



FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

JOSENEIDE CARVALHO

LIVIA BATISTA DE PAULA

LIVIA MARIA DE SOUSA

**MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA ATACADISTA DE
DISTRIBUIÇÃO DE ALIMENTOS: ESPECIFICAMENTE OS FUNCIONÁRIOS DO
SETOR DE REPOSIÇÃO DE ALIMENTOS**

ANÁPOLIS

2014

JOSENEIDE CARVALHO

LIVIA BATISTA DE PAULA

LIVIA MARIA DE SOUSA

**MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA ATACADISTA DE
DISTRIBUIÇÃO DE ALIMENTOS: ESPECIFICAMENTE OS FUNCIONÁRIOS DO
SETOR DE REPOSIÇÃO DE ALIMENTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Programa de
Graduação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do
grau Superior em Tecnologia de Recursos Humanos.

Orientador: Prof.º M.s Artur Vandrê Pitanga

ANÁPOLIS

2014

JOSENEIDE CARVALHO

LIVIA BATISTA DE PAULA

LIVIA MARIA DE SOUSA

**MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA ATACADISTA DE
DISTRIBUIÇÃO DE ALIMENTOS: ESPECIFICAMENTE OS FUNCIONÁRIOS DO
SETOR DE REPOSIÇÃO DE ALIMENTOS**

Este trabalho de conclusão de curso foi julgado adequado para obtenção de Título de Grau Superior em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos, e aprovado em sua forma final pelo Programa de Graduação da Faculdade Católica de Anápolis.

Coordenador(a) do curso

Banca Examinadora:

Prof.^(a) Examinador(a)

Prof.^(a) Examinador(a)

Prof.^(a) Examinador(a)

Anápolis, _____ de _____ de _____.

DEDICATÓRIA

Dedicamos essa obra a todos nossos professores que muito nos ajudaram e contribuíram para nosso crescimento, pelo conhecimento compartilhado em sala e essencialmente pelo apoio de nosso orientador. Não deixando de dedicar a todos os familiares, pessoas essenciais nessa jornada e nossos principais incentivadores durante todo esse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Á Deus, pela força e sabedoria na realização desse trabalho, a nossos familiares pelo apoio incondicional, ajuda e compreensão durante todo este percurso. Aos nossos amigos e colegas de curso pela amizade e cumplicidade. Ao Professor Artur Vandré, orientador deste trabalho.

RESUMO

A presente pesquisa visa demonstrar os fatores que influenciam a motivação no trabalho, bem como, os desafios em manter funcionários motivados, ressaltando o diferencial da motivação em um ambiente Organizacional. A satisfação no trabalho e o desempenho dos funcionários são assuntos que devem ser estudados com objetivo de demonstrar que, os colaboradores devem se comprometer o máximo, pois nenhuma organização conseguirá funcionar sem o esforço de seus colaboradores, e com isso não será possível alcançar os objetivos e as metas, tanto da organização como também pessoal. A motivação funciona como um conjunto de elementos ou fatores que influenciam o comportamento do ser humano tanto na sua vida profissional como na pessoal, fazendo com que ele seja impulsionado a realizar determinadas tarefas ou objetivos que lhe são impostos. Esse estudo tem como principal objetivo analisar o nível de motivação e satisfação dos funcionários de um atacadista de alimentos na cidade de Anápolis, especificamente os funcionários do setor de reposição de alimentos. Esta pesquisa foi feita como base em uma pesquisa de campo, onde teve um resultado bastante positivo, pois eles se sentem motivados com o que fazem, com a remuneração e as condições de trabalho. Existe ainda um mundo desconhecido no vasto campo da motivação humana, mas há a convicção de que a motivação é sim uma ferramenta de vital importância para sobrevivência das organizações e que ações embasadas sem estratégias motivacionais trazem grandes benefícios às empresas e aos próprios indivíduos como pessoa que precisa manter-se vivo e motivado na constante busca pela auto realização.

Palavras-chave: Motivação. Incentivos. Reconhecimento. Satisfação.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	01
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	02
3	METODOLOGIA DO TRABALHO.....	07
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	08
5	CONCLUSÃO.....	16
6	REFERENCIAIS BIBLIOGRAFICAS.....	18
7	APÊNDICE.....	20

INTRODUÇÃO

A motivação humana pode ser definida, em síntese, e como o conjunto de fatores que determina as ações das pessoas. O diferencial das empresas consideradas “bem sucedidas” pode estar relacionado à motivação de seus funcionários. Dessa forma, entende-se que o estudo da motivação humana no trabalho pode lançar luz aos cominhos da efetividade, competência e sucesso organizacional.

As pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, portanto o local de trabalho tem extrema relevância no provimento das satisfações humanas. No entanto, apesar de tantos estudos e pesquisas ainda encontra-se pessoas desmotivadas, Por que isso ocorre? Como manter as pessoas motivadas para o trabalho? O que motiva as pessoas? Quais os benefícios que a motivação pode proporcionar? Esse estudo tem a finalidade de responder essas questões tão importantes no âmbito das relações de trabalho e que tanto influem nos resultados da empresa. Portanto o objetivo principal consiste em saber de forma mais detalhada quais os principais fatores relacionados à motivação dos colaboradores, a fim de identificar aqueles que exercem maior influência sobre o indivíduo.

Um dos grandes desafios atuais das organizações está em manter seus funcionários motivados, conseguir que a motivação não desapareça e fazer com que o indivíduo continue vendo sentido no que faz; o desaparecimento desse sentido pode ser atribuído ao descaso das organizações quanto à motivação para o trabalho. A motivação humana guarda sutilezas e complexidades que não podem ser desprezadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Para tudo que se faz, seja no trabalho, em casa, na escola é preciso de uma “força”, uma “energia” para realizar tarefas. Segundo Vergas (*apud* FIORELLI, 2004) “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa que nasce de nossas necessidades interiores”.

A palavra “motivo” vem do latim *movere* e significa mover. De acordo com o dicionário de língua portuguesa “motivação” significa o ato de motivar; a exposição de motivos ou causas; é o conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva que determinam certo tipo de conduta em alguém.

Para Bergamini (1997):

A motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos; uma energia interna, algo que vem de dentro do indivíduo, fazendo com que este se coloque em ação. A motivação no trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfações pessoais, a realizarem os objetivos da organização.

A abordagem de motivação se faz presente no cenário atual das empresas, motivação vem sendo uma abordagem dominante na atualidade, sendo discutido no meio organizacional. Neste contexto, vale utilizar uma citação de Motta (2002) “Na teoria e práticas administrativas poucas vezes se pode encontrar uma área de preocupação tão acentuada e constante quanto a relativa a motivação para o trabalho”.

Segundo autores estudados como referencia neste trabalho, motivação é algo intrínseco de cada indivíduo, pois depende de cada um de nós. Tendo a ver com querer fazer, com vontade, com interesse, com iniciativa e isso só depende de você. Observam-se pessoas em ambientes espetaculares desmotivadas. O grande fator desencadeador da motivação está na própria pessoa.

“Com o passar do tempo, a motivação adquiriu diferentes interpretações, sem que nenhuma delas possa ser considerada como errada, ou destrua os argumentos da outra” (BERGAMINI, 2008).

BERGAMINI (2008), “A motivação pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um”.

Neste contexto, vale utilizar citação de Bergamini e Motta (2002) aludi que:

“A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não pode jamais motivar a outra, o que ela pode fazer é estimular a outra...” (BERGAMINI, 1999).

“A motivação possibilita a congruência entre desejos e aspirações individuais com as necessidades do bem comum” (MOTTA 2002).

A motivação no trabalho leva o indivíduo a realização das tarefas do seu cargo com aproveitamento do pleno potencial, pois pessoas motivadas trabalham com maior eficácia, resultando em equipes motivadas, com elevada auto estima, criando um ambiente de bem estar que contagia o cliente externo.

Esse contexto pode ser visto por Chiavenato, onde o autor ressalta:

“A motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforços em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais”. (CHIAVENATO 1999)

Existem três aspectos relacionados à motivação segundo Chiavenato (1999), a direção do comportamento (objeto); a força e intensidade do comportamento (esforço); a duração e persistência do comportamento (necessidades).

No caso da insuficiência, provocariam insatisfação, porém atendidos eles não despertariam a motivação (a energia interior) do indivíduo. Esta seria despertada pelos fatores motivacionais, intrínsecos ao profissional, representados por reconhecimento, status, responsabilidade, oportunidade de reconhecimento, riqueza do trabalho, desafios. A ausência desses fatores, contudo não ocasiona insatisfação (FIORELLI, 2004).

Alguém pode sentir-se predominantemente motivado por fatores econômico-financeiros, e todas as suas possibilidades em termos de aquisição de bens e serviços. Se o trabalho lhe proporciona benefícios dessa ordem, é possível que nele encontre significado.

Fiorelli (2004) traz que o enriquecimento sócio técnico consiste em acrescentar ao trabalho a participação em atividades de grupos, proporcionando aos profissionais a oportunidade de satisfazer as necessidades sociais e obter reconhecimento por clientes internos.

