ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
Curso de Graduação em Administração

MICHEL PENTEADO

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO

Restinga seca/ RS

2017

MICHEL PENTEADO

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. MSc. JUCIANI SEVERO

MICHEL PENTEADO

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO DA ORGANIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti – AMF.

Banca Examinadora:

Orientador (a):_____

Profª. Ms. JUCIANI SEVERO
Antonio Meneghetti Faculdade-AMF

Membro:_____

Prof.ª Ms. CLARISSA MIRANDA
Antonio Meneghetti Faculdade-AMF

Membro:_____

Prof. KARINE SHERER
Antonio Meneghetti Faculdade-AMF

Restinga Seca, 30 de Novembro de 2017

.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a minha família que esteve comigo nesta importante caminhada devido ao apoio que tive, e que assim me permitiu concluir esta etapa.

Aos professores que tive durante a faculdade e equipe de professores que sempre estiveram a disposição em busca de um ambiente agradável e prazeroso.

E todas as pessoas que de algum modo ajudaram em minha formação , desde um simples gesto, ou em momentos difíceis.

RESUMO

In today´s world the organizations are focused on high technology, planning, elaborate, advanced production on techniques, meticulous study of competition, but the main part of the so-called company is human capital, everything goes through the people who work on it employ thein expectations, growth, satisfaction to grov and move our rapidly changing landscape in a number of ways.

RESUMO

No mundo atual as organizações estão voltadas para a alta tecnologia, planejamento elaborado, técnicas de produção avançadas, estudo meticuloso da concorrência, mas a principal peça da engrenagem chamada empresa é o capital humano, tudo passa pelas pessoas onde nela trabalham, empregam suas expectativas, seu crescimento, satisfação, orgulho e devem gerar lucros, para que a organização cresça e movimente nosso cenário que se altera rapidamente de varias formas.

PALAVRAS- CHAVE: MOTIVAÇÃO, REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Reconhecimento.....23

Gráfico 2 Cultura organizacional.....24

Gráfico 3 Remuneração.....25

Gráfico 4 Crescimento na empresa.....26

Gráfico 5 Clima organizonal.....27

Gráfico 6 Cursos de aperfeiçoamente.....28

Gráfico 7 Palestras motivacionais 29

Gráfico 8 Saúde do colaborador.....30

Gráfico 9 Reconhecimento.....32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....12
1.1 PROBLEMAS DE PESQUISA.....13
1.2 OBJETIVOS.....13
1.3 JUSTIFICATIVA.....14
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO.....14
2.1 A MOTIVAÇÃO HUMANA.....14
2.2 NECESSIDADES E EXPECTATIVAS NO TRABALHO.....15
2.3 A FRUSTRAÇÃO DO INDIVÍDUO.....16
2.4 TEORIAS MOTIVACIONAIS.....16
2.4.1 TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....17
2.4.2 TEORIA DE ALDERFER.....17
2.4.3 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG.....17
2.4.4 FATORES DE HIGIENE.....18
2.4.5 FATORES DE MOTIVAÇÃO.....18
2.5 TEORIAS DE REALIZAÇÃO DE Mc CLELLAND.....19
2.6 TEORIAS X E Y.....19
2.7 REMUNERAÇÃO.....20
2.8 BENEFÍCIOS.....20

3 METODOLOGIA 22

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES 23

5 CONCLUSÃO.....32

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....34

7 TERMO DE CONSENTIMENTO E CONFIDENCIALIDADE.....35

8 QUESTIONÁRO.....36

1 INTRODUÇÃO

Não há dúvida de que vivemos uma era de rupturas e mudanças. O mundo corporativo está composto por várias perguntas que se destacam como, por exemplo: Como conseguir que todos na organização estejam no mesmo barco, remando na mesma direção? Como conseguir que todos estejam motivados e comprometidos com os resultados organizacionais?

O envolvimento das pessoas com o trabalho que executam e a motivação para executá-lo independem da importância da atividade no tocante a ser mais estratégica do que operacional, mais intelectual do que braçal. A motivação, quando presente libera a energia fantástica que conduz pessoas à realização.

Crema (2001) atenta para a necessidade de uma atuação responsável por parte das empresas, dadas pela tamanha importância nos dias de hoje. Sem dúvida as empresas são mais criativas, adaptáveis, eficientes e ricas perante muitos governos. A estrutura organizacional níveis de poder criou uma separação entre as pessoas no ambiente de trabalho e, principalmente criou uma separação entre as pessoas no ambiente de trabalho, as pessoas e o trabalho. Essa estrutura fragmentada da organização reflete-se, inconscientemente, no comportamento das pessoas, levando-as como seres isolados e insatisfeitos (AFFONSO 2003).

Lembremo-nos da afirmação de DRUCKER (2003) de que não devemos olhar para trás em busca de soluções para o presente, pois o modelo gerencial do passado, no qual, o homem era uma peça que colocava o ser humano no centro da corporação lhe dando desafios e oportunidades para sua vida e carreira, assim hoje vemos o colaborador com outro olhar, como desempenha suas funções e habilidades, como enxerga o mercado, como se motiva, etc.

O comportamento de um colaborador e seu desempenho pode definir como anda sua percepção diante da empresa. Assim isto pode ser levado positivamente ou negativamente nos resultados de uma empresa, sendo que está imerso em uma equipe de trabalho, na qual pode ser de tamanha importância para a organização o seu entusiasmo diante das dificuldades e metas da empresa.

Examinando o cenário atual que o mercado e as profissões atravessam de grande mudança e cada vez mais competitivo, qual a importância de manter os colaboradores motivados, envolvendo-se de forma positiva e gerando lucros para a organização, pode-se perceber uma pergunta relevante para esta pesquisa:

Os fatores motivacionais, o fator remuneração, e outros benefícios que a empresa pode oferecer poderiam influenciar na motivação do colaborador?

Dessa forma entendemos que além da prática de dar aos colaboradores benefícios e remuneração, pode-se de fato sim mantê-los motivados e felizes ao longo do trabalho a ser feito, seja ele independente do cargo que ocupa, assim se justifica pelo grande interesse nessa área do conhecimento que está sem dúvida conectada ao sucesso e crescimento de qualquer empresa no mundo globalizado.

Com o objetivo de esclarecer e responder essas questões o presente trabalho busca opções em várias áreas da gestão : a motivação como fator diferencial dentro das organizações, através dos benefícios e remuneração, é possível manter os colaboradores motivados e satisfeitos desempenhando diversos processos e conceitos no dia-dia da organização, o clima organizacional como é visto pelos colaboradores, pela carreira, promoções e objetivos que a empresa define para todos, a remuneração atual é um fator motivacional no trabalho, os benefícios oferecidos pela empresa servem como fator motivacional no trabalho, e a empresa se preocupa com a motivação e suas causas na organização.

A partir dos objetivos citados justifica-se a importância na avaliação da necessidade de manter o colaborador, seja ele de qualquer setor, uma vez que é sempre útil pensar em pessoas, no bem estar, na qualidade de vida, no crescimento, assim o colaborador tende a se encaixar na melhor empresa, ela também por sua vez procura recrutar as pessoas mais preparadas, mais aptas, mas claro, apenas isso não basta, devem trazer sempre os melhores resultados para a empresa. Como motivá-los e mantê-los priorizando tanto os interesses dos próprios colaboradores e da organização como um todo, assim seria pelas ofertas da empresa ou partiria da motivação interna?

Assim o foco fica voltado para o colaborador, onde as empresas buscam melhorias contínuas no ambiente organizacional, onde o capital humano é a ferramenta principal tendo como um grande desafio constante mantê-los motivados, e a tarefa de conciliar a vida pessoal com a profissional alcançando as metas para qual são desafiados diariamente.

O referencial teórico teve como subsídios os autores Mc Gregor, Cliford Geertz, Fredewick Herzberg, já na segunda parte do trabalho realizou-se uma análise dos dados coletados gerando resultados temos Abraham Maslow, Mc Clelland, Clayton Alderfer, e por fim utilizou-se uma pesquisa de campo, de cunho qualitativo, onde foram selecionados 20 colaboradores de vários níveis hierárquicos onde talvez tenham uma visão um pouco diferente do estudo a ser pesquisado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Motivação Humana

Estamos passando por um momento que possuímos alta informação, onde em qualquer lugar com os recursos da tecnologia e rapidez obtemos informações a todo instante. As empresas estão recrutando pessoas dotadas de um bom conteúdo também para poder que façam suas funções de acordo com o que se necessita qualificação também é mérito.

