



A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Um estudo de caso dos elementos motivacionais do
setor de recursos Humanos da SEFAZ – MA

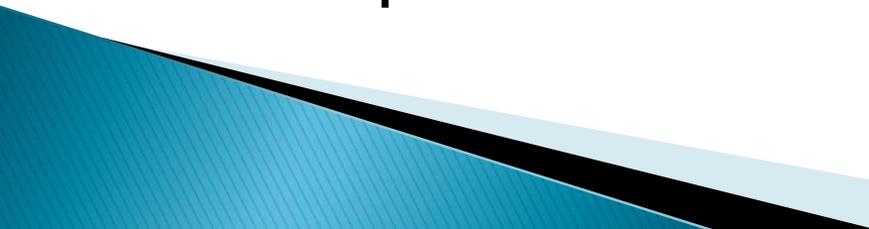
Denise Santos Campos
Orientador: Prof.^a Rosangela Guimaraes Rosa

OBJETIVO GERAL

- ▶ Analisar como estão sendo utilizados os elementos motivacionais dos funcionários da na Secretaria de Estado da Fazenda do Maranhão.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ • Identificar os elementos motivacionais que contribuem para o desenvolvimento das atividades na SEFAZ- MA.
 - ▶ • Conhecer a liderança exercida pelos seus gestores
 - ▶ • Avaliar a possível relação entre o modelo de liderança exercida pelos seus gestores e os aspectos motivacionais dos funcionários.
- 

SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA DO MARANHÃO

- **Missão:** Controlar o cumprimento das obrigações tributárias com justiça e eficiência para contribuir com o desenvolvimento do estado.
- **Visão:** Ser uma instituição de excelência reconhecida pela qualidade de seus serviços e o alto nível dos seus resultados.
- **Valores:**
 - Comprometimento
 - Credibilidade
 - Equidade / Ética
 - Transparência