Existe também a chamada Supermotivação, termo definido por Spitzer (1997) como sendo uma "motivação elevada, autossustentada, que abrange a organização como um todo". A supermotivação composta de três elementos, que constituem a seguinte fórmula desempenho = habilidade X motivação.

Essa motivação elevada normalmente se destaca em momentos de urgência ou crise. As pessoas conseguem fazer determinadas coisas que jamais pensaram que poderiam fazer. Um exemplo citado pelo autor da motivação elevada é o fato de uma equipe de trabalho

cumprir uma meta aparentemente inatingível. A característica de motivação elevada parece ser exclusiva de alguns indivíduos raros, mas o autor defende que todas as organizações podem alcançar a supermotivação, pois todas as pessoas possuem potencial motivacional praticamente ilimitado.

Como em uma empresa a prioridade é o trabalho em grupo (é daí que surgem as organizações), as pessoas se unem para alcançar um objetivo comum dentro da empresa. Cada qual com suas características e limitações buscam ampliar seus conhecimentos e cooperar entre si para o progresso da empresa, e precisam alcançar simultaneamente os objetivos organizacionais e os seus objetivos pessoais para satisfazerem.

Chiavenato (2002) também explica o ciclo motivacional, que inicia com uma necessidade, provocando um comportamento e rompendo o estado de equilíbrio do organismo. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo ficará satisfeito em relação aquela necessidade, voltando ao estado de equilíbrio anterior. Caso esta necessidade não seja satisfeita, a pessoa pode ficar frustrada e tensa, o que pode ocasionar diversos tipos de comportamentos, com agressividade, descontentamento, apatia, indiferença. Em outros casos, essa necessidade pode ser transferida ou compensada, ou seja, a satisfação de outra necessidade pode compensar a não satisfação da anterior.

Fiorelli (2004) mostra que a teoria da expectativa sustenta que o indivíduo motiva-se mais facilmente quando acredita na recompensa decorrente do esforço. A probabilidade de êxito também se associa ao valor percebido da recompensa (o indivíduo aposta mais quando percebe um ganho).

Para uma grande maioria das pessoas, a possibilidade de melhor remuneração constitui um forte incentivo. Outra fonte de satisfação para muitas pessoas é o desafio. Superar metas ou outros departamentos pode ser um forte incentivo para muitas pessoas.

Robbins (2004) propõe que:

A remuneração baseando no desempenho é provavelmente mais compatível com a teoria da expectativa. Isto é, os funcionários devem perceber uma forte relação entre seus desempenhos e as recompensas que eles recebem, se for para maximizar a motivação. Se as recompensas forem alocadas exclusivamente em fatores que não de desempenho, como tempo de casa, posição na empresa ou aumentos no custo de vida em geral, então os funcionários provavelmente reduzirão seus esforços.

As condições de trabalho, tais como ambiente aprazível, boas instalações, bom refeitório, preocupação com segurança, influem para tornar as pessoas mais produtivas. Um dos problemas básicos em qualquer organização é como induzir as pessoas a trabalhar.

No mundo contemporâneo não é uma tarefa fácil, visto que a maioria das pessoas obtém pouca satisfação em seus empregos.

Segundo Adair (2000), “comunicação, liderança e motivação são irmãs. A motivação relaciona-se com formas de mobilizar as pessoas. O que se espera do líder é que ele seja capaz de motivar pessoas.” Então, o líder necessita compreender as necessidades interiores das pessoas, para usá-las como ferramenta de estímulo motivacional. De acordo com Maximiano (2002):

O líder então precisa exercer a função de motivador. Motivação é usada com diferentes significados. Falamos em motivação para viajar, ganhar dinheiro, trabalhar ou até mesmo para estudar. A palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento. Ela é a energia ou força que movimenta o comportamento (...)

Para Faria (1982) “o homem é um animal permanentemente insatisfeito, lutando sempre para conseguir algo mais que julga imprescindível a sua satisfação”. Entende-se então que o ser humano sempre busca algo novo em sua vida, o que hoje o motiva amanhã poderá não motivá-lo mais.

Segundo Chiavenato (2001) “a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”.

Pode-se concluir que o conceito de motivação não diverge muito de autor para autor, e a motivação é de fato muito importante para o alcance dos objetivos organizacionais, através da satisfação das necessidades pessoais de cada ser humano envolvido no processo.

As várias teorias sobre motivação dão embasamento e direcionamento aos líderes para compreender e identificar quais fatores que motivam as pessoas nas organizações, norteando a ação destes para o alcance da tão desejada qualidade de bens e serviços.