Motivação é sem dúvida uma virtude que qualquer organização busca, é um fator diário e essencial, diversos estudiosos buscaram afundo o tema que merece grande atenção podem destacar os principais: Abraham Maslow, Frederich Herzberg, McClelhand , Cliford Geertz, Cecilia Bergamini.

O estudo da motivação se resume simplesmente nas razões pelas quais as pessoas se comportam de certo modo.

A motivação se trata da linha de direcionamento e a persistência da ação. “Motivação é alguma força direcionada dentro dos indivíduos, pela qual eles tentam alcançar uma meta, a fim de preencher uma necessidade ou expectativa”.

No ano de 1982, T.R. MITCHEEL viabilizou um estudo, apresentando uma revisão da teoria de motivação, identificando quatro características que servem de base para a definição de motivação:

- A motivação é definida como um fenômeno individual;
- A motivação é descrita geralmente como intencional;
- A motivação é multifacetada;
- O propósito das teorias de motivação é predizer comportamento.

Os colaboradores são avaliados pelo seu desempenho onde é um produto de dois fatores: nível de habilidade e motivação expressado:

Desempenho = ƒ (habilidade x motivação)

Desta maneira, deseja-se melhorar o trabalho de uma organização, deve-se prestar atenção ao nível de motivação de seus colaboradores, impulsionando-os com toda a equipe em busca dos esforços ao alcance dos objetivos e metas da empresa.

A motivação é um tema influenciado por várias questões. Por ser muitas vezes pessoal, isso altera de indivíduo para indivíduo e juntamente com as expectativas de cada um e problemas isolados.

2.2 NECESSIDADES E EXPECTATIVAS NO TRABALHO

As várias necessidades e expectativas podem ser entendidas de vários modos, seja de motivos psicológicos e motivacionais, ou em motivação intrínseca e motivação extrínseca.

Motivação Intrínseca (benefícios psicológicos):

- Ser reconhecido;
- Reconhecimento positivo;
- Sentido de desafio e realização;

Motivação extrínseca (benefícios tangíveis):

- Benefícios adicionais;
- Promoções;
- Seguros de vida.

2.3 A FRUSTRAÇÃO DO INDIVÍDUO

Frustração é o sentimento que se desenvolve no indivíduo quando muitas vezes ele não consegue alcançar objetivos ou satisfizer necessidades estabelecidas.

A frustração é uma reação negativa em detrimento de uma meta desejada e acaba de um modo defensivo de comportamento. São quatro pontos principais: agressão, regressão, fixação e retraimento.

Alguns fatores também influenciam grandemente o sentimento de frustação, são eles:

- O nível e a intensidade da necessidade;
- O grau de decisão á meta desejada;
- A força da motivação;
- A natureza percebida da barreira ou agente bloqueador;
- A personalidade do indivíduo.

2.4 TEORIAS MOTIVACIONAIS

Motivar os colaboradores é uma tarefa muito difícil, sendo que manter o mesmo motivado também merece bastante esforço, porque quando se conquista algo a mais dentro da empresa deve surgir outro propósito, ainda maior e, portanto o trabalho diário pode perder o sentido e acabar caindo na mesmice.

Bergamini (1990, p.128) afirma que o indivíduo traz consigo mesmo uma grande bagagem de conhecimentos, objetivos, necessidades que estão prontas para serem colocadas em ação quando achar as oportunidades, onde as pessoas necessitam estarem motivadas trabalhando, sendo que seu trabalho seja inspirador.

2.4.1 TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Essa teoria é sem dúvida uma das mais populares, sobre o assunto referente à motivação no sentido da administração e do comportamento organizacional.

Maslow propôs que as necessidades básicas sejam estruturadas em uma hierarquia, onde os indivíduos se comportam no sentido de suprir as suas necessidades mais imediatas, que estão na escala a seguir:

- Necessidades fisiológicas;
- Necessidades de segurança;
- Necessidades sociais;
- Necessidades de estima;
- Necessidades de auto realização.

. As necessidades fisiológicas se resumem as necessidades humanas de sobrevivência, como alimentação, repouso, abrigo, desejo sexual, etc.

As necessidades de segurança se baseiam em busca de proteção/privações, surgem na pessoa quando as necessidades fisiológicas já estão satisfeitas, tais necessidades de proteção contra doenças, desemprego, roubo, etc.

As necessidades sociais surgem quando as anteriores estão completas, estão relacionadas à participação em grupos, aceitação por companheiros, amizades, afeto, amor, etc.

As necessidades de estima estão relacionadas pela qual a pessoa se auto avalia, conceito que tem de si mesma, auto apreciação, autoconfiança, auto respeito, aprovação social, status, prestígio e consideração.

As necessidades de auto- realização são as necessidades que algumas pessoas têm de "ser o seu melhor", onde os outros já estão bem e assim buscam o seu máximo (autodesenvolvimento contínuo).

2.4.2 TEORIA DE ALDERFER

Denominada teoria ERC foi estabelecida por Clayton Alderfer com somente três níveis de necessidades de motivação dos funcionários:

1. Necessidades de existência – o desejo do bem-estar fisiológico e material;

2. Necessidade de relacionamento- o desejo de satisfação das relações interpessoais;
3. Necessidade de crescimento- o desejo de crescimento continuado e pessoal.

2.4.3 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Frederick Herzberg definiu uma teoria que é uma extensão da hierarquia das necessidades de Maslow. Fazendo várias entrevistas com as pessoas em seus trabalhos referentes à satisfação e insatisfação, tanto no atual emprego como no passado chegou a uma conclusão.

Assim os resultados apontavam sobre o sentido de insatisfação sobre os trabalhos sendo conhecidos como fatores extrínsecos e quando relacionados sobre estarem satisfeitos sentir-se bem, elas falavam de elementos intrínsecos.

2.4.3.1 FATORES DE HIGIENE

Eles representam as necessidades de evitar dor no ambiente, estão relacionados às condições sob as quais o trabalho é realizado, estes fatores estão associados com sentimentos negativos.

Tais fatores não provocam crescimento, mas previnem a deterioração. Os fatores de higiene não produzem nenhum crescimento nas respostas do trabalhador, mas evitam perda no desempenho, causada por restrição do trabalho.

FATORES DE HIGIENE

- Ambientais (externos ao trabalhador);
- Previnem insatisfação;
- Nível zero de motivação se mantidos;
- Nunca satisfeitos completamente;
- Dinheiro é o mais importante dele.

2.4.3.2 FATORES DE MOTIVAÇÃO

Eles estão associados com sentimentos positivos dos empregados em relação ao trabalho. Assimilam o cargo que ocupam e provocam satisfação nas pessoas com seu trabalho. Motivadores são necessários para manter a satisfação e alto desempenho no cargo.

Assim, se os fatores de motivação não existem, não provocam satisfação, que é a condição básica para a motivação na visão de Herzberg.

FATORES DE MOTIVAÇÃO

- Geram satisfação no indivíduo;
- Afetam a satisfação no trabalho;
- Incitam indivíduos a desempenho superior.