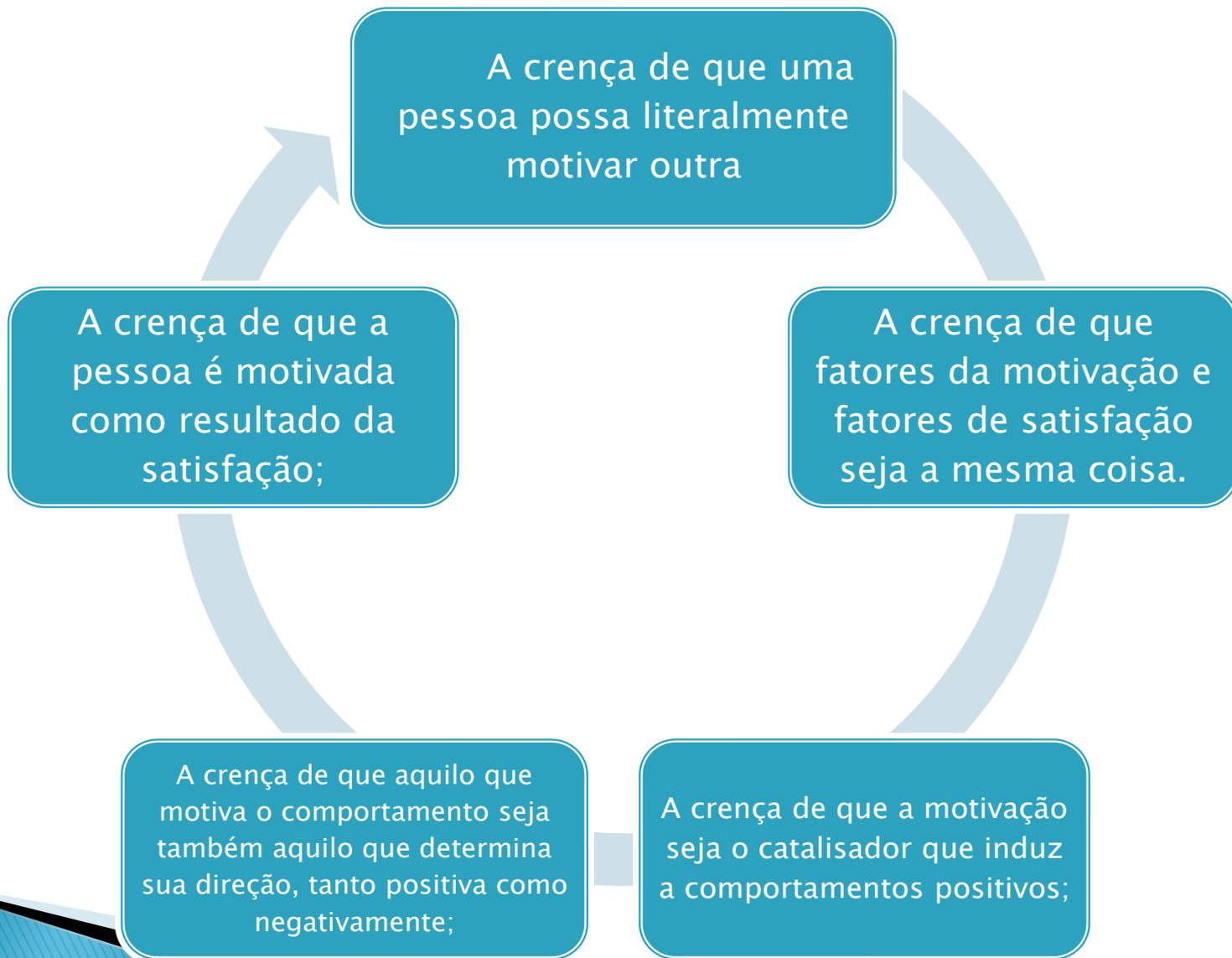


MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A motivação para o trabalho parece como um fenômeno complexo, que não se pode analisar sem levar em consideração o conjunto de situação, quer dizer, o indivíduo (suas características e experiências) , o trabalho(sua natureza e retrações) e a organização com suas regras, seus objetivos, bem como o clima que lhe é próprio(LEVY; LEBOYER, 1974 apud BERGAMINI, 2006, p.146)



Mito da Motivação



- ▶ **MOTIVO** ➡ necessidade que atua sobre o intelecto fazendo uma pessoa movimentar-se ou agir
- ▶ **MOTIVAÇÃO** ➡ inclinação para ação que tem origem em um motivo (necessidade)
- ▶ **MOTIVADOR** : ➡ nada mais é que um motivo – uma necessidade (por definição).
- ▶ **FATOR DE SATISFAÇÃO:** ➡ alguma coisa que satisfaz a necessidade
- ▶ **SATISFAÇÃO** : ➡ É o atendimento de uma necessidade ou sua eliminação