Diversos autores tratam das teorias motivacionais, dentre eles Robbins (2004), que as divide em clássicas e contemporâneas. Dentro das teorias clássicas encontram-se a teoria das necessidades de Maslow, a teoria X e a teoria Y de McGregor, e a teoria de dois fatores de Herzberg. Apesar de antigas, Robbins (2004) explica que devem ser analisadas, tendo em vista que foram a base para os estudos modernos, e alguns executivos ainda utilizam estes conceitos para explicar a motivação de seus empregados. Estas teorias são discutidas pelos autores Megginson, Mosley e Pietri Jr (1998), Chiavenato (1994 e 2002), Gil (2001), Vergara (2000) e Robbins (2004).

Como vimos nas páginas e citações anteriores, a motivação é o que da vida ao homem, alimenta o desejo de mudança e crescimento.

De acordo com os autores mencionados, é necessário criar um clima que favoreça a produtividade e a criatividade, pois a motivação já existe no interior de cada um, basta desbloqueá-la para que ela mostre a sua força. Admite-se, portanto que, não conseguindo motivar as pessoas, torna-se necessário adaptar aquilo que elas fazem conforme as orientações de sua motivação interna.

Diante do exposto pode se concluir que o indivíduo nunca estará inteiramente satisfeito, a motivação humana é complexa, constante e infinita; não é possível concretizar todas as necessidades e potencialidades, e a satisfação destas não amortece nem acomoda o homem à vida, mas ao contrário, predispõe o indivíduo a uma busca maior pela auto realização.

MÉTODO

A presente pesquisa foi desenvolvida no departamento de recursos humanos de uma empresa atacadista de distribuição de alimentos. Trata-se de uma pesquisa de campo, de natureza empírica e quantitativa. A pesquisa começou com uma busca de livros e artigos relacionados à temática proposta: motivação humana.

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário estruturado de múltipla escolha sobre fatores motivacionais a cada funcionário do setor de reposição do setor de reposição de alimentos. O questionário foi aplicado na própria empresa, em uma sala reservada e organizada para tal finalidade. A princípio foi aplicado o questionário a 16 colaboradores, sendo 12 homens e 4 mulheres. Esse número de funcionários corresponde ao total do setor de reposição de alimentos da empresa

Após a explicação das razões da pesquisa, assinatura do termo ético o colaborador respondeu as questões propostas.

Os dados foram analisados e organizados de forma quantitativa, utilizando técnica e regras de porcentagem, e apresentados em forma de gráficos.

Resultados e Discussões

Buscando-se a coerência com a proposta do trabalho, os dados são aqui apresentados em função dos objetivos específicos designados para a pesquisa, tal como o afirmado nos procedimentos metodológicos, os quais para efeito de organização e para uma melhor compreensão estão apresentados e ilustrados em tabelas e gráficos.

Gênero dos Entrevistados	
Masculino	12
Feminino	4

Tabela 1 – Gênero dos Entrevistados

A maioria do público entrevistado é do sexo masculino compondo 75% do total, por sua vez o sexo feminino corresponde a 25% dos entrevistados, tendo em vista que o cargo de repositor é considerado uma função que exige força.

Faixa Etária dos Entrevistados	
18-25	11
26-35	3
36-45	2

Tabela 2 – Faixa Etária

Para delinear o perfil dos colaboradores internos, foram abordados os aspectos relacionados com a idade, o sexo, o tempo de serviço médio na empresa e nível de escolaridade.

Em relação à idade, foi verificado que os pesquisados, em sua maioria e como demonstrado na tabela acima, estão entre as idades de 18 a 25 anos.

Este aspecto é considerado como fator positivo para a empresa, pois são pessoas jovens em início de carreira e que estão desejosos de aprender e desenvolver novas habilidades, o que é importante para garantir o desenvolvimento da empresa.

