

**O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS E NO
ALCANCE DOS OBJETIVOS EMPRESARIAIS**

***THE ROLE OF MOTIVATION FOR THE SATISFACTION OF EMPLOYEES
AND THE REACH OF BUSINESS OBJECTIVES***

Marcos Antônio Moreira Teixeira – marcosmoreira683@gmail.com

Guilherme Augusto Malagolli - guilherme.malagolli@fatec.edu.br

Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (FATEC) – SP – Brasil

RESUMO

As pessoas são parte crucial para o sucesso de uma empresa, seja na alta gerência ou nos processos de produção. Mas, ao contrário de máquinas, as pessoas não estão sempre nas mesmas condições de produtividade. Fatores internos e externos podem interferir diretamente na produtividade de um indivíduo. Neste contexto, a Motivação surge como um diferencial competitivo, já que colaboradores mais motivados podem produzir muito mais que os desmotivados. Os objetivos deste estudo são elencar possíveis causas da desmotivação dos colaboradores, definir meios de aumento da eficiência das atividades por meio da Motivação, além de mostrar como a satisfação dos colaboradores interfere no alcance dos objetivos e metas empresariais. A metodologia do presente estudo está embasada em um levantamento bibliográfico realizado através de pesquisas em artigos científicos e livros, associados a estudo de caso no setor de metalurgia.

Palavras-chave: Metas Empresariais. Produtividade. Motivação. Recursos Humanos.

ABSTRACT

People are a crucial part of a company's success, whether in top management or in production processes. But, unlike machines, people are not always in the same conditions of productivity. Internal and external factors can directly interfere with an individual's productivity. In this context, Motivation emerges as a competitive differential, since more motivated employees can produce much more than the unmotivated ones. The objectives of this study are to identify potential causes of employees' demotivation, define ways to increase the efficiency of activities through Motivation, and show how employees' satisfaction interferes with the achievement of corporate goals and objectives. The methodology of the present study is based on a bibliographical survey carried out through researches in scientific articles and books, associated to a case study in the metallurgy sector.

Keywords: Business Goals. Productivity. Motivation. Human Resources.

1 INTRODUÇÃO

No mercado atual é comum ver profissionais frustrados ou insatisfeitos com as atividades que realizam no seu trabalho. A desmotivação geralmente leva a uma queda de produtividade por parte do funcionário e dificulta que a empresa atinja seus objetivos. A realização deste estudo baseia-se na análise deste cenário e em como as organizações podem incentivar a melhoria destas condições.

Segundo Chiavenato (2012) a Motivação significa estimular alguém a comportar-se de uma determinada forma. Afirma também que motivar, significa despertar o interesse e o entusiasmo por alguma coisa. Pessoas motivadas produzem mais, produzem melhor e com mais qualidade.

Os objetivos deste estudo são elencar possíveis causas da desmotivação dos colaboradores, definir meios de aumento da eficiência das atividades por meio da Motivação, além de mostrar como a satisfação dos colaboradores interfere no alcance dos objetivos empresariais.

A metodologia do presente estudo está baseada em uma pesquisa descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva procura observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos ou fenômenos, sem que o pesquisador interfira neles ou os manipule. Este tipo de pesquisa tem como objetivo fundamental a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Por fim, a pesquisa explicativa visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos (GIL, 2006).

Como referencial teórico, o conceito de motivação é o que delimita a pesquisa. A pesquisa começa com um levantamento bibliográfico acerca do conceito de motivação, realizado através de pesquisas em artigos científicos e livros. Logo em seguida utiliza-se um estudo de caso no ramo da metalurgia para ilustrar a teoria estudada.

Como justificativa, a elaboração deste estudo pretende-se mostrar como colaboradores motivados respondem ao que lhes é proposto e como a motivação pode colaborar no alcance dos objetivos empresariais. Como um fator tão simples, mas dinâmico pode interferir diretamente no ambiente organizacional, de forma positiva, interferir na produtividade dos departamentos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO ACERCA DE MOTIVAÇÃO

Todas as empresas existem com o objetivo de alcançar resultados pré-definidos, seja ela com fins lucrativos ou não, todas são regidas por esse objetivo. Para tanto, os principais tópicos a serem trabalhados são: o crescimento, a rentabilidade, a participação no mercado, a produtividade e a qualidade aplicada.

Existem fatores que podem influenciar no alcance dos resultados esperados pela empresa, são eles: os fatores macroeconômicos, os setoriais e os empresariais. Segundo Cuervo (1993), Fernández (1992), Galán e Vecino (1997) apud Cruz (2005) os fatores macroeconômicos, que são aqueles que se relacionam com a economia geral, os fatores setoriais, que estão relacionados ao setor de atuação da empresa, e os fatores empresariais que correspondem aos recursos e capacidades que estão em posse da empresa. É neste último que iremos trabalhar, analisando os recursos humanos, como o trabalho de cada indivíduo pode influenciar no alcance dos objetivos empresariais. Então, para que cada um possa somar da melhor maneira possível os seus esforços para o alcance dos resultados da empresa, é necessário que estejam motivados, satisfeitos e disciplinados a elaborarem o melhor de si.