2.5 TEORIAS DA REALIZAÇÃO DE McCLELLAND

Enquanto algumas pessoas tem o forte desejo de realização, outras não estão muito entusiasmadas com isto. David C. McClelland estudou por mais de duas décadas esse assunto e propôs teoria das necessidades adquiridas. McClellland conceituou que existem certas necessidades que são aprendidas e socialmente adquiridas, interagindo com o ambiente, classificando assim em três categorias: as necessidades de realização, as necessidades de afiliação e as necessidades de poder.

a) Necessidades de realização- a busca de se alcançar algo difícil acaba se tornando uma espécie de superação de algumas tarefas e o domínio de outras. É uma necessidade de desafio para a realização pessoal e para o sucesso. McClelland fez um estudo do motivo de realização e identificou algumas características:
    - Estas pessoas gostam de assumir responsabilidades para achar soluções de problemas;
    - Elas gostam de correr riscos calculados e estabelecer metas moderadas;
    - Elas querem retorno concreto sobre seu desempenho;
    - Grandes realizadores não são motivados por dinheiro em si, mas empregam o dinheiro como um bom método de manter o nível das suas realizações.
b) Necessidades de afiliação- a busca de estabelecer relacionamentos pessoais próximos, de evitar conflitos, e fortalecer amizades, é uma necessidade social, para relacionamentos com pessoas. Indivíduos com grandes necessidades de afiliação veem

a organização como uma maneira de encontrar relacionamentos satisfatórios. Assim esses colaboradores que trabalham isoladamente não conseguem sucesso, pois devem interagir com outros colegas.

c) Necessidades de poder- o desejo de influenciar os outros, controlar e ter a autoridade sobre os outros, é a necessidade de dominar, influenciar e controlar as outras pessoas. Desta forma, poderiam conseguir propósitos próprios ou de alguém, pessoas com alta necessidade de poder querem cargos de chefia, gostam de definir metas, tomar decisões e dirigir atividades.

2.6 TEORIAS X E Y

MC Gregor (1960) foi um estudioso que contribuiu significativamente para uma melhor compreensão do fenômeno motivacional e da forma pela qual ocorre no âmbito da organização. Seu objetivo foi comparar dois estilos opostos e antagônicos de administrar: de um lado, um estilo baseado na teoria tradicional, mecanicista, e pragmática (teoria x), e do outro, um estilo baseado na era moderna a respeito do comportamento humano (teoria y).

2.6.1 TEORIA X: concepção tradicional de administração e baseia-se em convicções errôneas e incorretas sobre o comportamento humano:

- O homem é indolente e preguiçoso por natureza;
- Falta-lhe ambição;
- O homem é egocêntrico;
- Resistente a mudanças;
- Falta de autocontrole

2.6.2 TEORIA Y: concepção atual e sem preconceitos a respeito da natureza humana:

- O homem não tem prazer em trabalhar;
- As pessoas não são por sua natureza passivas ou resistentes as necessidades da empresa;

- O homem aprende não somente a aceitar, mas também a procurar responsabilidade;
- A capacidade de imaginação e de criatividade na solução de problemas empresariais é amplamente, e não escassamente, distribuída entre as pessoas.

MC Gregor defende que cada uma dessas orientações refletia em crenças básicas sobre a natureza do corpo humano, as quais assim influenciam um gestor a adotar uma abordagem motivacional ao invés de outro.

2.7 REMUNERAÇÃO

Salário é a remuneração em dinheiro recebida pelo trabalhador pela venda de sua força de trabalho. Em grande parte da organização, o principal componente da remuneração total é a remuneração básica, que é o pagamento fixo que o colaborador recebe de modo regular na forma de salário ou salário por hora (CHIAVENATO, 1999).

““CHIAVENATO (1999) afirma” salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante um determinado período de tempo “.

Podem ser pagos de modo direto ou indireto.

- Salário direto- é aquele pago exclusivamente como contraprestação do serviço do cargo ocupado. Exemplo: Se refere ao mês ou as horas trabalhadas.
- Salário indireto- é o salário que corresponde ao plano de benefícios e serviços sociais oferecidos pela empresa. Exemplo: Férias, gratificações, gorjetas, adicionais, participações nos resultados da empresa.

A soma do salário direto e indireto constitui a remuneração. Um sistema de remuneração na organização é fundamental para a motivação do colaborador é decisivo no mercado acirrado que encontramos hoje. Assim com este mecanismo ele atrai, motiva e retêm seus funcionários como forma de pagamento.

Mas não basta apenas o elemento remuneração estar isolado longe dos outros benefícios, a empresa deve ter algum diferencial na atração de pessoas. A carreira, o desenvolvimento profissional, qualidade de vida no trabalho, estabilidade financeira, influenciam a capacidade de atrair pessoas com grande potencial para as empresas. O ganho salarial se torna não apenas pelo serviço executado, mas pelo seu esforço, isso

implica num pensamento de positividade do colaborador para seguir adiante dos desafios propostos diariamente.

2.7.1 SALÁRIO NOMINAL SALÁRIO, REAL E SALÁRIO MÍNIMO.

Na verdade, o salário representa a principal forma de recompensa organizacional (CHIAVENATO, 1999).

- O salário Nominal representa o volume de dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado.
- O salário Real representa a quantidade de bens que o colaborador pode adquirir com o dinheiro que recebe de forma mensal ou semanal, e corresponde ao seu poder aquisitivo.
- O salário Mínimo, que é a menor remuneração paga permitida por lei para os trabalhadores ou atividade econômica.

2.8 BENEFÍCIOS

Chiavenato (2000) “benefícios são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a titulo de pagamento adicional dos salários concedidos a grande parte dos colaboradores, onde geralmente benefícios é parte integrante da remuneração do pessoal”.

Contudo a remuneração quer colocar aos integrantes da organização não recompensas apenas pelo trabalho exercido e dedicação, mas também tornar a vida mais agradável e tranquila, pois ofertando benefícios, facilitaria o conforto dos colaboradores.

Podemos citar:

- Convênio de assistência medica/odontológica
- Vale transporte
- Vale compras
- Cesta básica
- Seguro de vida
- Planos de aposentadoria.

Motivação e intencionalidade; presença da motivação baseada na positividade do instinto. É preciso definir o carácter da motivação porque é exatamente a motivação que representa o movimento sólido sobre a qual é construída toda a atividade sucessiva do candidato: A motivação pode ser:

- O instinto: o desejo de realizar-se, tornar-se mais forte, mais independente, realizar as qualidades profissionais nesta esfera;
- Estereótipos, superego: baseado na aprovação social do trabalho, na constrição social, no prestígio do local de trabalho ou nas necessidades materiais. Meneguetti., A. Business Intuition. , p 403.

Para a pesquisa foi selecionada uma empresa do ramo calçadista, na qual tem como um dos pilares fazer com que o colaborador se sinta bem no ambiente de trabalho, o presente trabalho foi composto por trabalhadores que estão no operacional na fabricação de sapatos femininos, líder neste segmento no país, onde na fabrica visitada continha um contingente de 1200 pessoas, onde foi selecionada 20 pessoas para participar do trabalho.

Nesta empresa quando abre uma vaga, e esta pode ser preenchida por alguém que já esta na empresa e ela possui as habilidades pedidas, a oportunidade é dada a ela, e não a uma pessoa que vem do mercado de trabalho que estaria entrando na empresa.

3 METODOLOGIA

A metodologia é o processo da pesquisa adotada para a elaboração de um assunto determinado, para podermos responder os problemas em questão, conseguindo atingir o objetivo do trabalho.

Pedrom (2001, p.22), metodologia é "uma ciência que nos ensina um caminho para chegarmos a um fim científico".

Neste trabalho, foi realizada uma pesquisa de cunho descritivo, onde o objetivo da pesquisa é o estudo sobrea importância da motivação para o sucesso da organização.

O presente questionário foi escolhido como modo de pesquisa pela sua melhor agilidade relacionada ao tempo, dos colaboradores, sendo mais objetivo.

O questionário foi aplicado aos colaboradores do ramo calçadista na cidade de Candelária. Após o contato, o questionário foi enviado por e-mail para ser analisado, e logo depois repassado aos colaboradores para a coleta de dados. Com este conteúdo coletado, as informações serão armazenadas para que possam posteriormente apresentar gráficos para o entendimento das respostas.

O objetivo final da pesquisa pretende analisar se a motivação dos colaboradores alinhada com as teorias motivacionais, os benefícios que a empresa oferta e a cultura da mesma poderia contribuir para uma melhor performance, resultados e bem-estar para os colaboradores.

Segundo Gil (1999, p.42) " a pessoa tem considerações de ordem prática, é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método cientifico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de conhecimentos científicos.

4- RESULTADOS E DISCUSSÕES

A fim de identificar a maneira como os colaboradores enxergam a motivação dentro da empresa em que atuam e obter resultados através dos dados foi utilizado o questionário apresentado no apêndice deste trabalho.

A questão 01, “você conhece a cultura organizacional da sua empresa”; tinha por objetivo verificar o quanto da cultura organizacional, poderia impactar na valorização do colaborador frente a empresa onde trabalha.