Nível de Escolaridade

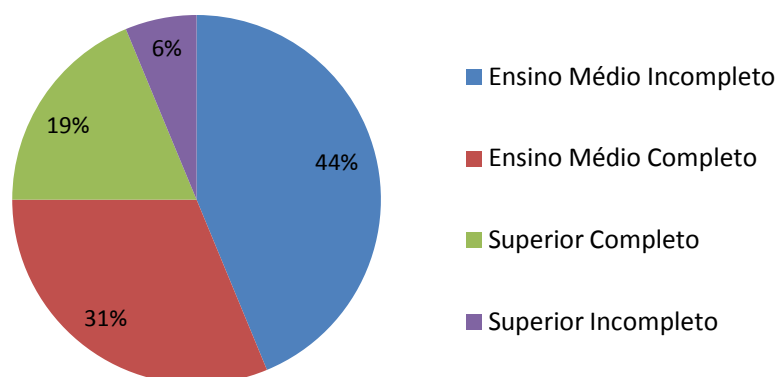


Gráfico 1 – Nível de Escolaridade

O que está além do que poderia ser considerado ideal para a empresa é o nível de capacitação do capital intelectual, não exige bastante qualificação, quando o ideal seria que a organização tivesse a maioria dos seus colaboradores com terceiro grau completo e cursos de especialização em seu currículo. No entanto, apenas 3 (6%), de um total de 16 colaboradores, possuem curso superior, 5 (31%) possuem o ensino médio completo e 7 (44%) contam apenas com o ensino médio incompleto.

Tempo de Atuação na Empresa			
1 Mês – 1 Ano	1 Ano – 2 Anos	2 Anos – 4 Anos	4 Anos – 6 Anos
10	2	1	3

Tabela 3 – Tempo de atuação

Por ser um cargo que relativamente não exige qualificação, existe muita rotatividade. A organização tem em seu quadro de pessoal, na maioria, pessoas com menos de 1 ano na empresa. Dos 16 colaboradores, 10 tem menos de 1 ano de casa e 2 tem entre 1 e 2 anos, quando 1 tem mais de 2 anos e apenas 3 com mais de 4 anos. Conforme pode ser observado na tabela 4, o que vai a encontro da informação mostrada pelo gráfico 5 quando a maioria dos colaboradores tem idade até 20 anos, apontando uma mútua relação entre os dois fatores. Damesma forma que a idade do colaborador, o fator tempo de casa também deve ser levado em consideração na criação de uma estratégia motivacional, pois dependendo do tempo

que o indivíduo tem de empresa, ele também irá ter diferentes expectativas, mostrando uma correlação entre os dois fatores faixa etária e tempo de empresa.

Como se sente em relação ao trabalho que você executa dentro da empresa?

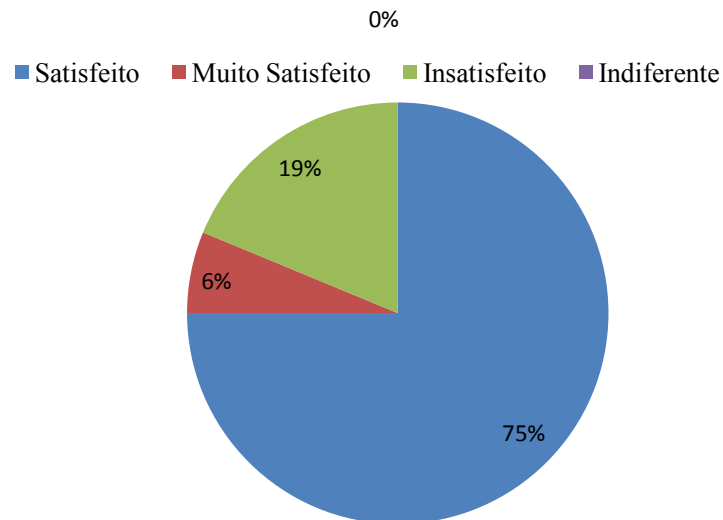


Gráfico 2 – Satisfação com o trabalho realizado

O clima organizacional é a qualidade do ambiente que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu próprio comportamento. O clima organizacional está vinculado a diversas variáveis como motivação, estilo de liderança, ao interesse pelo trabalho, ao grau de relacionamento existente na empresa, e outros fatores relacionados ao nível de satisfação das pessoas dentro da organização. O clima organizacional reflete a qualidade do ambiente de trabalho percebido pelas pessoas e o grau de satisfação das pessoas com o ambiente interno da empresa. Portanto é um conceito que precisa ser conhecido por todos os líderes de verdade. Foi detectado que 75% dos colaboradores estão satisfeitos com suas funções, 19% muito satisfeito e somente 6% insatisfeito.

De acordo com Marras (2002), o desempenho humano “é o ato ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada”. Mostrar um bom desempenho dentro de uma organização é um grande passo para se conseguir uma promoção, conseguindo dessa forma motivação para a realização de suas atividades.

Qual o Fator de motivação, entre os citados abaixo, que mais influencia positivamente seu trabalho?