A motivação é algo completamente mutável, varia de pessoa para pessoa, de tempos em tempos e de ambientes para ambientes, portanto não basta fazer algo extremamente motivacional em um evento e não fazer essa manutenção diária, o que torna ainda mais difícil motivar um grupo. Spector (2002) apud Cruz (2005), diz que a motivação tem a ver com a direção, a intensidade e a persistência de um comportamento ao longo do tempo. A direção refere-se ao comportamento aderido, a intensidade se refere ao esforço aplicado e a persistência diz respeito a continuidade dessas duas outras variáveis, ou seja, como esse comportamento reage ao decorrer do tempo.

Segundo Bergamin (1997) a motivação é 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. Percebamos que deve partir e dentro, por isso fazer com que o colaborador entenda o porquê de estar fazendo algo, para que através disso possa pensar sempre no jeito certo de fazer algo, e mesmo que isso possa ser no início algo maçante e desgastante, mas estabelece com o tempo a consciência de que o seu trabalho é algo importante. Dar às pessoas algo que as faça ser importantes dentro de um grupo ou processo é um ponto importante no processo de Motivação.

Segundo Spector (2003, p. 221) apud Azevedo e Medeiros, a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. Podemos resumir como sendo o quanto as pessoas gostam do trabalho delas. O nível de satisfação do colaborador revela para a empresa o quanto ele está empenhado em realizar aquela atividade, se ele gosta realmente do que faz, certamente procurará fazê-lo da melhor maneira possível.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Richardson (1999) o método científico é a forma encontrada pela sociedade para legitimar um conhecimento adquirido empiricamente, isto é, quando um conhecimento é obtido pelo método científico, qualquer pesquisador que repita a investigação, nas mesmas circunstâncias, poderá obter um resultado semelhante.

Para a elaboração do presente artigo, foram realizadas pesquisas em variadas fontes como outros artigos, revistas, livros, documentários e sites da Internet, usando-se de citações e referências relevantes sobre o tema. A metodologia, como dita anteriormente, está embasada em uma pesquisa descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva fornece os meios para se alcançar o objetivo proposto, ou seja, são as “ferramentas” das quais fazemos uso na pesquisa, a fim de responder nossa questão. Na pesquisa explicativa é feita a aplicação prática de um conjunto de processos metódicos de investigação utilizados por um pesquisador para o desenvolvimento de um estudo.

4 FERRAMENTAS MOTIVACIONAIS

Segundo Lopes (2003) o comportamento humano é determinado por causas que evoluem com o passar do tempo, quando se satisfaz uma necessidade, ela deixa de ser uma motivação para o comportamento do indivíduo, o que possibilita que as necessidades que apareçam estejam em um nível mais elevado.

No que se refere a ferramentas motivacionais, é comum encontrar nomes como o de Maslow e o de Herzberg. Maslow organizou os motivos da ação humana em cinco grupos, o que ficou conhecido como Hierarquia das Necessidades Humanas, onde destaca as necessidades fisiológicas, de segurança, social, de respeito e de realização. Para ele, bastaria entender qual é a necessidade do colaborador que precisa ser suprida e lhe prover o que lhe falta. Já Herzberg, percebendo que essa teoria de Maslow poderia ser mais aprofundada, voltou-

se aos aspectos mais relacionados com o trabalho, considerando o salário, os benefícios e as condições físicas de trabalho inadequadas como fatores que causam a insatisfação, e se bem organizados, podem motivar as pessoas. A teoria apresentada por William H. Newman também é válida, por apresentar fatores que mesmo com o avanço do tempo, podem ser considerados atuais.

4.1 Hierarquia das Necessidades Humanas

Maslow definiu essas cinco necessidades como sendo as principais necessidades humanas que influenciam diretamente no comportamento de qualquer indivíduo, na base estão as necessidades mais básicas e recorrentes, enquanto no topo as mais intelectuais e requintadas.

Imagem 1: Hierarquia das Necessidades Humanas.



Fonte: Motivation and Personality (1943).