Mediante os dados verifica-se positivamente o entendimento dos colaboradores com as estratégias, diretrizes e planejamento em longo prazo da empresa, estando claro a missão, visão, valores e como isso traz uma busca por um melhor desempenho. Das pessoas que responderam 80 % conhecem a cultura da empresa, onde isso é fundamental para qualquer organização.

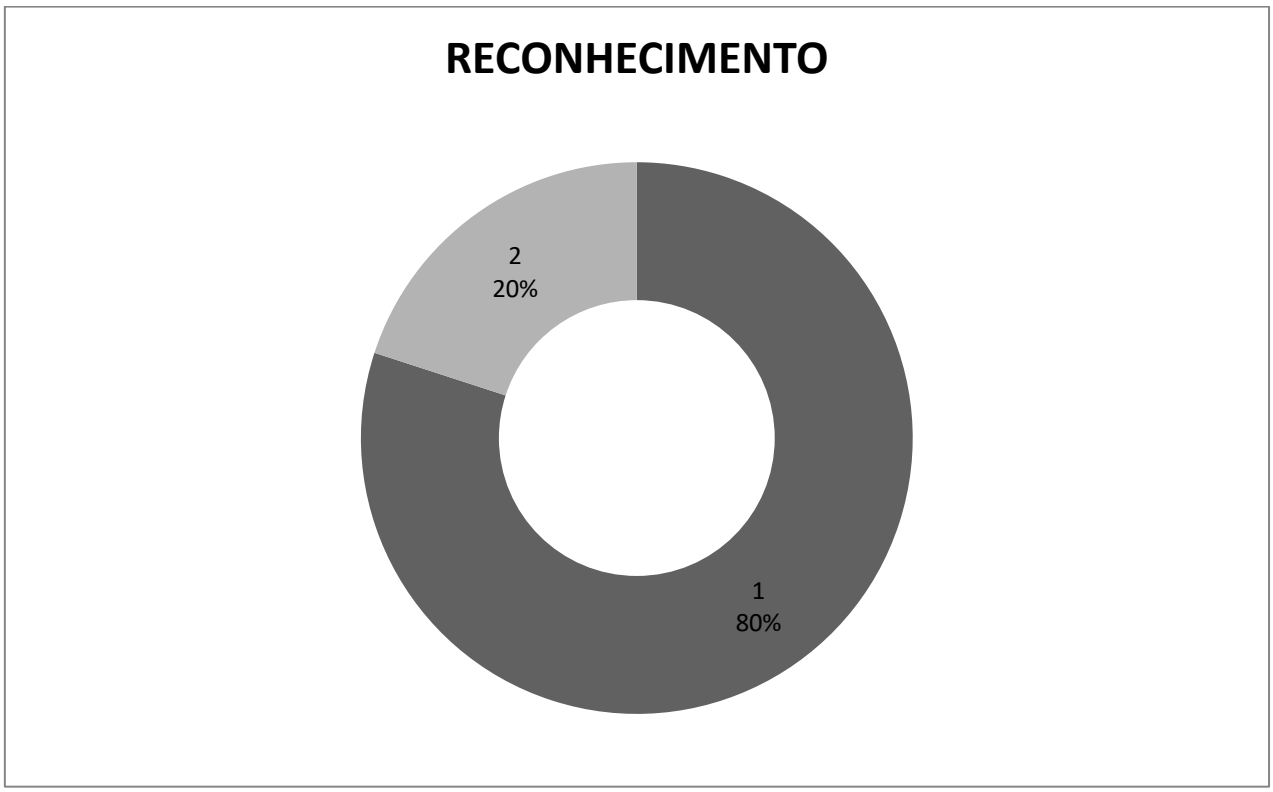

Gráfico 1 **SIM/ 2 NÃO**

A questão 02 “A cultura organizacional influencia na motivação dos colaboradores?”, apresentou também da seguinte forma como a equipe mantem seu local de trabalho, como uma extensão de sua casa, onde 75 % dos questionados responderam sim, conhecendo a cultura e através dela, influencia na dedicação e reconhecimento da importância que a empresa coloca de se ter um ambiente agradável.

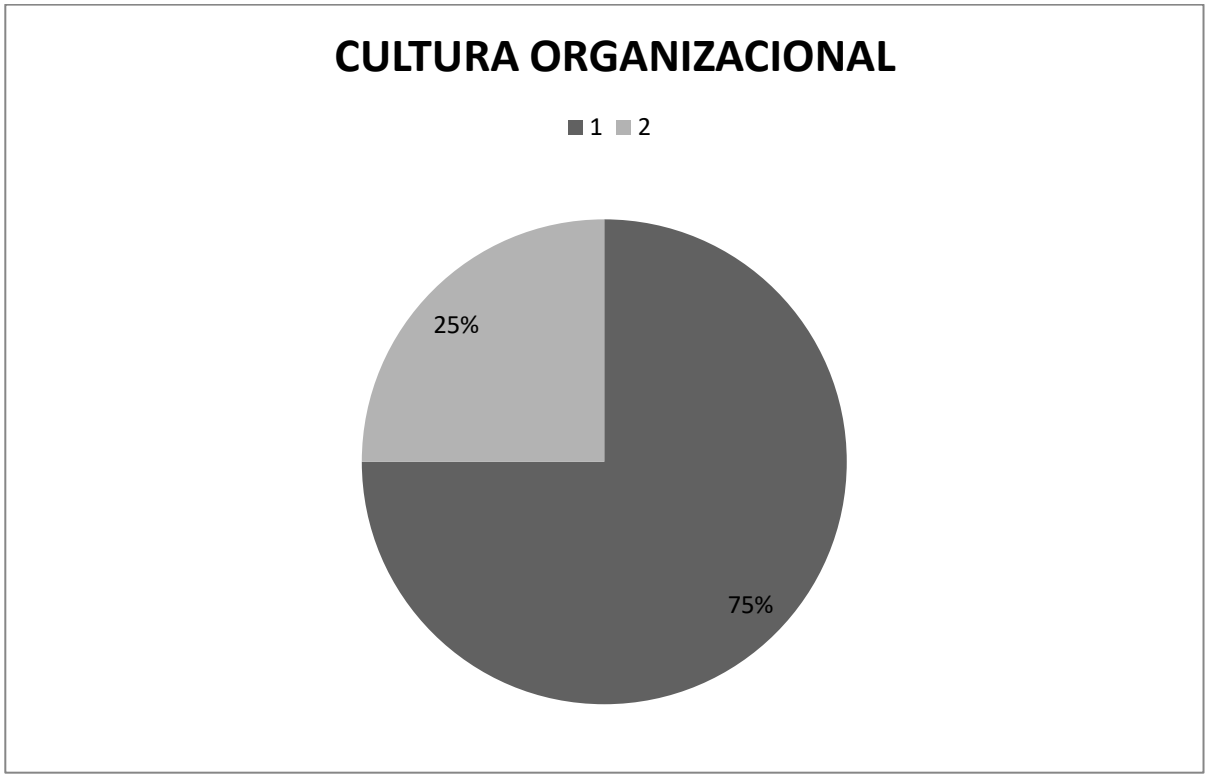

Gráfico 2 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 03 “A remuneração recebida atualmente é satisfatória; nos mostra que no geral a equipe esta satisfeita com o seu lado financeiro, sendo que 75 % dos questionados se dizem estar contentes referentes ao cargo que ocupam hoje. Uma pequena parte, 25 % afirmam que seu salário não era o que esperavam ser.