■ Salário ■ Plano de Saúde, Horta Extra ■ Folgas ■ Reconhecimento Profissional

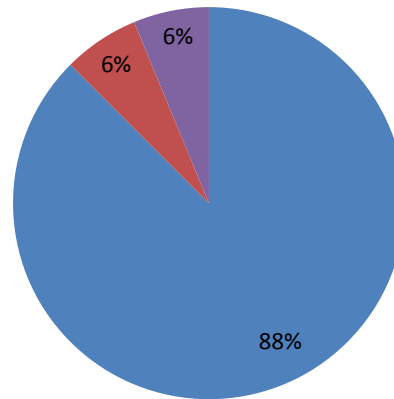


Gráfico 3 – Fatores Motivacionais

A remuneração é fator essencial para um bom desempenho dentro de uma empresa. O gráfico 6 apresenta que 88% dos entrevistados acreditam que o salário é o fator motivacional que mais incentiva os funcionários a um resultado positivo dentro da organização e 6% disseram que o plano de saúde e plano/hora extra e reconhecimento profissional que recebem são ótimos para as atividades que desenvolvem.

Chiavenato (1999, p. 221) diz que “cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma retribuição adequada”. Ninguém trabalha sem receber, ou seja, de graça, todos querem ganhar pelo esforço e dedicação que aplicam para desenvolver as atividades que as empresas disponibilizam. A remuneração é um fator que motiva as pessoas, desde que o valor que elas recebam esteja à altura da função que exercem.

**Qual seu nível de motivação pessoal ?
(Atribua uma nota de 0 a 10)**

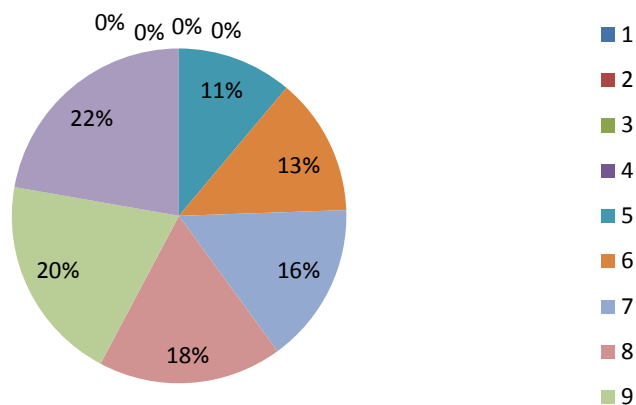


Gráfico 4 – Nível de Motivação Pessoal

Esse gráfico apresenta o nível quanto a motivação pessoal de cada colaborador mostrando que 22% atribuíram nota 7, 20% disseram que 9, 18% nota 8, 13% nota 6 e 11% a nota 5.

As empresas precisam de pessoas motivadas porque isso apresenta certa influência na sua produtividade e também nas relações de trabalho e no reconhecimento da importância de cada um para o alcance dos objetivos organizacionais. Conforme explica Robbins (1999), “se as condições de trabalho forem consideradas insatisfatórias, esses objetivos traduzidos em metas terão menor probabilidade de serem alcançados”.

Desafios para melhorar a vida profissional	
Cursando Faculdade de Graduação	44%
Cursando Pós - Graduação	-
Realiza cursos de aperfeiçoamento periodicamente	12%
Analisando novas áreas e futuros mercados de trabalho	44%

Tabela 4 – Evolução da vida profissional

A tabela 8 mostra que 44% dos colaboradores que responderam a essa questão, se sentem motivados quanto a variável crescimento e desenvolvimento profissional, cursando Faculdade de Graduação, 44% estão analisando novas áreas e futuros mercados de trabalho e 12% estão realizando cursos técnicos e outros de aperfeiçoamento periodicamente. Pelo que

foi pesquisado, essas pessoas buscam novos caminhos para terem melhores oportunidades de crescimento.

Segundo Gil (2001, p.46),

A evasão de talentos não poderá ser evitada apenas mediante compensação salarial ou oferecimento de benefícios indiretos. Será necessário criar condições para que os empregados desejem realmente permanecer na empresa, sintam a contribuição significativa para seu desenvolvimento profissional e pessoal.

O que você faria para melhorar a motivação organizacional?	
Concederia oportunidades de crescimento profissional	44%
Implantaria o plano de cargos e salários	12%
Aumentaria os benefícios	19%
Investiria em treinamentos e cursos profissionalizantes	25%

Tabela 5 – Melhorar a Motivação Organizacional

Para 44% dos funcionários analisados, ficou constatado que falta oportunidades de crescimento profissional, 25% não investiria em treinamentos e cursos profissionalizantes, 19% aumentaria os benefícios e 12% implantaria o plano de cargos e salários dentro da organização

Para Chiavenato (1999, p.323) “desenvolvimento são as experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional”.