As necessidades fisiológicas são os referentes às necessidades biológicas do indivíduo, como a fome, a sede, o sono, o desejo sexual, sendo estas satisfeitas, passa-se para o outro nível. As necessidades de segurança são as que levam o indivíduo a se proteger de qualquer perigo, o que lhe causar a sensação de segurança, como benefícios e remunerações, assim que satisfeitas, a preocupação do indivíduo passa a ser com as necessidades sociais, as relações com os amigos, colegas e com a família, são necessidades presentes em todo o ser humano. Sendo estas satisfeitas, o comportamento volta-se para a satisfação das necessidades de estima, que são os sentimentos de valor, de autoconfiança e de capacidade, o sentimento de utilidade. As necessidades de auto realização são as necessidades de crescimento do indivíduo, a tendência de todos em realizar plenamente o seu potencial. “Essa tendência pode ser expressada como o

desejo da pessoa de tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser.” (Maslow,1975:352).

4.2 Teoria dos dois fatores

A teoria proposta por Frederick Herzberg (1959) aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas, são eles os fatores Higiênicos e os fatores Motivacionais. Segundo o autor, “A prevenção da insatisfação é tão importante quanto o incentivo de satisfação”.

Os fatores Higiênicos, conhecido assim por estarem relacionados com a fonte de insatisfação, são os aspectos relacionados com o ambiente de trabalho, são eles: as condições ambientais de trabalho, relação com os colegas, o salário, a segurança no emprego, o estilo de supervisão, a relação com o superior, as políticas e diretrizes da empresa. Ou seja, é o mínimo que a empresa pode oferecer aos seus colaboradores.

Os fatores motivacionais, que estão relacionados com a fonte de satisfação, são também conhecidos como Satisfacientes, envolvem o trabalho em si, as conquistas, a realização pessoal e profissional, o crescimento e a responsabilidade do indivíduo. Consideremos que seja o algo a mais oferecido pela empresa ao colaborador.

4.3 Teoria de Newman

Dentre as demais teorias apresentadas, a teoria que William H. Newman apresenta contempla grande parte dos anseios dos colaboradores, mesmo que seja uma teoria já antiga, ainda se torna atual, com base nas necessidades e no contexto dos colaboradores atualmente.

Segundo Newman (1991, p.349) apud Vitória (2010) existe uma série de fatores, aos quais a maioria das pessoas reage favoravelmente. Sua importância é relativa, e varia de indivíduo para indivíduo e corresponde a situação específica, mas acontecem com frequência suficiente para justificar um exame atento por parte dos administradores. Estes geralmente conseguem que seus planos sejam executados com mais eficiência na medida em que asseguram aos empregados:

- Melhor remuneração;
- Projeção e prestígio social;
- Segurança;
- Trabalho interessante;
- Oportunidade de progredir;

- Atividade útil;
- Autoridade e influência;
- Tratamento humano;
- Possibilidade de opinar sobre assunto de seu interesse;
- Supervisão justa e inteligente.

Oferecer pelo menos uma parte dos itens mencionados por Newman é uma condição essencial para motivar os colaboradores, e estes itens se tornam tão comuns no nosso meio que nem o percebemos.

5 A MOTIVAÇÃO NO SETOR DE METALURGIA

Segundo Mello (2006, p.3) "o trabalho é uma forma de atividade própria do homem, enquanto ser social", O trabalho sempre ocupou um papel importante na vida de um indivíduo, principalmente porque é comum que se passe grande parte dela dentro do ambiente organizacional, sendo assim é importante que a nossa relação com esse ambiente seja a melhor possível.

O setor de metalurgia apresenta um ambiente de trabalho que exige esforço físico do operário. Ou seja, para o metalúrgico, o trabalho é visto frequentemente como algo fisicamente desgastante. De acordo com o Sindimetal (2019) casos médicos de lombalgia, dorsalgia ou hérnia de disco, problemas de coluna decorrentes do trabalho pesado são comuns em trabalhadores da área.

Além da tarefa que está ligada ao movimento força, o ambiente de fábrica também é caracterizado por espaços quentes e com barulho. Estas características são fatores que contribuem para o cansaço do trabalhador. O barulho constante, mesmo que em escala menores, pode causar diversos distúrbios de audição e mesmo de irritação.

Diante destes fatores característicos do setor, um plano de motivação dos funcionários já se faz necessário para a organização. Porém, além dos problemas estruturais, ainda ocorrem outros fatores que não são exclusividade do setor metalúrgico. Existem alguns colaboradores que se sentem intimidados pelos seus superiores, não só pelo papel que eles exercem, mas também por alguns apresentarem uma cobrança excessiva, serem autoritários, não serem compreensíveis e não possuir uma boa relação entre eles. Essa intimidação cria um ambiente

instável, e ambientes instáveis deixam todos os colaboradores inseguros, quando há segurança, há motivação em fazer o que deve ser feito.

A pressão sofrida durante o trabalho também aparece como um fator a ser considerado, aqui já não se refere à pressão exercida pelo superior, mas sim pelo ambiente organizacional, pela função desempenhada pelo colaborador, claro que é necessário que ele esteja apto a assumir tais responsabilidades, mas se o momento em que a organização se encontra, de baixa ou alta produtividade, influenciam na qualidade de vida do colaborador.