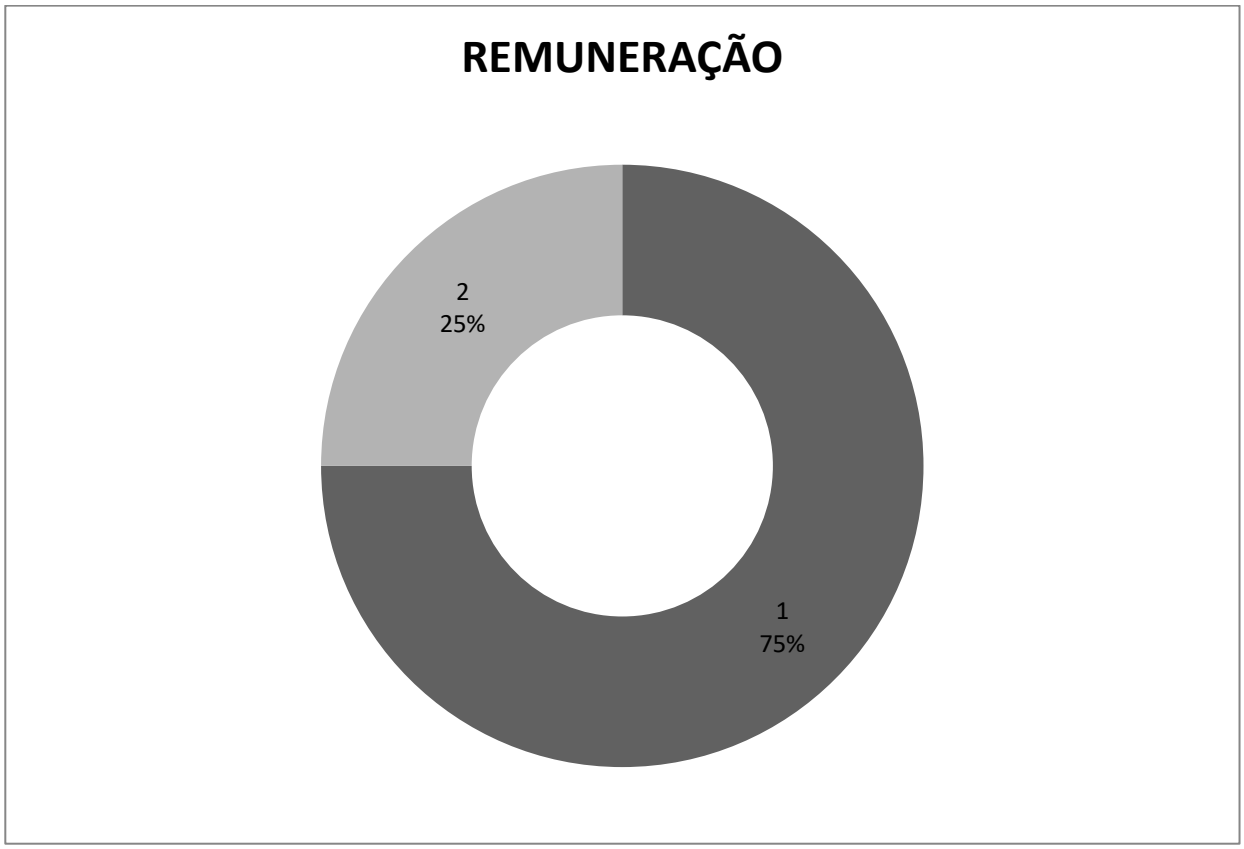

Gráfico 3 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 04 “O cargo que ocupas hoje, com seu desempenho, poderia lhe trazer uma melhor posição”? ‘’; tinha por objetivo verificar se o colaborador ao exercer suas atividades, mediante sua iniciativa e comprometimento, poderia aos poucos ganhar mais espaço, mais responsabilidades, conquistando postos maiores, um setor que lhe proporciona-se uma autoestima melhor e um salário condizente com seu papel. Assim 85 % acreditam nessa melhoria se dedicando e realizando um bom trabalho para se tiver uma melhor qualidade de vida.

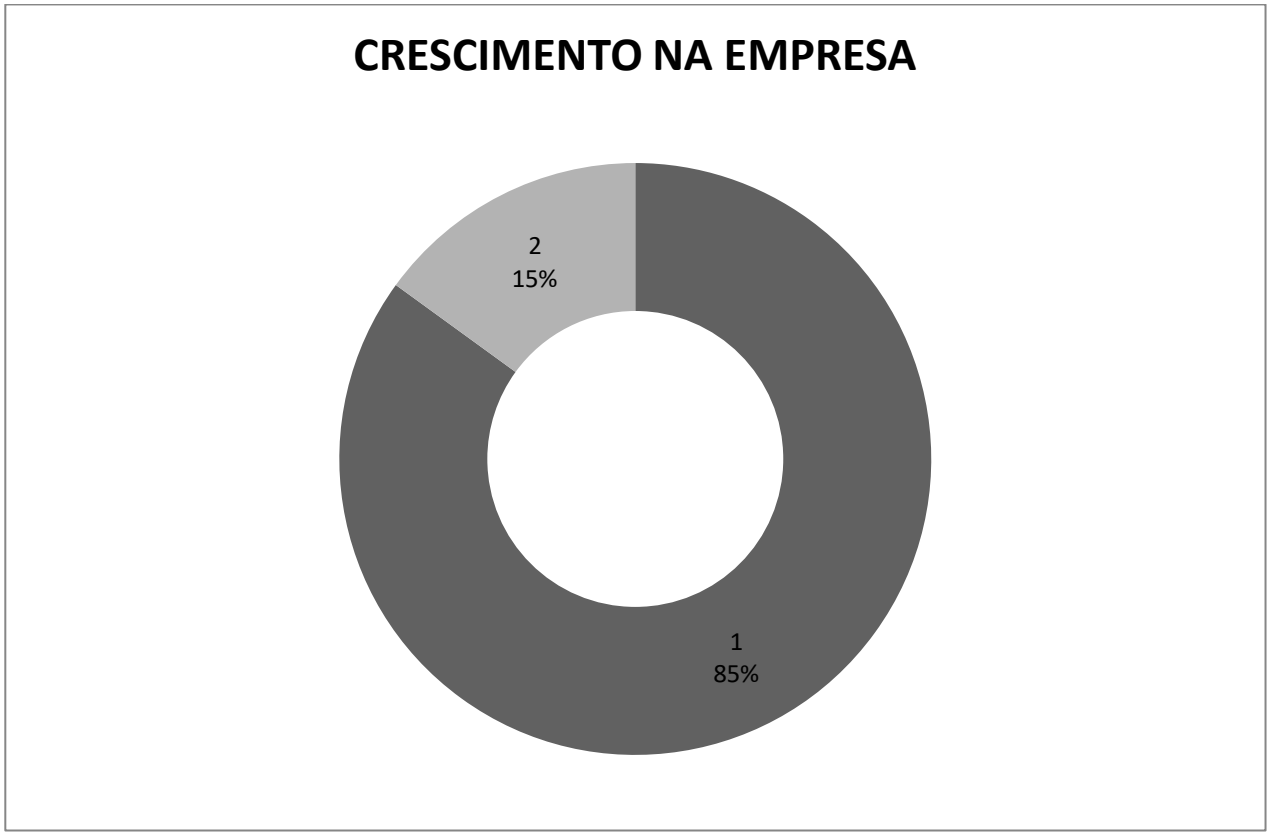

Gráfico 4 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 05 “O ambiente de trabalho e o clima organizacional propiciam um bem estar, uma real valorização e um constante grau de satisfação”; Tem-se uma boa imagem da empresa referente ao clima organizacional, sendo que este fator é essencial para trazer conforto e bem-estar diariamente aos colaboradores, um ambiente agradável, com boa iluminação, preocupação, com a segurança e benefícios que contribuem para se buscar as metas diariamente.