MITO DA MOTIVAÇÃO

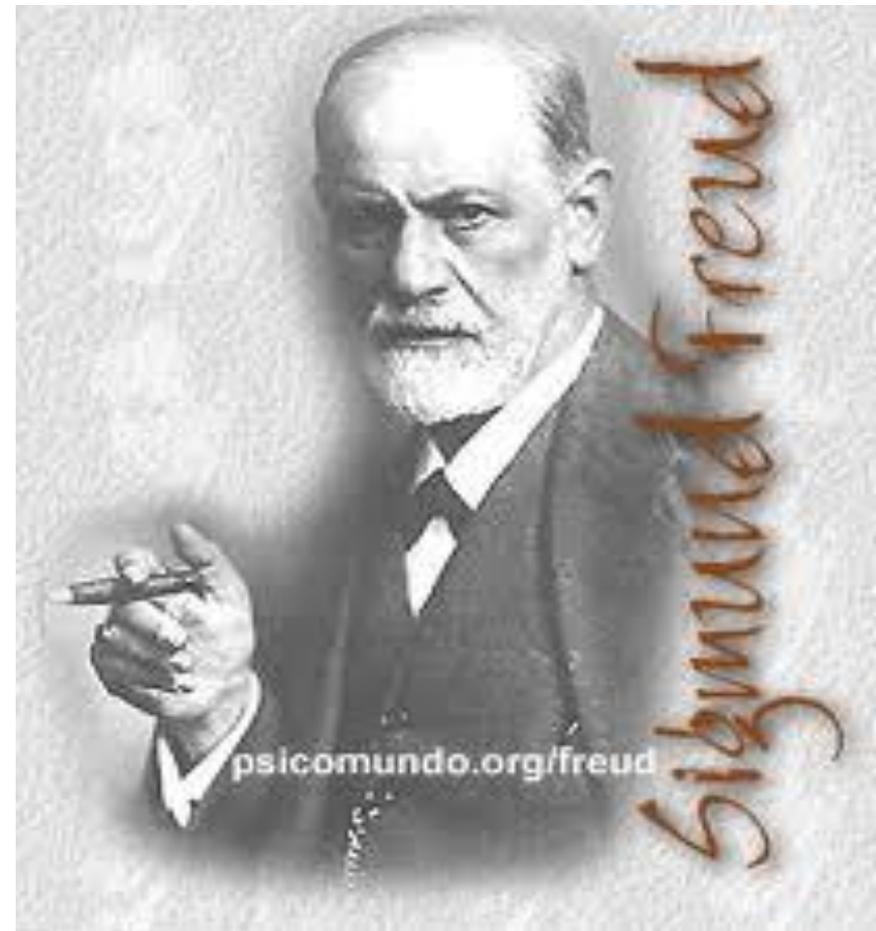


A motivação, portanto, nasce somente das necessidades humanas e não daquelas coisas que satisfazem estas necessidades.



- ▶ As necessidades humanas não são consequência direta nem da satisfação nem da contra-satisfação, são consequência na natureza intrínseca da pessoa

Foi Freud quem primeiro descreveu a natureza intrínseca da motivação, dentro das necessidades humanas, entretanto, vierem outros teóricos como Abraham Maslow que confirmou que as necessidades são os únicos e verdadeiros motivadores e que uma necessidade satisfeita não é mais um motivador do comportamento.



Teoria das necessidades Humanas

www.suamente.com.br

Pirâmide de Maslow



Teoria dos dois fatores

Fatores Motivacionais ou Intrínsecos	Fatores Higiênicos ou Extrínsecos
<ul style="list-style-type: none">❖ Trabalho em si;❖ Realização de algo importante;❖ Exercício da responsabilidade;❖ Possibilidade de crescimento.	<ul style="list-style-type: none">❖ Estilo de liderança;❖ Relações Pessoais;❖ Salário;❖ Política de Administração de Recursos Humanos;❖ Condições físicas e segurança do trabalho.

BASES MOTIVACIONAIS DA LIDERANÇA

Liderança Carismática ou Transformadora	Liderança transacional
<ul style="list-style-type: none">▪ Líder inspirador▪ Líder transformador▪ Líder revolucionário▪ Agente de mudanças▪ Líder renovador	<ul style="list-style-type: none">▪ Líder negociador▪ Liderança baseada na promessa de recompensas▪ Liderança manipulativa

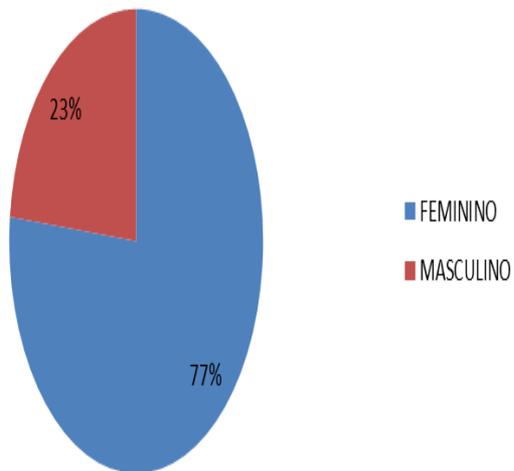
METODOLOGIA

- A pesquisa utilizou-se da técnica de estudo de caso, visando analisar uma situação com maior profundidade.
- O caso foi levantado na área de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Fazenda do Maranhão
- Pesquisa bibliográfica e documental.
- Enfoque da pesquisa classificado como exploratório.
- Empresa Participante: SEFAZ- MA
- Forma de pesquisa classificada como qualitativa
- Amostra da pesquisa: 30 funcionários de RH
- Aplicação de um questionário.