Outra reclamação é a falta de recursos, ferramentas e equipamentos básicos para a execução do trabalho, que devem estar sempre disponíveis, quando não estão, levam o colaborador a um nível de insatisfação em relação ao que deveria desempenhar. Entre esses recursos podemos citar os equipamentos de proteção individual e de limpeza, assim também como ferramentas de aperto.

Mas, como fazer para captar as informações necessárias, como entender qual área se deve atuar, ou como se controla isso, quais os parâmetros adotados para garantir que se esteja realmente sendo motivador. Estes dados podem e devem ser levantados através de pesquisa de clima organizacional, cursos motivacionais, dinâmicas de grupo, palestras, todo investimento é bem vindo para atingir os verdadeiros motivos que levem à ação de cada ser humano, com o objetivo de que eles encontrem simultaneamente a realização pessoal e profissional.

6 COMO A MOTIVAÇÃO INFLUENCIA NA VIDA PROFISSIONAL

Segundo Silva (2010) todas as pessoas precisam estar motivadas para realizar um bom trabalho, por isso é fundamental que as empresas mantenham os seus colaboradores motivados, porque assim darão o seu melhor nas tarefas que executam. Só assim uma instituição, de qualquer ramo que seja, conseguirá alcançar o sucesso. É considerável que qualquer pessoa que se sente bem, se sente motivada a buscar algo novo, a trabalhar da melhor forma, possui um nível de satisfação profissional muito maior do que os que não passam por esse processo motivacional.

O que os executivos e gestores gostariam de ver é que seus funcionários estão motivados e empenhados para atingir os objetivos e as metas da empresa de forma a alcançar o máximo de produtividade.

As organizações investem nos funcionários, para provocar atitudes que motivam esses colaboradores, como, ter um ambiente de trabalho positivo, facilitar aos empregados um âmbito

para que tomem suas decisões e respeitá-las, mostrar para o colaborador como seu trabalho pode afetar os resultados do departamento ou da companhia, e fazer com que o mesmo se identifique com a identidade corporativa, aplicando feedback construtivo de seu desempenho, indicando os pontos de progresso e aqueles que podem ser trabalhados.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o presente estudo, conclui-se que as organizações investem na motivação dos seus funcionários para manter ou aumentar o seu nível de satisfação no trabalho e assim serem mais produtivos, eficazes, inovadores e conseqüentemente serem mais comprometidos com a organização, sendo assim, as duas partes são beneficiadas com a motivação dos funcionários, de modo que a organização atinge as suas metas e os funcionários os seus objetivos e anseios, sejam eles profissionais ou pessoais.

Além do um fato a ser considerado que, nem todos os dias, os indivíduos estarão bem, problemas pessoais ou com a família, cansaço e fadiga, estresse acumulado, o estado de saúde e de ânimo, enfim, existe uma vida fora da empresa, e essa vida também influencia na qualidade do trabalho elaborado, claro que alguns dos problemas citados também podem e ocorrem dentro do ambiente de trabalho, mas cabe ao gestor ou líder criar um ambiente agradável, orientando da melhor forma os seus subordinados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, A; MEDEIROS, M. Satisfação no trabalho: um estudo de caso na procuradoria geral de justiça do rio grande do norte. **Universidade Federal do Rio Grande do Norte**, Rio Grande do Norte, 2012. p.3.

BERGAMINI, CECÍLIA WHITAKER. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Editora Atlas S.A. São Paulo -SP. 2012.p.95-100.

CRUZ, R. A influência da liderança na motivação dentro do contexto organizacional. **Universidade Cândido Mendes**, Rio de Janeiro, 2005.p.1-41.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista Administração Contemporânea**, v.10, n.1, Curitiba, 2006.p.2-16.

LOPES, G. Motivação no trabalho. **Universidade Cândido Mendes**, Rio de Janeiro, 2003. p. 19-30.

MELLO, M. **Qualidade de Vida no trabalho e Motivação**. Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://www.assevim.edu.br/agathos/edicao/monica.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, L. Comportamento organizacional: Motivação e qualidade de vida nas organizações. **Universidade Anhanguera**, São Paulo, 2017.p.1-23.

SENDER, G; FLECK, D. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. **Revista Administração Contemporânea**, v.21, n.6, Curitiba, 2017.p.2-17.

SILVA JÚNIOR, N. A. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. **Psico-USF, Universidade de São Francisco**, v.6, n.1, Itatiba, 2001.p.2-15.

TIMOSE, L.S. et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, v.20, n.3, São Paulo, 2010.p.2-17.

VITÓRIA, G. Funcionários motivados – O caminho para o sucesso. **Universidade Cândido Mendes**, Goiás, 2010. p. 1-44.