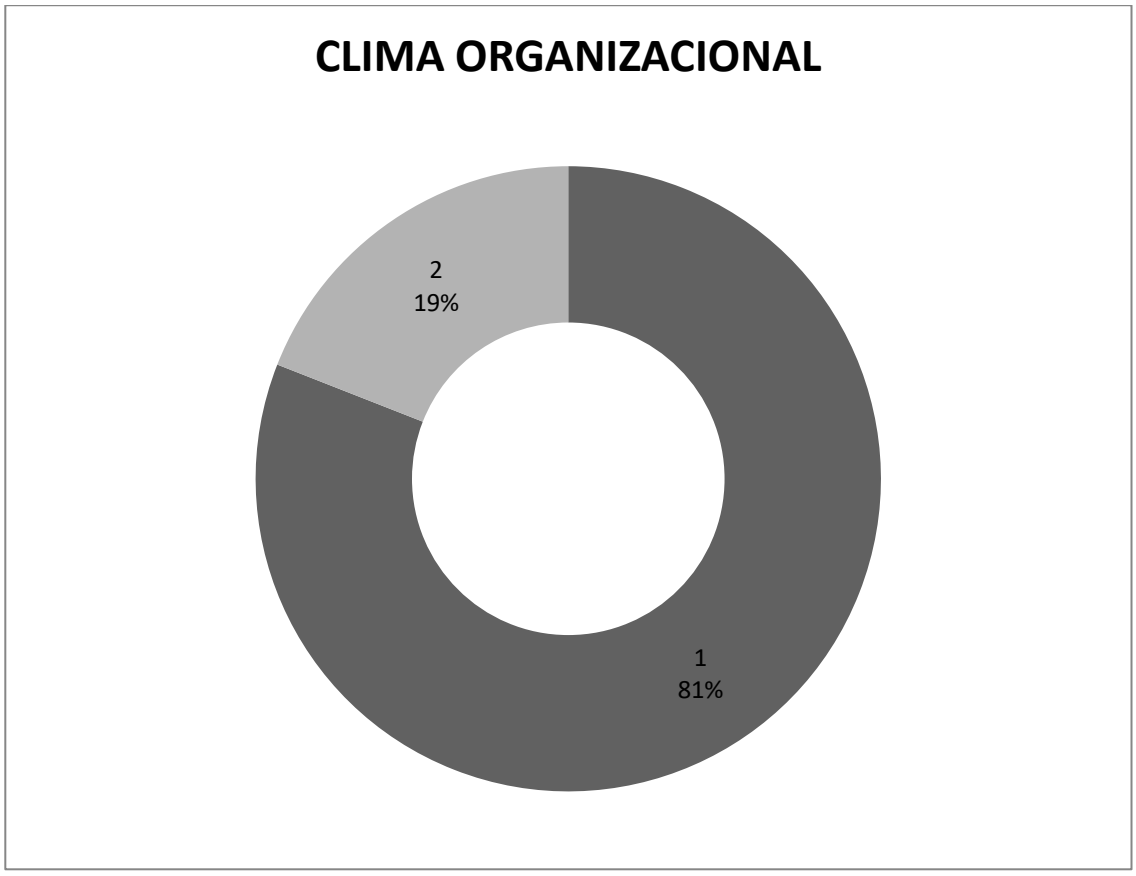

Gráfico 5 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 06 “A empresa oferece cursos de aperfeiçoamento”? ; tinha por objetivo analisar se a empresa oferece cursos para seus colaboradores ou caso teria algum treinamento específico, ficou muito parecido, no qual um pouco mais da metade dos questionados responderam que oferecem cursos a mais ou que aprimorem suas habilidades.

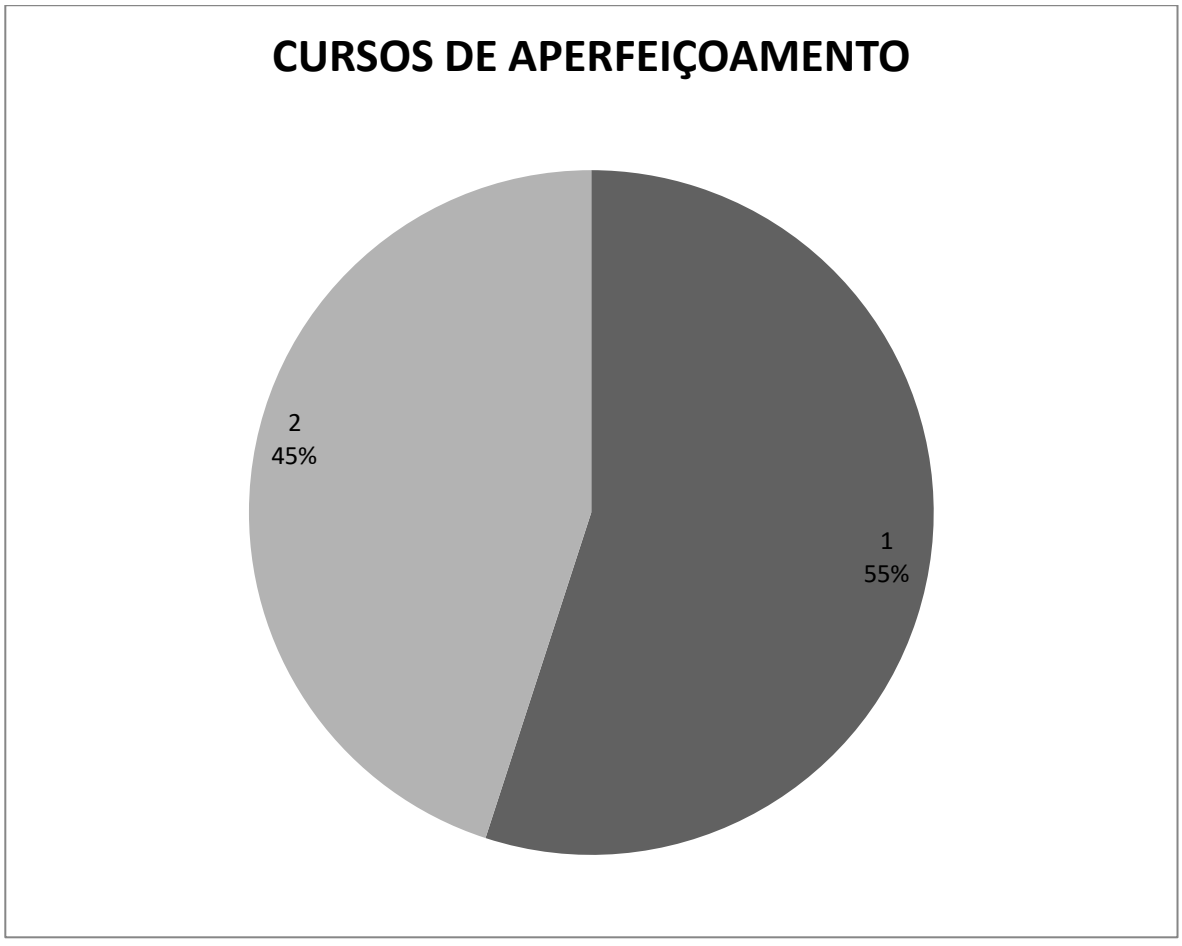

Gráfico 6 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 07 “As palestras motivacionais se existentes, interferem na motivação do colaborador?”; se mostra com pouca diferença, onde 60 % dizem sim e outros 40 % não, ou que este fator não interfere na produtividade, isso pode ser relativo de pessoa para pessoa, tendo outros fatores como autoestima, felicidade, grau de satisfação, etc.

