

FATORES MOTIVACIONAIS DOS FUNCIONÁRIOS DE UM LABORATÓRIO CLÍNICO.

Stephanie Nayara Aires Silva ¹
Ana Paula de Faveri ¹
Jhenyffer Welly Lustoza de Lima ¹
Eduardo Alves da Silva ¹
José Eustaquio Canguçu Leal ²

¹ Graduando em Gestão do Agronegócio – Núcleo de Pesquisas Agroambiental e Social - IFTO Campus Palmas.
e-mail: nayaraaires6@gmail.com, jhenyffer.welly@gmail.com, ana.faveri@outlook.com, eduardoalves.go@gmail.com

² Doutor em Ciências Administrativas – Professor – IFTO Campus Palmas. e-mail: eustaquio@ifto.com.br

Resumo

A motivação pode ser definida como o conjunto de fatores que determina a conduta de um indivíduo. A motivação tem sido alvo de muitas discussões. No campo clínico, quando se estudam algumas doenças, na educação, voltada para o processo de aprendizagem. Na vida religiosa, quando se tenta compreender o que motiva alguém a ter fé numa determinada crença. E, nas organizações, buscando obter um maior rendimento dos profissionais que formam o quadro de uma organização. Esta pesquisa identifica quais são os fatores que influenciam a motivação dos funcionários de um laboratório de análises clínicas em Palmas, Tocantins. Trata-se de pesquisa descritiva e exploratória, tendo como método mais adequado o estudo de caso. Utilizou-se, para tanto, entrevista em profundidade semiestruturada aos servidores do setor, guiada por um roteiro de perguntas. O objetivo deste trabalho é identificar os itens motivacionais e satisfatórios para os funcionários em uma organização.

Palavras-chave: comportamento, gestão de pessoas, motivacional, satisfação.

INTRODUÇÃO

A palavra motivação vem do Latin “motivus”, relativo a movimento, coisa móvel. Vemos que a palavra motivação, dada a origem, significa movimento. Quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas (NAKAMURA, 2006). A motivação é uma abordagem de dentro para fora, centrada em princípios e baseada nas atitudes e comportamentos, voltando-se para a eficácia pessoal, interpessoal e profissional. Chiavenato (2009) acredita que motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico.

Manter a motivação dos funcionários dentro de uma organização não tem sido um trabalho fácil. Segundo Ferreira; Fortuna e Tachizawa (2006) as organizações enfrentam uma dificuldade para motivar os funcionários, pois é um processo complexo; não há uma receita pronta para alcançar a motivação de uma pessoa.

Para Faller (2004) a falta de motivação atrai dúvida e indecisão e a maioria das empresas tem ficado prejudicada em seus planejamentos e em sua eficiência, então se percebe que os resultados de uma organização estão diretamente associados ao fator motivação, pois um funcionário quando motivado gera inúmeros benefícios para a organização como o comprometimento em cumprir as metas estabelecidas, entre outros, e quando desmotivado pode causar inúmeras consequências como absenteísmo, produtividade baixa etc.



Em uma empresa é necessário que haja um time, que almeja um bom ambiente de trabalho que valorize o que temos de melhor, que é o nosso conhecimento, aptidões, nossas habilidades e responsabilidades. A motivação é resultado da interação de um indivíduo e a situação. Certamente ele deve se sentir interessado no que esta fazendo, não adianta ficarem horas realizando uma atividade que não seja de seu interesse, isso acaba se tornando entediante. Em muitos casos as pessoas trabalham desmotivadas, paradas, cansadas estando muito longe de oferecer bons resultados, aguardando por anos uma motivação que não seja necessariamente um aumento salarial, mais um elogio, reconhecimento, perspectivas, etc.

Este trabalho buscou identificar dentro do trabalho os itens que motivam os funcionários de um laboratório em Palmas, Estado do Tocantins.

METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado em novembro de 2016 em um laboratório de Análises Clínicas, na cidade de Palmas, Estado do Tocantins. A pesquisa é do tipo exploratória e descritiva. Foram feitas perguntas através de questionários aplicados a 31 funcionários devidamente ativos na empresa que representam 85% dos colaboradores presentes no quadro de funcionários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos questionários obteve os seguintes resultados sobre o perfil e itens que influenciam no fator motivacional do funcionário. Foi primeiro identificado o quadro de funcionários: sexo, faixa etária, estado civil.

