

AÇÕES PARA ENGAJAMENTO E MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS EM MEIO CORPORATIVO

ACTIONS FOR EMPLOYEE ENGAGEMENT IN CORPORATE MEANS

Débora Letícia Nós; Gabriela da Silva Manoel e Camila Puhl

NÓS, Débora Letícia; MANOEL, Gabriela da Silva; PUHL, Camila. Ações para engajamento e motivação dos funcionários em meio corporativo. Revista Tecnológica da FATEC-PR, v.1, n.11, p. 10-17, jan/dez, 2020.

RESUMO

As pessoas são fatores preponderantes em uma organização, pois por intermédio das pessoas as empresas conquistam e mantêm os clientes, são de vital importância na entrega de valor ao cliente. Esse pessoal motivado e bem liderado obtém os melhores resultados com alta qualidade, satisfazendo tanto a empresa como seus clientes e contribuindo com seus próprios interesses pessoais e profissionais, ou seja, mantendo sua colocação no mercado como assegurar seus empregos. Neste trabalho são apresentados quais os estilos de liderança nas organizações, as teorias motivacionais aplicadas à administração, o instrumento de coleta de dados, a interação existente entre as teorias de liderança e sua aplicabilidade nas gestões de equipes. A metodologia utilizada de pesquisa tem cunho exploratório que tem como objetivo aprimorar ideias ou a descoberta de intuições, com planejamento flexível, levando em conta a diversidade de aspectos do estudo, a pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição das características de um determinado grupo em relação a determinado acontecimento. Foi também utilizada a pesquisa de campo, a qual se caracteriza por investigações com a coleta de dados de pessoas com diferentes tipos de pesquisa. O propósito da pesquisa é identificar as ações motivacionais e bem lideradas promovidas dentro de uma organização, demonstrando num todo que o pessoal motivado tende a ser mais eficiente e realizado no que faz. A motivação e a liderança bem aplicadas são o motivo maior para o melhor desempenho. A pesquisa realizada indicou que os resultados atingidos são consequência de uma série de posturas assumidas, bem como confiança e responsabilidade mútua entre todas as partes envolvidas. Ainda permitiu visualizar resultado não somente da satisfação, mas também de uma série de fatores como: mudanças, redirecionamentos das funções quando necessário, alta capacidade de liderança.

Palavras-chave: Motivação. Liderança. Gestão de Equipes.

ABSTRACT

People are preponderant factors in an organization, because through people, companies win and retain customers, with the argument that employees are undoubtedly the main and vital part in delivering value to the customer. For these motivated and well-led people obtain the best results with high quality, satisfying both the company and its customers and contributing to their own personal and professional interests, that is, maintaining their placement in the market as well as securing their jobs. It will be analyzed which actions that students from an educational institution use to engage their employees, in addition to the increase in remuneration, and which leadership style is most positive within the organization. Leadership styles in organizations, motivational theories applied to management, the data collection instrument, the interaction between leadership theories and their applicability in team management will be presented. The exploratory research methodology is carried out, which aims to improve ideas or the discovery of intuitions, with flexible planning, taking into account the diversity of aspects of the study, the descriptive research aims to describe the characteristics of a given group in relation to a certain event. Bibliographic research will be developed

from books and scientific articles. And field research is characterized by investigations with the collection of data from people with different types of research. The purpose of the research is to identify motivational and well-led actions promoted within an organization, demonstrating as a whole that motivated and well-led people tend to be more efficient and accomplished in what they do. Motivation and well-applied leadership are the biggest reason for better performance. The research carried out indicated that the results achieved are the result of a series of assumed positions, as well as trust and mutual responsibility between all the parties involved. The present research allowed to visualize the engagement is a result not only of satisfaction, but also of a series of factors such as: changes, redirection of functions when necessary, high leadership capacity.

Keywords: Motivation. Leadership. Team management.

1 INTRODUÇÃO

As teorias que mostraram o valor e como é alcançada a motivação de um colaborador são as teorias de Frederick Herzberg- teoria dos dois fatores e Abraham Maslow- teoria da hierarquia das necessidades. A partir dessas teorias a motivação ficou mais conhecida e enfatizada nas organizações. Na órbita de Maslow e Herzberg a remuneração é primordial para que as necessidades sejam supridas e a satisfação e motivação sejam alcançadas, mas não são as únicas maneiras de se alcançar o topo da pirâmide e nem a satisfação completa. Cavalcanti (2007, p. 37) ressalta que a “motivação vem do ato de motivar e agir, mostrara percepção do comportamento motivacional de cada indivíduo abordando cada papel na vida dos indivíduos e nas organizações, mostrar o potencial produtivo, criativo e inovador de cada ser humano”.

