

() Graduação (X) Pós-Graduação

IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Herrisson Queiroz Neto
Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE
queiroz.contabil@hotmail.com

Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior
Instituto Federal da Bahia - IFBA
junior.ccavalcante@gmail.com

Alessandra Carla Ceolin
Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE
alessandra.acc@gmail.com

Juliana Mousinho Saphira Andrade
Instituto Federal da Bahia - IFBA
julianamousinho@gmail.com

Paulo Rocha Cavalcante
Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE
pcavalcante1977@hotmail.com

RESUMO

A motivação do colaborador no ambiente de trabalho é um dos principais fatores que contribui para a sua eficiência e produtividade, ademais, quando o clima organizacional é frio, quando o colaborador está desmotivado, dificilmente ele contribuirá de forma efetiva e com sinergia com os demais membros da organização. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar como a motivação do indivíduo no ambiente de trabalho contribui para a eficiência organizacional. Em relação aos procedimentos metodológicos, do ponto de vista de sua natureza, essa pesquisa se classifica como básica. No que se refere a abordagem do problema, foi utilizado o método qualitativo. Em relação aos objetivos, se enquadra como descritiva. A técnica empregada para a coleta dos dados foi a análise documental. O recorte temporal foi de março de 2020 a outubro de 2021. Percebeu-se, que a organização pode se prejudicar quando não há um clima organizacional favorável, o que pode ser reflexo de uma cultura organizacional desalinhada. É relevante a atenção constante a esse tema, colaboradores motivados dão o seu melhor e a organização só têm a ganhar com colaboradores satisfeitos.

Palavras chave: Colaborador; Empresa; Rotatividade.

1 INTRODUÇÃO

A motivação do colaborador no ambiente de trabalho é um dos principais fatores que contribui para a sua eficiência e produtividade, ademais, quando o clima organizacional é frio, quando o colaborador está desmotivado, dificilmente ele contribuirá de forma efetiva e com sinergia com os demais membros da organização.

Para Robbins (2005, p.132) “a motivação é um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Assim, a motivação é concebida como parte integrante do processo administrativo, sendo considerada uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos do trabalho e das organizações (BICHETT; VARGAS, 2021). Maslow (2001) afirmava ainda que a motivação das pessoas objetiva satisfazer desde as necessidades mais simples (primárias, fisiológicas), até as necessidades mais complexas ou psicológicas (autorrealização).

Para Lucatelli *et al* (2021) motivação é sempre um assunto muito debatido nas organizações. Quais as causas da motivação? Quem é o responsável por motivar? Por quais razões motivar? O que me motiva?

Ante o exposto, o presente estudo se propõe a responder: qual a relevância de se manter colaboradores motivados para que a organização seja mais eficiente em suas operações?

Conforme Maximiano (2011), no mundo contemporâneo as empresas necessitam de pessoas para desenvolver seu negócio e conseqüentemente para que conquistem o sucesso almejado, precisam que os colaboradores exerçam suas atividades de maneira satisfatória. A contribuição no trabalho de cada colaborador depende da sua motivação, que pode ser influenciada tanto pelos fatores internos, como os externos.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar como a motivação do indivíduo no ambiente de trabalho contribui para a eficiência organizacional.

Para Desiderati; Vasconcellos e Alves (2016), há várias décadas, muitos estudiosos pesquisaram e pesquisam, até hoje, sobre motivação dos funcionários nas empresas, aprofundando-se cada vez mais no assunto, buscando compreender o comportamento humano nas organizações.

A motivação para o trabalho possui relação com a produtividade individual e organizacional. Deste modo, recebe considerável atenção em estudos na área de psicologia e gestão organizacional (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018).

Motivação para o trabalho não é sinônimo de comportamento do trabalhador. A motivação é um fator que determina o comportamento do indivíduo. O que determina a

motivação dos trabalhadores são as suas necessidades, expectativas e desejos (MASLOW, 1943).

Segundo Chiavenato (2007) e Luiz, Bertoni e Machado (2019) o comportamento humano pode ser explicado através de um ciclo motivacional, que condiciona cada comportamento humano. Estas necessidades rompem o equilíbrio do organismo, levando o indivíduo a um estado de tensão, insatisfação e desconforto. Essas sensações fazem com que a pessoa reaja de tal maneira a se livrar dessa tensão caso o comportamento for eficaz ele encontrará satisfação e assim o organismo volta ao estado de equilíbrio. A necessidade pode ser satisfeita, frustrada ou compensada.

Para Hunt e Osborn (2002, p. 96), satisfação no trabalho formalmente definida é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas.

O que motiva uma pessoa em um determinado momento, pode não motivar outra nesse mesmo instante, pois as pessoas são diferentes umas das outras. Por isso, é de extrema importância que a organização invista em seus funcionários, através de programas motivacionais, como treinamentos e palestras, possibilitando que eles expressem suas vontades, para que consiga conhecer o que os motiva (DESIDERATI; VASCONCELLOS; ALVES, 2021).

Em relação aos procedimentos metodológicos, do ponto de vista de sua natureza, essa pesquisa se classifica como básica. No que se refere a abordagem do problema, foi utilizado o método qualitativo. Em relação aos objetivos, se enquadra como descritiva. A técnica empregada para a coleta dos dados foi a análise documental. O recorte temporal foi de março de 2020 a outubro de 2021. A análise dos dados foi realizada através de um quadro, apresentado na próxima seção.