O quadro de funcionários deste laboratório é composto por 89% do sexo feminino, e somente 11% do sexo masculino. A maioria dos funcionários tem a idade entre 25 a 34 anos, 39% dos funcionários se encontra na faixa etária de 16 a 24 anos, 45% estão na faixa de 25 a 34 anos e somente 16% entre 35 a 59 anos. Não tem pessoas acima dos 60 anos. Quanto ao estado civil dos funcionários, 74% dos funcionários entrevistados são solteiros, 23% responderam que são casados e apenas 3% divorciado.

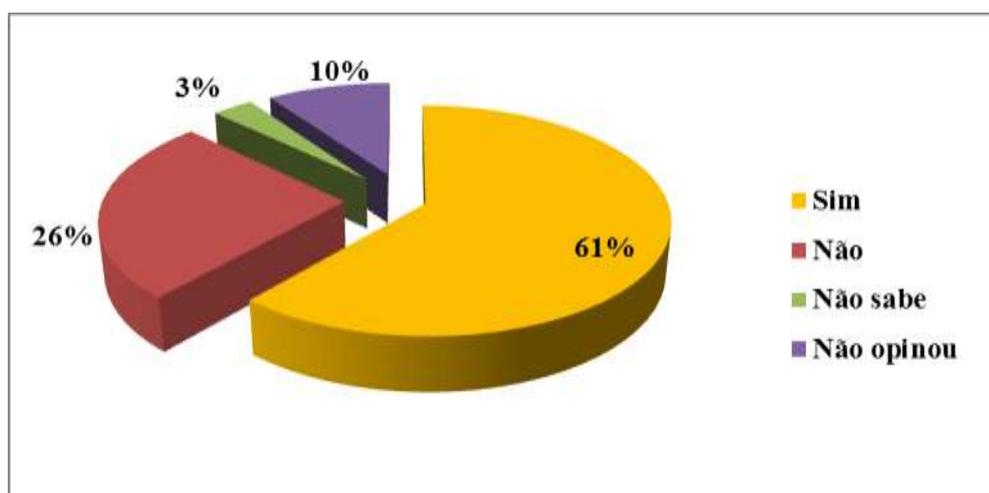


Gráfico 1: Se sente motivado?

De acordo com o gráfico, 61% dos funcionários afirmaram que se sentem motivados, o que se torna um fator muito relevante; 26% responderam que por algum motivo não estão motivados,

seria um ponto importante a ser analisado e revertido; enquanto que 10% não quiseram opinar e apenas 3% não souberam responder.