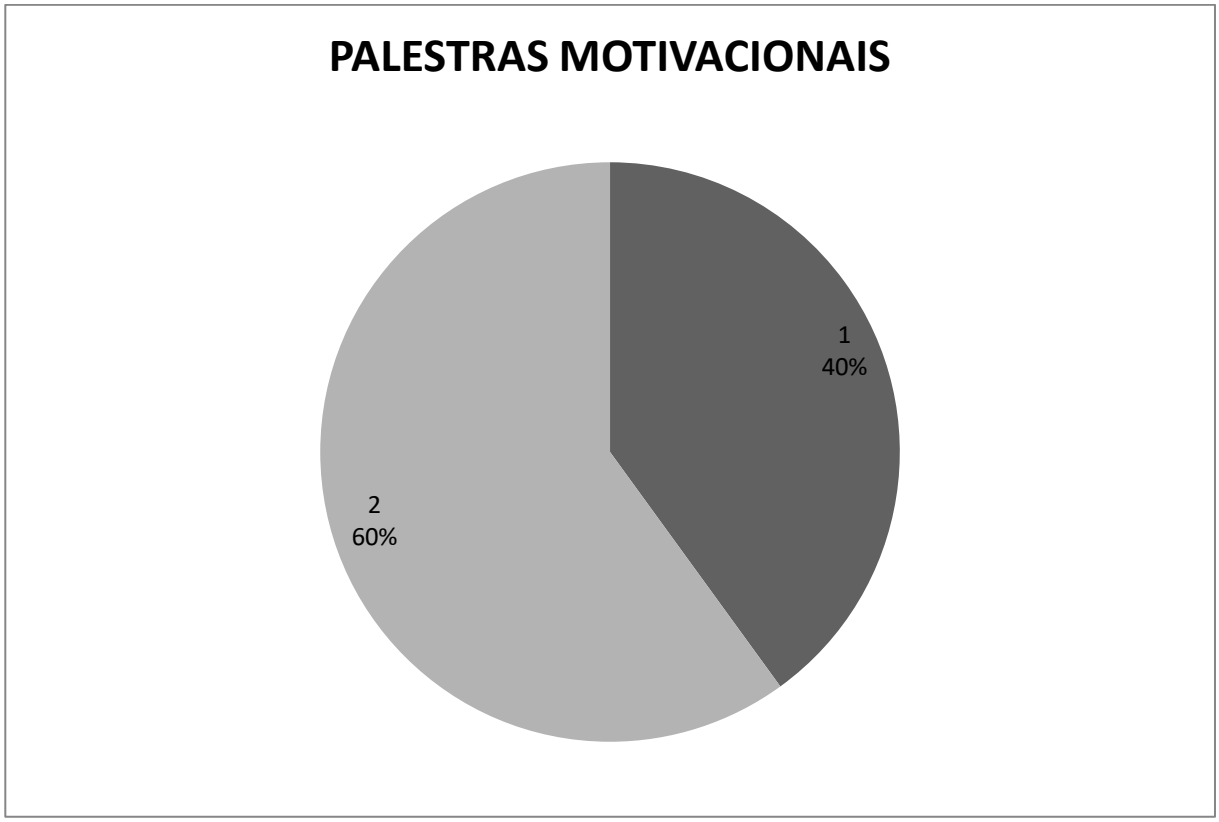

Gráfico 7 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 08 “Na sua visão a empresa preocupa-se com a saúde do colaborador?”; vemos que este dado se mostra como um dos melhores, analisando, obtém o resultado que 95 % dos colaboradores questionados responderam sim, que a empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários, dispondo de meios que auxiliem caso alguém não esteja em boas condições de executar um bom trabalho. Sabe-se que a saúde, no mundo do trabalho talvez seja uma das maiores preocupações atuais, pois uma pessoa doente, ou psicologicamente fará um bom trabalho, e ainda pode acabar atrapalhando seus colegas que estão próximas a ela, assim a equipe entende que a empresa se preocupa com o seu estado físico e mental para a busca das metas.

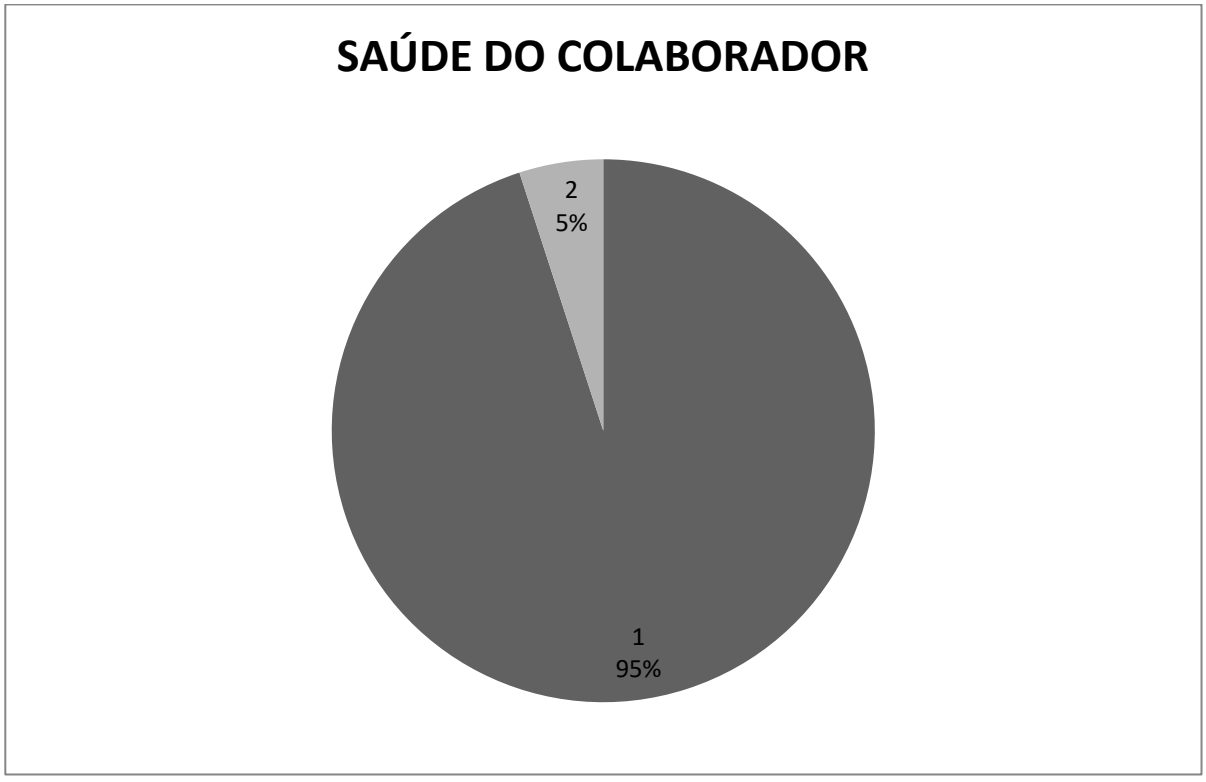

Gráfico 8 **1 SIM/ 2 NÃO**

A questão 09 “O seu superior de setor reconhece seu esforço e dedicação?”; tinha por objetivo analisar se o colaborador é reconhecido com a sua função exercida, recebendo elogios, reconhecimento, prestígio e, portanto uma satisfação em contribuir para o crescimento da empresa e uma própria motivação para cumprir as tarefas, onde 80 % dos questionados veem que seu superior reconhece seus esforços diários.

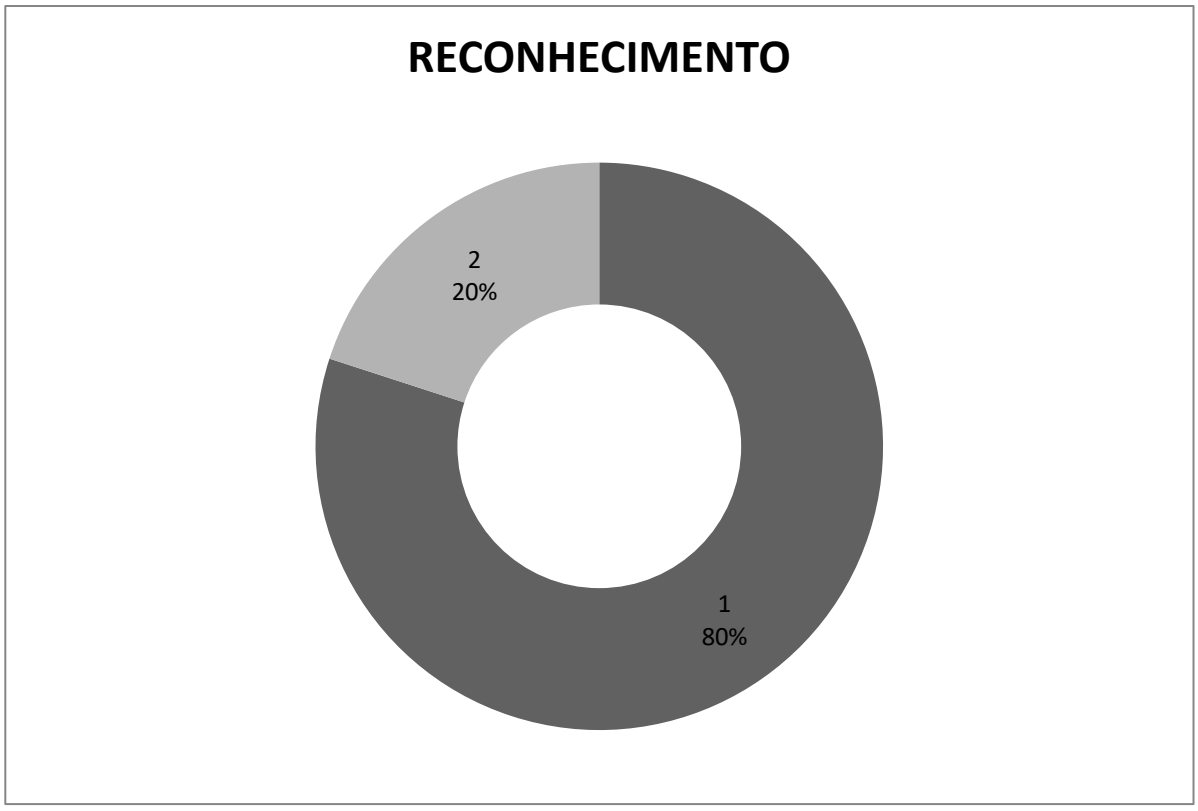

Gráfico 9 **1 SIM/ 2 NÃO**

O estudo da motivação relacionado ao trabalho é o objetivo central sobre a motivação humana e as organizações. Assim as teorias da motivação tratam das forças propulsoras do indivíduo para o trabalho e está ligada ao desempenho, despertando o interesse das chefias.