Sendo que não só a remuneração é um fator motivacional, pois a liderança se torna algo diferencial na organização, como o estilo democrático que é fundamental para um bom desempenho funcional, um excelente relacionamento interpessoal, e um propulsor de uma motivação.

2 OBJETIVOS

O presente trabalho tem por objetivo identificar quais outros meios de motivação, além da remuneração, que realmente atinjam os objetivos desejados. E quais outros estilos de liderança trazem efeitos positivos e motivação dentro de organizações. Como objetivos específicos, serão necessárias tomadas das seguintes ações: a) Demonstrar as teorias de motivação aplicadas a administração; b) Elaborar um instrumento de coleta de dados; d) Avaliar a interação existente entre as atuais teorias sobre liderança e sua real aplicabilidade nos modelos de gestão de equipes e e) Relatar os papéis do líder e as teorias comportamentais sobre motivação.

3 JUSTIFICATIVA

Defende-se a escolha do tema visto que os funcionários são aliados da organização, estar motivado é algo fundamental para que seu sucesso ocorra. Portanto o líder é uma pessoa essencial,

pois é através dele que terá uma equipe focada e motivada em suas metas, sem se preocupar com a competitividade ou rivalidade, todos prontos para cooperarem uns com os outros, a produtividade da empresa crescerá cada vez mais, atingindo assim a principal meta que o administrador tem (MENEGHETTI, 1999, p. 25).

4 METODOLOGIA

Segundo Oliveira (1999), um método é um conjunto de processos pelos quais se torna possível conhecer uma determinada realidade, produzir determinado objeto ou desenvolver certos procedimentos ou comportamentos. Os métodos utilizados neste trabalho: Pesquisa exploratória tem como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições, seu planejamento é bastante flexível, levando em conta a diversidade de aspectos do estudo. (GIL, 1991). A pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de uma população com relação a determinado acontecimento, e será embasada em pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir de materiais publicados (GIL, 1991). A pesquisa de campo, se caracteriza pelas investigações, além da pesquisa bibliográfica, realizada com a coleta de dados de pessoas, com diferentes tipos de pesquisa. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Para a coleta de dados da pesquisa foi utilizado questionário com questões abertas.

Esta pesquisa foi aplicada para alunos e funcionários da FATEC – Faculdade Tecnológica de Curitiba. Sabe-se que o objetivo central do trabalho é avaliar as ações dos gestores para motivar seus colaboradores. Tendo em vista este objetivo, foi elaborado um questionário de vinte e uma questões, ligados a experiência de líder com seus liderados e as teorias motivacionais apresentadas.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A motivação é a aliança entre a vontade de obter algo ou alcançar alguma coisa, meta, objetivo. Assim fazendo uma ligação entre a necessidade de completar e alcançar algo para estar incentivado ou até motivado, isso se aplica na organização como uma meta ou um propósito designado para o funcionário pode ser um estímulo para a motivação do colaborador. (SPECTOR, 2007). Williams (2010) cita as recompensas extrínsecas, que são oferecidas aos funcionários e visíveis a outras pessoas, que são vinculadas ao desempenho de tarefas, e a adoção de certos comportamentos. Como por exemplo: salários, promoções. E as intrínsecas, que é o reconhecimento associado à realização de uma tarefa em função de sua necessidade. Como por exemplo: a oportunidade de aprender algo novo, de poder ser responsável por um projeto novo da empresa. Tommy Lee Hayes- Brow, que é responsável pelos programas de reconhecimento da MetLife, afirma que os gestores devem conhecer as necessidades de seus funcionários, para que possam lhes proporcionar oportunidades e recompensa que as satisfaçam. (WILLIAMS, 2010).

Desde o início, quando as organizações humanas foram estabelecidas, vários pensadores tentaram descobrir a resposta para o que motiva as pessoas a trabalhar. Diferentes abordagens aplicadas por eles resultaram em uma série de teorias sobre a motivação, conforme apresentado no Quadro 1. (BERGAMINI 1997).