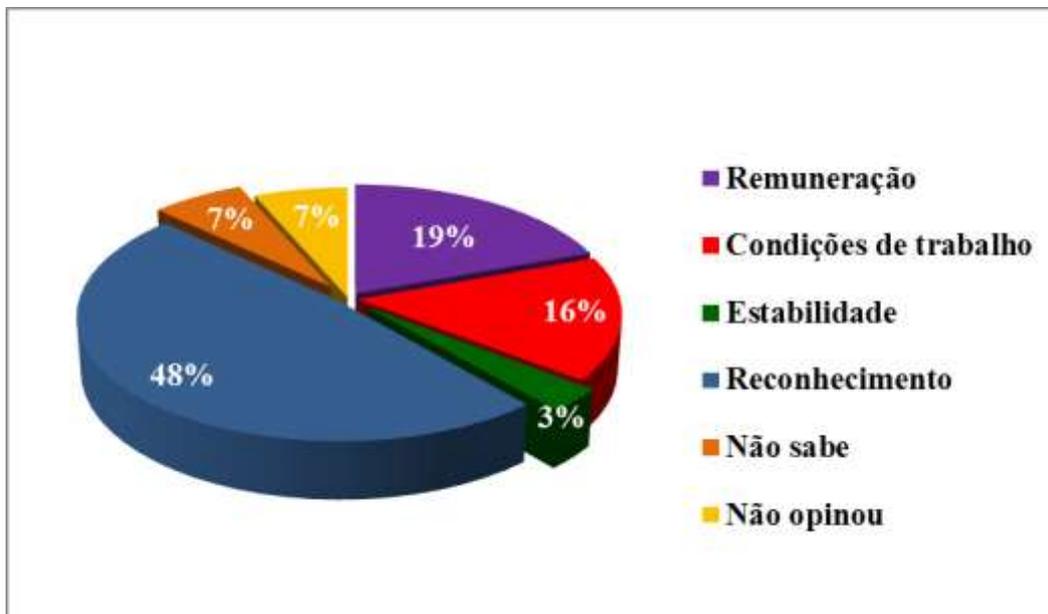


Gráfico 2. Fatores que elevam a motivação.

Em uma empresa existem pontos importantes para que haja motivação, como mostra o gráfico 2, onde 19% afirmam que a remuneração é primordial; por outro lado 48% prezam pela valorização; 16% responderam afirmam que são as condições de trabalho; 7% não souberam responder o que eleva a motivação, enquanto outros 7% preferirem não opinar e somente 3% se preocupam com a estabilidade.

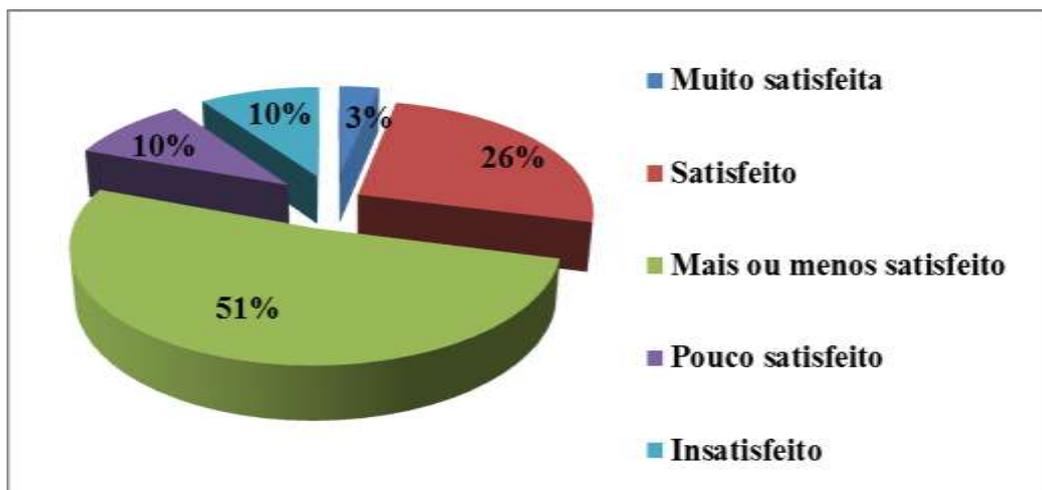


Gráfico 3. Satisfação com a remuneração recebida.

Como mostra no gráfico 3, a maior parte dos 51% dos funcionários estão mais ou menos satisfeitos; 26% estão satisfeitos, apenas 3% estão muito satisfeitos; 10% estão pouco satisfeitos; enquanto que outros 10% dos funcionários afirmam estar insatisfeito com o que ganham

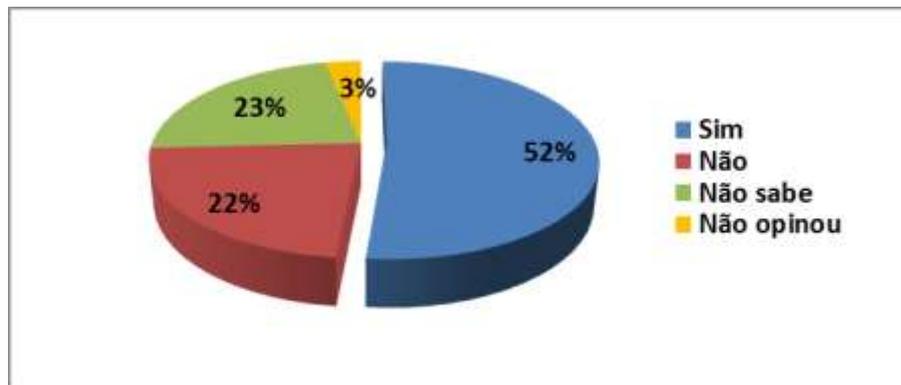


Gráfico 4. Nível de segurança e estabilidade no trabalho.