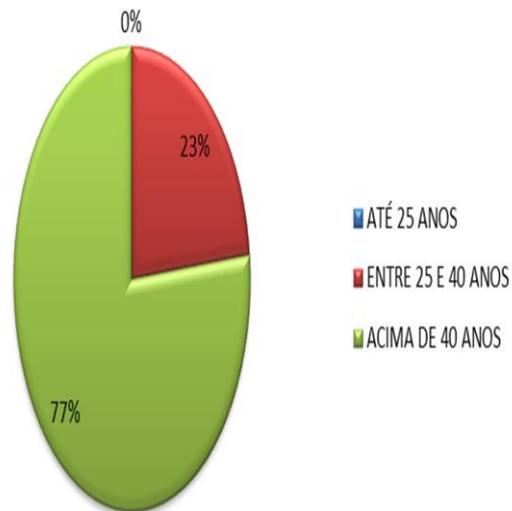


ANÁLISE DOS DADOS

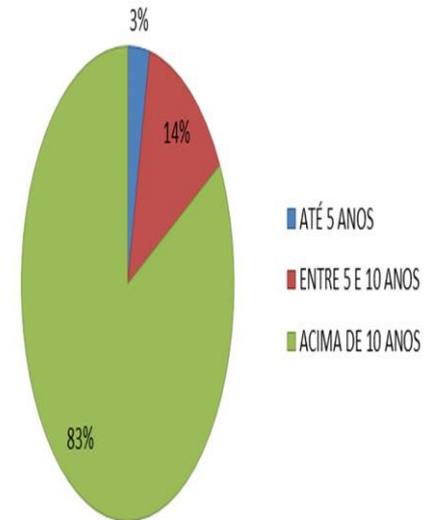
Perfil dos Funcionários



Idade dos Funcionários

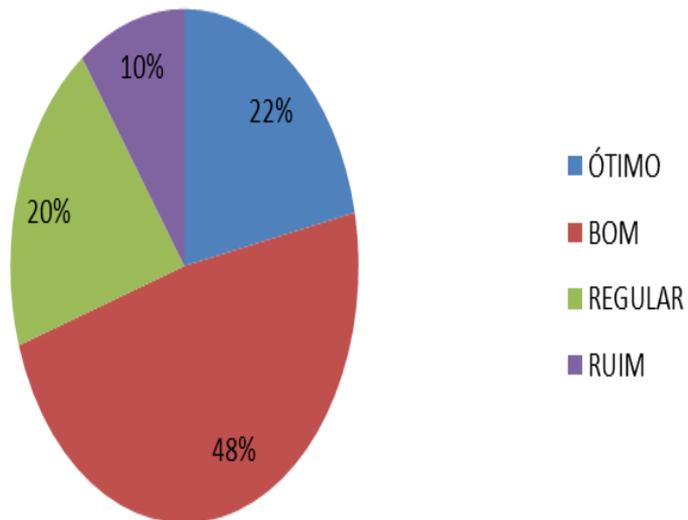


Tempo de Serviço

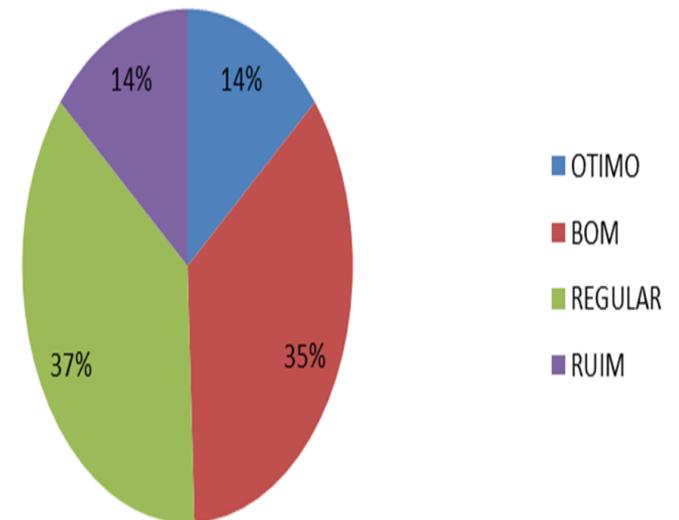


ANÁLISE DOS DADOS

Política Salarial

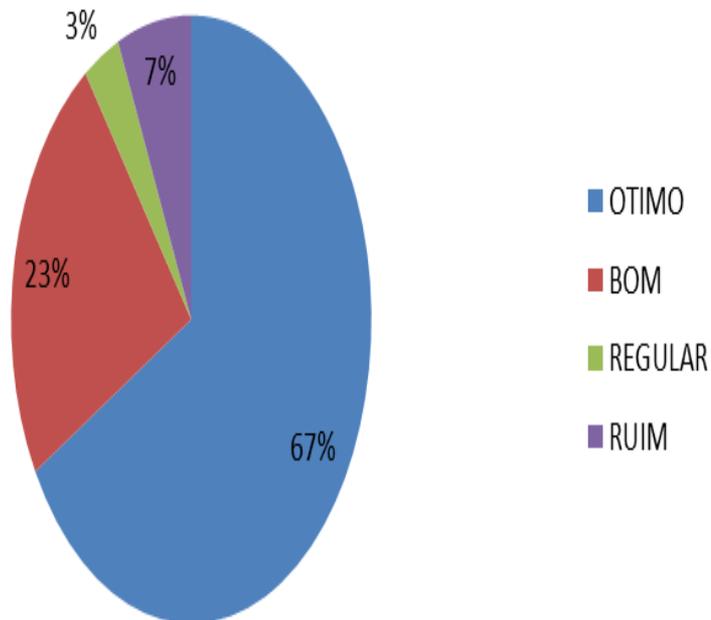


Oportunidade de Carreira

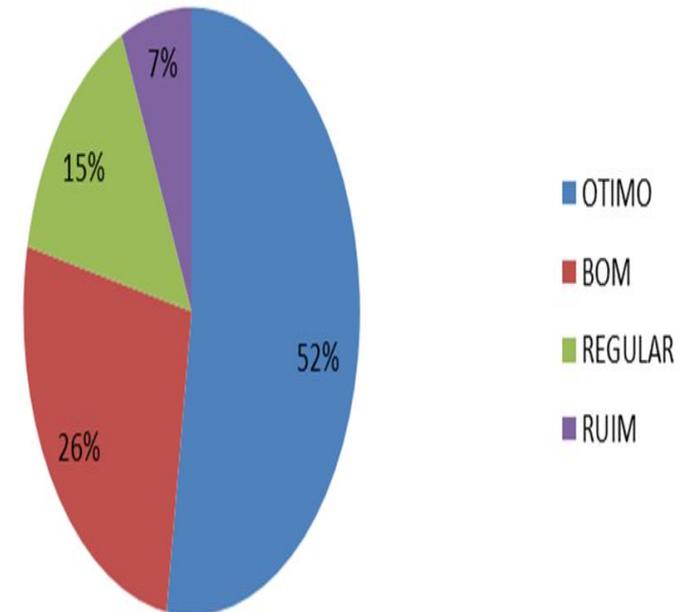


ANÁLISE DOS DADOS

Comunicação Interna

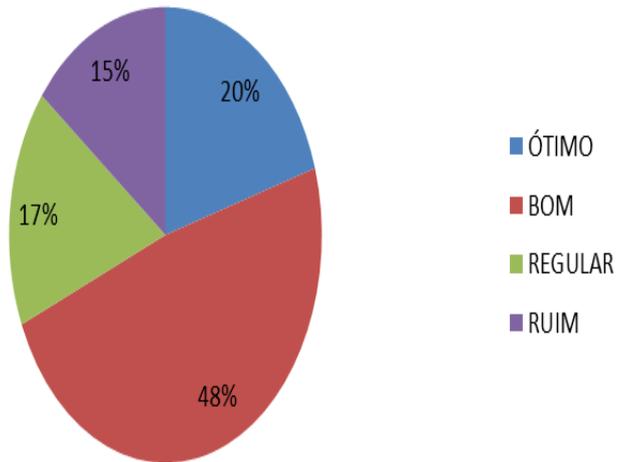


Relacionamento no Trabalho

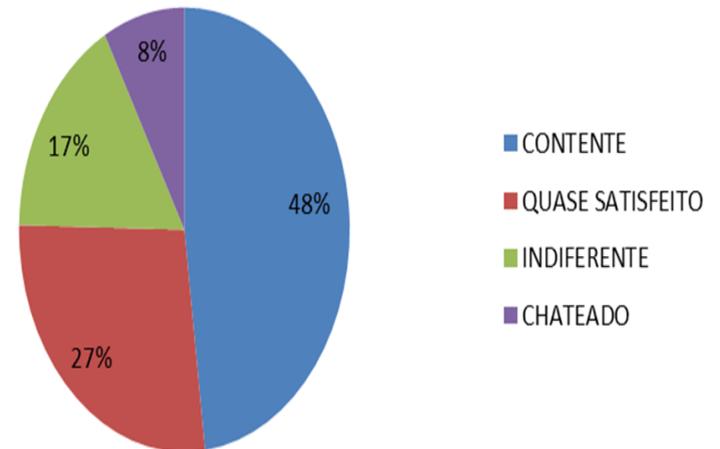


ANÁLISE DOS DADOS

Ambiente de Trabalho

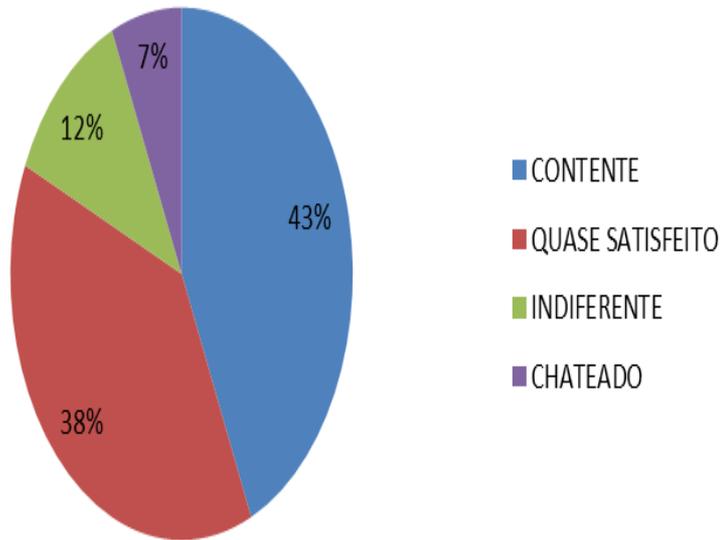


Chefe Corporativo