Deste modo o sonho de qualquer diretor, seria de criar uma fórmula, uma maneira, que mantenha o homem trabalhando, seguindo as expectativas das organizações.

Executivos e chefes desejam ver seus colaboradores motivados e integrados com os objetivos da empresa de forma a se atingir o máximo de retorno em produção e lucratividade. Muitas vezes, a busca de teorias perde o foco no homem. As pessoas se tornam um meio para os objetivos definidos pela organização.

Sievers (1988, p 22) afirma " A fragmentação no trabalho nas organizações produtivas e alienação daí decorrente levam muitas pessoas, que trabalham nas organizações contemporâneas a aceitarem como absolutamente normal desempenhar atividades que não fazem o menor sentido (...)".

Bergamini (1940, p 26) diz "a motivação passa a ser compreendida como um esquema de ligação Estimulo-Resposta (...) e que o homem pode ser colocado em movimento por meio de uma sequência de hábitos que são o fruto de um condicionamento imposto pelo poder das forças condicionantes do meio exterior ".

Deve-se aceitar o caráter individual da motivação, e assim se tem a consciência de que nunca a pessoa conseguirá estar completamente satisfeita, sempre haverá alguma necessidade não atendida.

5- CONCLUSÕES

No presente trabalho destaca-se o importante papel que a motivação, seja ela ligada aos benefícios que a empresa oferta, junto com a sua cultura, pode-se oferecer uma real motivação e com isso uma satisfação do colaborador perante aos desafios diários.

O objetivo deste trabalho foi identificar o modo como os colaboradores sentem a motivação dentro da empresa de que trabalham. A opinião da equipe analisada foi coletada através de um questionário e as respostas foram agrupadas em porcentagem para uma melhor visualização.

Por meio da analise das respostas somos levados a acreditar o quanto é importante o colaborador estar motivado, mesmo ele tendo alto rendimento ou cargo de chefia ele pode não ter um grau de satisfação e bem-estar, por algum fator pessoal ou nas esferas das teorias tratadas, mas por outro lado existe aquele trabalhador independentemente do cargo que ocupa ou salário ganho, que sempre está motivado, sente-se bem, orgulho de contribuir para a empresa na qual trabalha, ou objetivo pessoal ou familiar, realizando suas tarefas com êxito e dedicação.

Com relação aos objetivos propostos da pesquisa, pode-se perceber que foram atingidos de forma satisfatória, que a motivação está diretamente ligada aos seus fatores que são essenciais para mantê-las sempre vivas dentro das expectativas das pessoas.

Com um papel importante para qualquer profissão, este tema voltado as empresas ajudaria a atingir o melhor de seus funcionários, atingir metas precisas, melhorias para o ambiente de trabalho, segurança, reconhecimento, e porque não a felicidade daquelas pessoas que trazem o lucro para a organização, papel chave para o crescimento da mesma .

Este trabalho foi de extrema importância para adquirir conhecimento e desenvolvimento para o autor. Devido à oportunidade de se desenvolver o tema a importância da motivação para o sucesso da organização, o que permitiu entender a influencia de um trabalhador motivado e satisfeito com sua empresa. Por trabalhar em uma empresa calçadista e conhecer o funcionamento da produção de sapatos e alinhado ao comprometimento dos colaboradores com a realização e valorização de um trabalho bem feito, o autor amplia sua formação acadêmica e estuda a peça principal de todas as empresas, as pessoas que nela se encontram.

6. REFERÊCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. 4° ed. São Paulo; Atlas1997.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. 2° ed. Rio de Janeiro.

CHIAVENATO, Idalberto : **Gestão de pessoas** : o novo papel dos recursos humanos nas organizações, campus, 1999.

CAVALCANTI, vera lúcia, CARPILOVSKY, M. LUND Myriam, LAGO REGINA : **Liderança e motivação-** 3° ed. Rio de Janeiro, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto- **Teoria geral da Administração,** campus 2000.

DAVIS ,K. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo : pioneira, 1996.

MENEGUETTI Antônio : **Business Intuition. ,** atos do congresso business intuition 2004

7- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Ao assinar este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, eu, _____, portador do RG n_____, confirmo minha participação voluntária no projeto de pesquisa **X**, que tem por objetivo .

Tenho ciência que vou participar dos seguintes procedimentos:

- Entrevista em horário previamente agendado, cujas questões me serão apresentadas somente na hora da entrevista.
- Revisão e aprovação da entrevista que concedi, já transcrita pelo pesquisador.

Estou ciente que não terei benefícios diretos com a participação nesta pesquisa e que as informações que fornecer ao pesquisador serão mantidas em sigilo, incluindo meu nome e outros dados pessoais e profissionais. Estou ciente que não receberei compensação financeira por participar do estudo e que também não terei despesas pessoais em Tenho ciência que é garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e que poderei deixar de participar do estudo, se assim achar conveniente. .

Tenho ciência que é garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e que poderei deixar de participar do estudo, se assim achar conveniente.

Estou ciente que a qualquer momento posso obter mais informações sobre a pesquisa e obter eventuais esclarecimentos entrando em contato com a responsável pela pesquisa, estudante do Bacharel Estou ciente que a qualquer momento posso obter mais informações sobre a pesquisa e obter eventuais esclarecimentos entrando em contato com a responsável pela pesquisa, estudante do Bacharelado em Administração da Antonio Meneghetti Faculdade, pelo e-mail ou pelo telefone (55) 00000-0000.

NOME: ASSINATURA:

DATA:___/___/___

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste respondente para a participação neste estudo.

NOME DO ALUNO

8-QUESTIONÁRIO

Faculdade Antonio Meneghetti
Curso: Administração
Acadêmico: Michel Penteado

1- Identificar de que forma os benefícios oferecidos por uma empresa do ramo calçadista influenciam a motivação do colaborador;

2- Elencar os benefícios oferecidos pela empresa;

3- Verificar a contribuição e\ou impacto da cultura organizacional na motivação dos colaboradores da empresa.

1- Você conhece a cultura organizacional da sua empresa?

( ) SIM ( )NÃO

2- A cultura organizacional influencia na motivação dos colaboradores?

( ) sim De que maneira? _____ ( ) não

3- A remuneração recebida atualmente é satisfatória?

( ) sim ( ) não

4- O cargo que ocupas atualmente, com seu desempenho, poderia lhe trazer uma melhor posição?

( ) sim ( ) não

5- O ambiente de trabalho e o clima organizacional propiciam um bem estar, uma real valorização e um constante grau de satisfação?

( ) sim ( ) não

6- A empresa oferece cursos de aperfeiçoamento?

( ) sim ( ) não

7- As palestras motivacionais (se existentes) para você interferem na produtividade do colaborador?

( ) sim ( ) não

8- Quanto tempo você está nesta empresa?

( ) Até 3 anos ( ) Até 5 anos ( ) menos de 1 ano

9- Na sua visão a empresa preocupa-se com a saúde do colaborador?

( ) sim ( ) não

10- Qual o seu grau de escolaridade?

( ) Fundamental ( ) nível Médio ( ) nível superior incompleto ( ) nível superior completo

11- O seu superior de setor reconhece seu esforço e dedicação?

( ) sim ( )não

12- Na empresa que você trabalha , o que lhe traz felicidade e o que sente mais orgulho?

Muito obrigado pela sua colaboração, você faz parte de uma grande empresa, e seu trabalho e esforço faz parte deste sucesso.

BOM TRABALHO!!!