O gráfico 4, mostra que mais da metade dos funcionários, representando 52% afirmam está seguro com relação ao seu trabalho o que se torna relevante no processo motivacional; 22% não sentem estabilidade, 23% não souberam responder e apenas 3% não quiseram opinar.

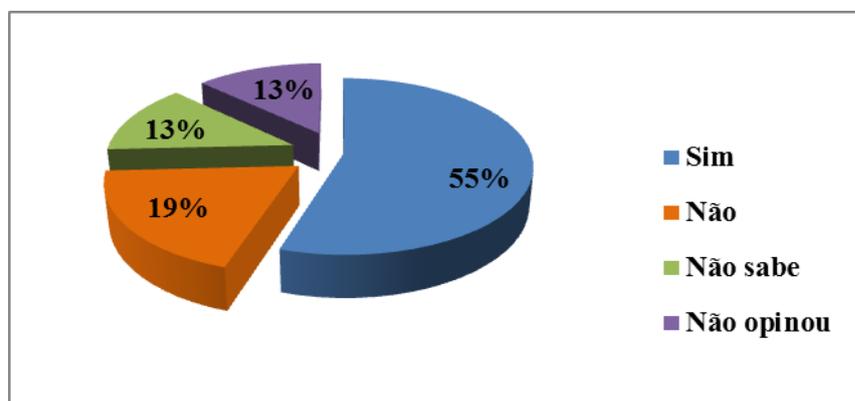


Gráfico 5. Sentimento de valorização do trabalho.

No gráfico 5, apresenta o índice de valorização, onde mostra que 55% dos funcionários se sentem valorizados pelos seus chefes; pela função que executam 19% dizem não serem valorizados pela função que executam 13% não sabe e 13% não quiseram opinar.

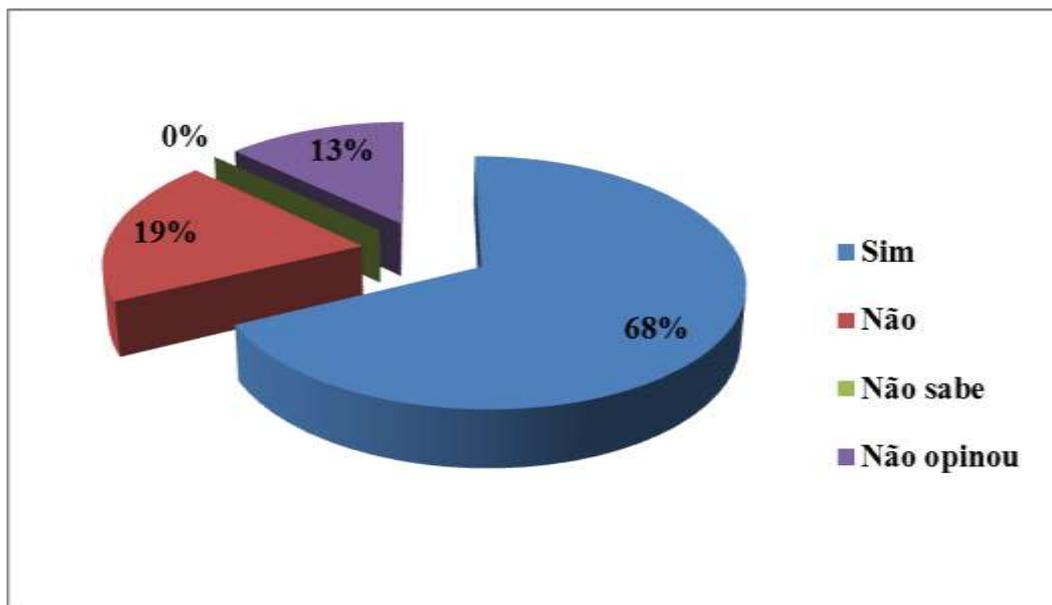


Gráfico 1 Índice de satisfação com o cargo que ocupa.

Analisando o gráfico e relembrando o anterior, vimos que mesmo alguns funcionários não se sentindo valorizado ou reconhecido, neste gráfico mais da metade dos funcionários se sentir realizado na função que executam dentro da empresa, 19% diz que não e 13% não quiseram opinar.