TEORIA MOTIVACIONAL	DESCRIÇÃO
Teoria motivacional da expectativa de Vroom	Necessidades sentidas determinam a ação ou o comportamento das pessoas; Motivação ligada a escolha individual, que cada um tem sob determinada atividade; Motivação = expectativa x instrumentalidade x valor; A força motivacional é igual ao valor percebido do resultado. (CERTO, 2003)
TEORIA MOTIVACIONAL	DESCRIÇÃO
Teoria motivacional da Equidade	Motivação do trabalho quando tratadas de modo justo; Equiparação com funcionários com mesma função. (WILLIAMS, 2010)
Teoria motivacional de Porter- Lawler	Necessidades sentidas determinam o comportamento humano; O estímulo a ser utilizado depende da recompensa que trará ao executor. (CERTO, 2003).
Teoria da Hierarquia das Necessidades	O funcionário é motivado pelas necessidades organizadas numa hierarquia, que a cada necessidade satisfeita, uma não satisfeita passa a ser prioridade. Necessidades Fisiológicas, Necessidades de Segurança, Necessidades Sociais, Necessidades do Edo e Autorrealizações. (MASLOW, 1970)
Teoria de ERG de Alderfer	Três necessidades prioritárias: Existência (segurança e necessidades fisiológicas), Relacionamento (sentimento de posse) e Crescimento (estima e autorrealização). (CARAVANTES, 1999)
Teoria Contínua Imaturidade- Maturidade de Argyris	Progresso natural da imaturidade para a maturidade. (CERTO, 2003)
Teoria da Necessidade Adquirida de McClelland	Necessidades Adquiridas no decorrer da vida, Associação (ser aceito), realização (alcançar metas desafiadoras) e poder (influência). (CERTO, 2003)
Teoria dos Dois Fatores	Baseado em experiências profissionais passadas,

	para saber qual a reação do funcionário em determinada situação. (CARAVANTES, 1999)
Relação entre a Motivação e a Gestão de Pessoas	Tem como meta satisfazer as necessidades dos subordinados por meio de comportamento organizacional adequado e com o auxílio da gestão de pessoas. Entre as estratégias estão: comunicação gerencial, teoria X, teoria Y, incentivos monetários e não monetário.

Quadro 1 – Síntese das teorias motivacionais.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Seguindo a metodologia citada anteriormente, obteve-se como resultado inicial que 100% dos alunos entrevistados ocupam cargos de liderança em algum nível hierárquico dentro de suas empresas, sendo estes com faixa etária média de 30 a 35 anos entre homens e mulheres de forma equilibrada.

A segunda etapa das entrevistas culminou em questionamentos envolvendo algumas das teorias anteriormente sintetizadas e, as respostas poderiam variar entre: Concordam (C); Concordam Totalmente (CT); Discordam (D); Discordam Totalmente (DT) e Neutros (N) e, dessa maneira, foi possível atingir os seguintes resultados:

TEORIA MOTIVACIONAL	RESULTADO PESQUISA (%)				
	C	CT	D	DT	N
Teoria motivacional da expectativa de Vroom	40,0	0	23,0	14,0	23,0
Teoria motivacional da Equidade	37,0	40,0	9,0	3,0	11,0
Teoria motivacional de Porter- Lawler	48,0	34,0	9,0	6,0	3,0
Teoria da Hierarquia das Necessidades	3,0	46,0	48,0	3,0	3,0
Teoria da Necessidade Adquirida de McClelland	48,0	40,0	3,0	3,0	6,0
Relação entre a Motivação e a Gestão de Pessoas	63,0	20,0	0	14,0	3,0

Quadro 2 – Resultados da pesquisa de campo.

Pode-se observar nos resultados apresentados acima que, a maioria dos entrevistados estão de acordo com as teorias motivacionais colocadas pelos autores. Isso mostra que motivar é investir em pessoas. Criar uma equipe motivada exige do líder uma transparência no incentivo aos seus colaboradores. Estes precisam sentir que, independente das dificuldades enfrentadas no trabalho, todos estão animados para concluir o trabalho com êxito. Mostrar interesse e preocupação com as atividades dos subordinados criar o laço entre líder e colaborador,

proporcionando mais produtividade (MANZINI, 2011).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação e o engajamento no trabalho são temas de grande importância para a gestão de pessoas, pois objetivam que o funcionário se sinta melhor no ambiente de trabalho e mais envolvido com seu trabalho. Assim essa pesquisa teve como objetivo avaliar as ações dos gestores para motivar seus colaboradores. A pesquisa realizada indicou que os resultados atingidos são consequência de uma série de posturas assumidas, bem como confiança e responsabilidade mútua entre todas as partes envolvidas. A presente pesquisa permitiu visualizar que o engajamento é resultado não somente da satisfação, mas também de uma série de fatores como: mudanças, redirecionamentos das funções quando necessário, alta capacidade de liderança.

Como trabalhos futuros é possível avaliar as teorias motivacionais quanto ao engajamento dos funcionários com suas atividades dentro da organização e, cruzar os dados adquiridos neste artigo com intuito de avaliar ainda com mais detalhamento possibilidades de melhorias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios de administração: o essencial em teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas organizações: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. São Paulo: Atlas, 1998.

DAFT, Richard L. **Administração**. 6.ed. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MENEGHETI, ANTONIO. **Psicologia do Líder**. 2. ed. Florianópolis: edição do autor, 1999.

ROBBINS, Stephen Paul, 1943 - **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva 2000.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 9 ed. São Paulo: Printence Hall, 2002.

WILLIAMS, CHUCK. **ADM**. São Paulo: Cenage Learnig, 2010.