Você considera a remuneração adequada ao trabalho que você faz?	
Adequada	69%
Muito Adequada	6%
Pouco Adequada	25%
Inadequada	0%

Tabela 6 – Satisfação com a remuneração

A tabela 10 apresenta o nível de satisfação com o salário oferecido aos funcionários pelo serviço que prestam dentro da organização. Mostra que 69% das pessoas entrevistadas disseram que a remuneração recebida é adequada, 25 % pouco adequada e 6% muito adequada conforme as atividades que desenvolvem.

A remuneração é, para os empregados, a medida de seu valor para si mesma, para seus colegas, familiares e a sociedade. Para muitas pessoas, o nível de renda determina o prestígio, status e valor de um funcionário para a organização. Para outras, o nível de renda determina o grau de motivação que um funcionário tem na empresa onde trabalha. “Remunerar é dar aos empregados um pagamento financeiro como recompensa pelo trabalho realizado e como motivador de desempenho futuro” (MEGGINSON *et al*, 1998, p.302).

A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?	
Sempre	44%
Raramente	19%
Nunca	6%
Não tenho opinião	31%

Tabela 7 – Oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional

Como mostra a tabela 11, existe um conflito de opiniões dentro do ambiente de trabalho, pois 44% dos que responderam disseram que a empresa sempre esta oferecendo oportunidades para seu crescimento profissional, 31% não opinaram, 19% raramente e 6% disseram que nunca.

O desenvolvimento pessoal relaciona-se com a educação e a orientação para o futuro da carreira do colaborador. É formado por um conjunto de atividades e processos que tem como objetivo explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do ser humano nas organizações.

Para Chiavenato (1999, p.323) “desenvolvimento são as experiências não necessariamente relacionadas com o cargo atual, mas que proporcionam oportunidades para o desenvolvimento e crescimento profissional”.

CONCLUSÃO

O estudo da motivação no trabalho foi o foco central apresentado nessa pesquisa sobre a motivação humana nas organizações. As teorias da motivação tratam das forças propulsoras do indivíduo para o trabalho e estão normalmente associadas à produtividade e ao desempenho, despertando o interesse da organização. Desta forma, o crescimento dos estudos da motivação para o trabalho se dá pela possibilidade de atender as necessidades das empresas de criar um modo que mantenha o seu funcionário trabalhando, conforme as expectativas da organização. A empresa gostaria de ver seus funcionários motivados e integrados com os seus objetivos de forma a atingir o máximo de produtividade. Os indivíduos se tornam um meio para a busca dos fins definidos pela organização devido ao uso de padrões organizacionais de motivação.

Grande parte das organizações acredita que o dinheiro motiva as pessoas. De início, esse pensamento deu certo. Mas ele já não supre mais as necessidades psicológicas humanas. Entretanto, ninguém motiva pessoas. As pessoas são motivadas para agir e obter resultados. São motivadas pela vontade de satisfazer seus desejos e suas necessidades. O segredo é identificar o que motiva o profissional, ou seja, saber quais são suas aspirações e desejos para então incentivá-lo a alcançar aquele objetivo. Contudo, a motivação é diferente em pessoas diferentes. Por isso, é preciso identificar o nível de motivação de cada pessoa. Muitos já estão motivados. Outros estão em busca de bens e desafios, e, precisam de muita motivação.

O presente estudo parte agora a se deter em apresentar aquilo que tivemos como meta a ser atingida e proposta como nosso objetivo geral: analisar as necessidades dos funcionários do setor de reposição de alimentos de uma empresa atacadista de Anápolis. Observando sob a ótica da motivação, as principais conclusões da pesquisa são as seguintes:

A remuneração mostra o quanto pode motivar os indivíduos dentro de uma organização. De acordo com os resultados apresentados, a remuneração que é oferecida mostrara um resultado bastante significativo e positivo, pois a remuneração que recebem está de acordo com o trabalho que prestam a organização, conforme mostra a tabela 6.

Como mostra a tabela 5, existe sim motivação dentro desse ambiente de trabalho, pois 30% dos que responderam disseram que se sentem motivados a trabalhar e desempenhar a função que exercem dentro da organização.