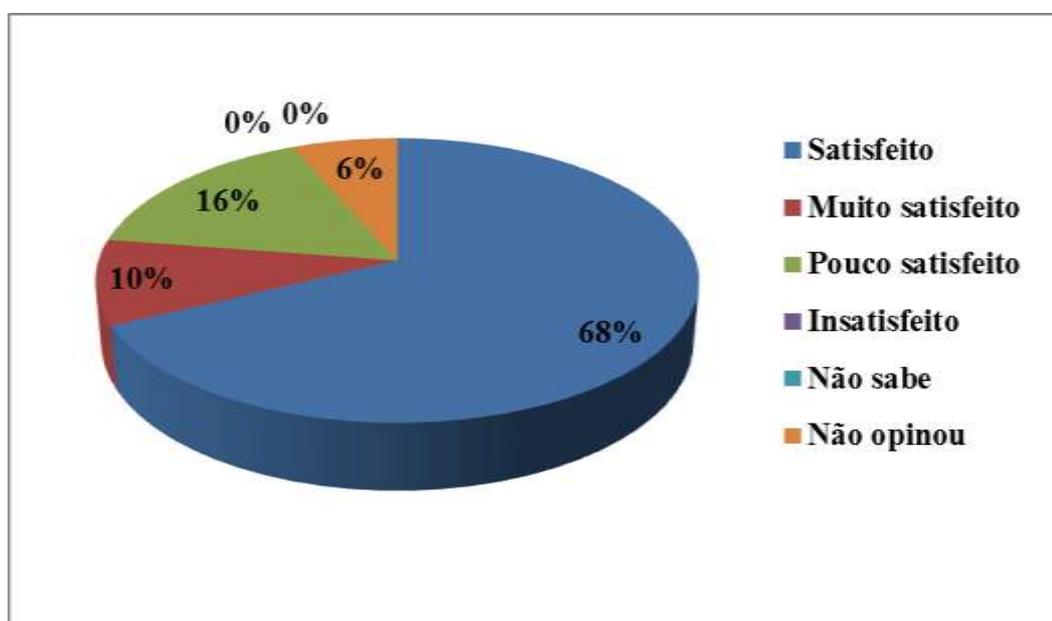


Gráfico 7. Índice de satisfação com a empresa .

Levando em consideração as respostas anteriores 68% dos funcionários entrevistados estão satisfeito, o que torna um ponto positivo à empresa e 16% pouco satisfeito, somente 10% insatisfeito e apenas 6% não quiseram opinar..

CONCLUSÕES

O nível motivacional é um fator muito relevante dentro de uma empresa, quando os funcionários trabalham em equipe com satisfação a própria organização se transforma, e evidente quando métodos motivacionais esta adotado. As empresas devem buscar se destacar no mercado de trabalho e consequentemente visar uma boa qualidade de vida para seus colaboradores o que traz benefícios na estrutura interna e ate mesmo externa.

A concretização deste estudo foi relevante atingindo seus objetivos ao difundir a importância no desenvolvimento da qualidade no nível motivacional dos funcionários no dia a dia de cada colaborador e no ambiente organizacional. Analisando assim toda eficácia na tomada de decisão onde os colaboradores tenham interesse em desempenhar seu papel diante das situações existentes que envolvem a qualidade.

As empresas estão atuando em um mercado bastante competitivo e acirrado, as mudanças estão a todo tempo, e muitas situações adversas, o desenvolvimento de qualidade tanto na gestão, tanto na equipe é um dos principais fatores que fazem com que a empresa, estabeleça seu sucesso, mantendo seu diferencial e crescendo continuamente sem olhar para a concorrência visando assim melhorias dentro da organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Administração de Recursos Humanos. Motivação, 2009

FALLER, B. C. **Motivação no Serviço Público**: um estudo de caso da Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de Santa Cruz do Sul. Porto Alegre, 2004. 104 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

FERREIRA, V.C. P; FORTUNA, A.A. M; TACHIZAMA, T. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, p.312, 2006

NAKAMURA, C.C. Motivação no trabalho. **Maringá Management**, v. 2, n. 1, 2006.