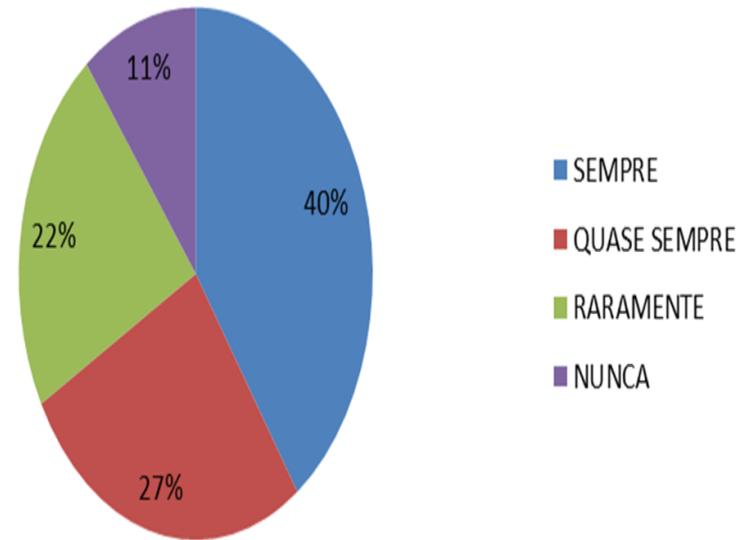


ANÁLISE DOS DADOS

PERCEPÇÃO DA ORGANIZAÇÃO



Motivação



CONSIDERAÇÃO FINAIS

- ▶ O presente trabalho procurou analisar e apresentar os resultados dos dados obtidos com a pesquisa de clima organizacional dos servidores técnicos-administrativos do setor de Recursos Humanos da Secretaria de estado da Fazenda do Maranhão.
- ▶ Conforme os resultados obtidos com a pesquisa de clima organizacional, foi demonstrado a realidade vivida dos funcionários tornando-se possível minimizar os pontos negativos e maximizar os pontos positivos com objetivo de fortalecer a organização.
- ▶ A importância de novas pesquisas e estudos de motivação e satisfação para que possa ser ampliado os conhecimentos deste fatores motivacionais/ higiênicos no serviço público e que permitam avaliar como está a situação entre os servidores e a administração geral.

REFERÊNCIAS

- ▶ NEVES, Carlos. Tempo de Líderes. Revista T&D Inteligência Corporativa. São Paulo, n. 159, p. 4-62, 2009.
- ▶ ARCHER, Earnest R. Mito da Motivação. In. BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto.(Org.). Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997. p. 23-29.
- ▶ MARANHÃO. Gerência de Estado da Receita Estadual. Plano Estratégico 2003- 2006. São Luís: GERE,2003.
- ▶ MAXIMIANO, Antonio Cesar Amauru. Introdução a Administração. 6. ed. São Paulo : Atlas ,2006.