O nosso comportamento é causado pelo modo como percebemos o mundo e é dirigido para atingir certas metas. Assim, o processo motivacional é basicamente induzido. As necessidades dos empregados (motivos) causam um desejo interior de sobrepujar alguma falta ou desequilíbrio. Aplica-se alguma forma de incentivo de administração que nos motiva a responder

e a nos comportar de forma a chegar a um resultado. Assim, nossas necessidades estão satisfeitas e a organização obtém o resultado desejado. A motivação é a melhor fonte potencial de maior produtividade. Desta forma, as capacidades dos empregados serão usadas com mais eficácia, o que por sua vez deve levar a uma melhor satisfação no trabalho, assim como a maior produtividade. Fala-se de motivação todo o tempo e cada empresa parece ter sempre alguém desmotivado, sem gás para trabalhar. Pode-se pensar em duas abordagens sobre motivação: a própria, e como motivar pessoas ou terceiros. A motivação é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. É ela quem determina os níveis de desempenho pessoal e profissional obtidos.

Falar da própria motivação é falar de uma pessoa que tem um projeto de vida, sabe aonde chegar e como fazer para atingir seus objetivos. Uma pessoa com essa determinação e grau de confiança em si mesma demonstra uma autoestima considerável e tem uma excelente motivação para o trabalho, pois sabe o que quer da vida. E é isso o que as organizações estão procurando. É cada vez mais crescente a busca por profissionais talentosos, pois sem eles nada adianta estratégia, tecnologia ou ideias inovadoras. As organizações estão à procura de pessoas íntegras, criativas, motivadas, eficientes, visionárias e compreensivas. Se todos soubessem o quanto a motivação ajuda na produtividade, com certeza ela estaria sendo praticada há muito mais tempo, estamos em um mundo totalmente competitivo e não temos a obrigação de sermos "os bons", mais sim, "os melhores"! Nós somos a nossa melhor motivação.

1. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ADAIR, John. **Como tornar-se um líder**. São Paulo : Nobel, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **ADMINISTRAÇÃO novos tempos**: Os novos horizontes em administração. São Paulo: Makron Books, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. SÃO PAULO: Elsevier, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BERGAMINI, Cecília W. Motivação: mitos crenças e mal-entendidos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 2, p. 23-34, abr./jun. 1998.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4.ed. SÃO PAULO: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5.ed. SÃO PAULO: Atlas, 2008.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. SÃO PAULO: Atlas, 1999.

FARIA, A. Nogueira de. **Organização e métodos**. RIO DE JANEIRO: Livros Técnicos e Científicos, 1982.

FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para administradores**. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico**. 5.ed. São Paulo: Futura, 2002.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2002.

MEGGINSON Leon C; MOSLEY Donald C. e PIETRI Paul H, Jr. Administração. **Tradução de Maria Isabel Hopp**; 4 ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **A Escola Clássica de Administração e o movimento da Administração Científica**. In: MOTTA, Fernando C.

Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. Teoria Geral da Administração. São Paulo: Thomson, 2002.

ROBBINS, S. P. e DECENZO, D. A. **Fundamentos de Administração.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

SPITZER, Dean R. Supermotivação: **uma estratégia para dinamizar todos os níveis da organização.** São Paulo: Futura, 1997.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Este questionário destina-se a uma pesquisa de cunho acadêmico, cujo tema é o estudo da motivação dos colaboradores. Tendo como objetivo analisar os fatores que influenciam a motivação no ambiente de trabalho.

Para atingir esse objetivo, solicito sua participação, preenchendo as questões abaixo, assinalando apenas uma opção, com a maior fidelidade possível.

Parte I – Perfil dos funcionários.

Idade: _____ Sexo: F () M ()

Profissão: _____

Escolaridade: _____

Tempo de Atuação na empresa: _____

Parte II – Fatores que influenciam na motivação.

1 – Como se sente em relação ao trabalho que você executa dentro da empresa?

() Muito Satisfeito () Satisfeito () Insatisfeito () Indiferente

2 – Qual o fator de motivação, entre os citados abaixo, que mais influencia positivamente seu trabalho?

() Salário

() Plano de Saúde, hora extra.

() Folgas

() Reconhecimento profissional

3 – Qual seu nível de motivação pessoal? (Atribua uma nota de 0 a 10)

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10

4 – O que você tem feito para melhorar a sua vida profissional?

- Cursando a Faculdade de Graduação
- Cursando Pós – Graduação
- Realiza cursos de aperfeiçoamento periodicamente
- Analisando novas áreas e futuros mercados de trabalho

5 – O que você faria para melhorar a motivação organizacional?

- Concederia oportunidades de crescimento profissional
- Implantaria o plano de cargos e salários
- Aumentaria os benefícios
- Investiria em treinamentos e cursos profissionalizantes

6 – Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?

- Muito adequada
- Adequada
- Pouco adequada
- Inadequada

7 – A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

- Sempre
- Raramente
- Nunca
- Não tenho opinião