2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esse estudo teve como objetivo geral analisar como a motivação do indivíduo no ambiente de trabalho contribui para a eficiência organizacional. Após a análise bibliográfica, foi elaborado o quadro 1, onde constam os principais achados.

Quadro 1 - Motivação no Ambiente de Trabalho

BENEFÍCIOS	CONTEXTUALIZAÇÃO
Retenção de Talentos	Um ambiente motivador favorece a evolução e o desempenho. Captar e reter talentos é uma das melhores estratégias para formar equipes incríveis e

	alcançar resultados expressivos. Um ambiente estressante e improdutivo afasta esse perfil.
Redução de Turnover	Em um ambiente produtivo e salutar, o profissional se sente mais seguro e praticamente elimina pensamentos de saída da empresa. Vale ressaltar que os gastos com rotatividade são altos, além do tempo desperdiçado na busca de novos perfis que se adequem ao alinhamento estratégico da organização.
Aumento de Produtividade	Em muitos casos tudo pode estar funcionando corretamente com bons salários e benefícios, além de bons recursos de trabalho. Porém, os resultados podem não estar agradando simplesmente por falta de motivação.
Otimização de tempo	Um dos benefícios mais marcantes é a redução de tempo para a realização de tarefas. Um colaborador motivado tende a ser muito mais rápido e preciso na execução das tarefas.
Crescimento pessoal	O desenvolvimento dentro do ambiente de trabalho aumenta a confiança do colaborador. Dessa forma, são grandes as chances de ele superar expectativas e evoluir junto com a organização.
Trabalho em Equipe	Colaboradores motivados tem o sentimento em comum de trabalhar pela empresa, o que facilita as relações no desenvolvimento do trabalho em equipe. Melhorando o relacionamento interpessoal dentro da organização.

Fonte: Adaptado de Furtado (2020); Closs (2020); Costa (2016); Santos *et al* (2016) e Coutinho (2020).

Percebe-se o quanto é vantajoso manter funcionários motivados dentro da organização, pois são inúmeros os benefícios.

3 CONCLUSÕES

Esse estudo teve como proposta apresentar os principais benefícios da motivação no ambiente de trabalho para a eficiência organizacional. Constatou-se, que são muitos os benefícios, que vão desde a diminuição da rotatividade, aumento da produtividade e satisfação do cliente.

Percebeu-se, que a organização pode se prejudicar quando não há um clima organizacional favorável, o que pode ser reflexo de uma cultura organizacional desalinhada. É relevante a atenção constante a esse tema, colaboradores motivados dão o seu melhor e a organização só tem a ganhar com colaboradores satisfeitos.

As limitações desse estudo residem em abordar apenas os benéficos da motivação no ambiente de trabalho. É necessário, também, elencar os principais fatores que impulsionam a motivação do indivíduo.

Como sugestões para futuros estudos, sugere-se uma triangulação entre relevância da motivação, fatores que motivam e qualidade de vida no trabalho, pois esses três elementos são cruciais para uma visão mais ampla do tema.

REFERÊNCIAS

BICHETT, M.; VARGAS, S. M. L. Fatores Influenciadores na Satisfação e Motivação ao Trabalho no Setor Público Municipal. **Desafio Online**, v. 9, n. 1, p. 138-162, 2021.

CLOSS, D. **Motivação no Trabalho – 7 Ações de Endomarketing para Motivar os Colaboradores**. PROJIC, 2021. Disponível em: <<https://endomarketing.tv/motivacao/>> Acesso em 20 out. 2021.

COSTA, J. **A Importância da Motivação no Trabalho**. Administradores, 2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho>>. Acesso em 10 out. 2021.

COUTINHO, T. **7 segredos para manter a motivação no trabalho**. VOITTO, 2021. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/motivacao-no-trabalho>> Acesso em 10 out. 2021.

DESIDERATI, M.; VASCONCELLOS, B.; ALVES, L. E. Impacto da motivação na organização: análise exploratória com o método dos mínimos quadrados parciais. **Caderno de Administração**, v. 24, n. 1, p. 43-52, 2016.

FURTADO, M. **Motivação no ambiente de trabalho**. CONVENIA, 2021. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/motivacao-ambiente-trabalho/> Acesso em 22 out. 2021.

HUNT, J.; OSBORN, R. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Bookman, 2002.

LUCATELLI, F.; TORMEN-FERREIRA, J. A.; ALBERTON, A.; MARINHO, S. V. Um Pessimista Convicto na Minha Equipe: Estilos de Liderança e Motivação. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 2, p. 6-24, 2021.

LUIZ, D. S.; BERTONI, F. A.; MACHADO, G. B. Análise do Grau de Motivação Comparando os Fatores Expostos por Herzberg: Estudo de Caso em uma Empresa de Formação de Condutores. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, p. 28-45, 2019.

MASLOW, A. H. **A theory of human motivation**. Psychological review, 50, v. 4, 370, 1943.

MASLOW, A. H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTOS, Cilene Marcelo; VIEIRA, Diana; HENKE, Francielle Schwanz; CICHELO, Natália Pires Castro; BAIÃO, Tatiana Modia da Silva; CUNHA, Maurício Ayres. A Importância da Motivação no Ambiente de Trabalho. **Revista Aten@**. vol. 1 – n. 0 – Ago.2016. Disponível em: <http://periodicosunimes.unimesvirtual.com.br/index.php?journal=gestaoen>

egocios&page=index

ZONATTO, V. C. S.; SILVA, A.; GONÇALVES, M. Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional . **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.