voltados a diversos aspectos familiares, profissionais, sociais e financeiros pois existe uma enorme diferença entre uma pessoa e outra.

Encontra nesta empresa a presença dos estudos de Maslow, onde vê e identifica a presença de hierarquia das necessidades, onde não são seguidas corretamente, porém elas acontecem de forma a mostrar que algumas necessidades já são suprimidas e seguem para um próximo nível. Motivar não é algo fácil, mas que o alcance da satisfação dos funcionários pode garantir o sucesso de qualquer organização.

9 SUGESTÕES

Mediante os resultados obtidos na pesquisa, na empresa Constrular Ltda, coloca algumas sugestões, como:

- ✓ Identificar as necessidades dos funcionários, através de pesquisas internas.
- ✓ Buscar conhecer a realidade dos funcionários, para alcançar a satisfação dos mesmos.
- ✓ Propor treinamentos aos funcionários, e maior integração entre eles.
- ✓ Fazer reuniões quinzenais, proporciona assim, que o funcionário tenha a liberdade de sugerir idéias com a intenção do melhoramento da empresa e discutir os problemas existentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. _____. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BERGAMINI, C. N. O que não é motivação. **Revista Rausp**, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 3-8. out./dez. 1986.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

_____. **Administração de recursos humanos fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Introdução à teoria geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Teoria geral da Administração**. Ed. Compacta. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAAK, M. K. Programas de qualidade e a motivação para o trabalho: um estudo exploratório no setor de serviços. **Revista Rausp**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 60-70, jul./set. 2000.

LACOMBE, Francisco. **Dicionário de Administração**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LOPES, M. C.; REGIS FILHO, G. I. A motivação humana no trabalho: o desafio da gestão em serviços de saúde pública. **Revista RAE**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 62-75. jan./fev./mar. 2004.

BERNARDES, C; MARCONDES, R.C. **Teoria geral da Administração: gerenciando organizações**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, J. P. R. de. Motivação e sobrevivência. **Revista Rausp**, v. 27, n. 3. p. 103-106. jul./set. 1992.

OLIVEIRA, J. C. de. Motivar é educar. **Revista Super Hiper**. São Paulo: Abras. n. 332. p. 2-3. jun. 2003.

QUEIROZ, H. de. Motivação para a qualidade sob o enfoque da liderança situacional. **Revista Angrad**, 2008.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágios e de pesquisa em Administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso. São Paulo: Atlas. 2007.

SBRAGIA, R.; MAXIMIANO, A. C. A. Um estudo sobre os fatores condicionantes da motivação e satisfação no trabalho. **Revista Rausp**, São Paulo, v. 15. p. 7-17. jan./mar. 1980.

SOUZA, G. L. P. de. A motivação para o poder. **Revista Rausp**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 26-30, jan./mar. 1985.

Revisado por



Célia Romano do Amaral Mariano

Biblioteconomista CRB/1- 1528

ANEXO

Questionário

1) – Qual a sua idade?

- 20 – 25 acima de 36
 26 - 35

2) – Qual sua renda mensal (salário mínimo)?

- 1 a 3 acima de 7
 4 a 6

3) – O que te levou a trabalhar nessa empresa?

- Necessidade de um emprego opção
 melhoria salarial

4) – O que seria motivador para você trabalhar nessa empresa?

- aumento do salário ser bem tratado
 reconhecimento do serviço ter acesso de melhoramento de

5) – Para você o que te desmotiva a trabalhar na empresa?

- baixo salários carga horária excessiva
 falta de reconhecimento

6) – Qual é o seu relacionamento entre os outros funcionários?

- ótimo regular
 bom

7) – Você acha que a empresa importa com a motivação dos seus funcionários?

- sim não

8) – Para você o que mais você considera relevante nessas necessidades?

- necessidades sociais (eventos com a empresa, grupos de trabalho)
 necessidades fisiológicas (salários, férias, descanso)
 necessidades de segurança (seguros, boa condição de trabalho)

9) – Seria importante fazer um feedback (que é uma atividade realizado com a finalidade de aumentar o desempenho de algum indivíduo ou de um grupo) dos serviços que você presta à empresa?

sim

não

Porque:
