

# GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES: Um estudo longitudinal dos efeitos das políticas de gestão sobre a motivação, comprometimento, desempenho e recompensas



REIS NETO, Mario Teixeira reisnetomario@gmail.com  
CASTRO, Betânia Magalhães bemcastro2014@gmail.com  
RIBEIRO, Mariana Hilbert mariana.hilbert@gmail.com

SILVA GOMES, Jorge Filipe jorgegomes@iseg.ulisboa.pt  
PENA, Lucila Karmaluk lucilakpena@yahoo.com.br  
TOGASHI, Fernando Eiji fernandotogashi@hotmail.com

FACE, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG

## RESUMO

As adaptações constantes e obrigatórias impostas às organizações atuais devem incluir, de maneira imprescindível, meios para manter os recursos humanos motivados e comprometidos com os fins, a missão e os resultados empresariais. Este contexto demanda o desenvolvimento de práticas e recompensas que estimulem o desempenho dos empregados e melhores resultados. O estudo visou aprofundar o modelo “Círculo Virtuoso da Vida Profissional” que apresenta a relação entre as categorias: valores, motivação, comprometimento, desempenho e recompensas. A metodologia aplicada neste estudo é qualitativa quanto à abordagem e descritiva quanto aos fins, utilizando o método de análise de conteúdo.

## INTRODUÇÃO

Em busca de vantagem competitiva as organizações precisam dar atenção ao seu capital humano. Além de atrair recursos humanos comprometidos, motivados e que se identificam com os valores organizacionais, é preciso desenvolver práticas de gestão para recompensar e estimular o comprometimento em busca de um desempenho superior. Diante deste contexto, torna-se proveitoso aprofundar os estudos de um modelo, anteriormente validado e denominado “Círculo Virtuoso da Vida Profissional” (CASTRO et al., 2016; KENDLER, 2015) que integra valores, motivação, comprometimento, desempenho e recompensas.

O presente estudo teve como objetivo compreender como as relações entre os construtos do modelo são afetadas pelas alterações nas políticas de gestão e a identificação das políticas de gestão pertinentes aos elementos de motivação, comprometimento, desempenho que influenciaram o modelo validado estatisticamente.

## METODOLOGIA

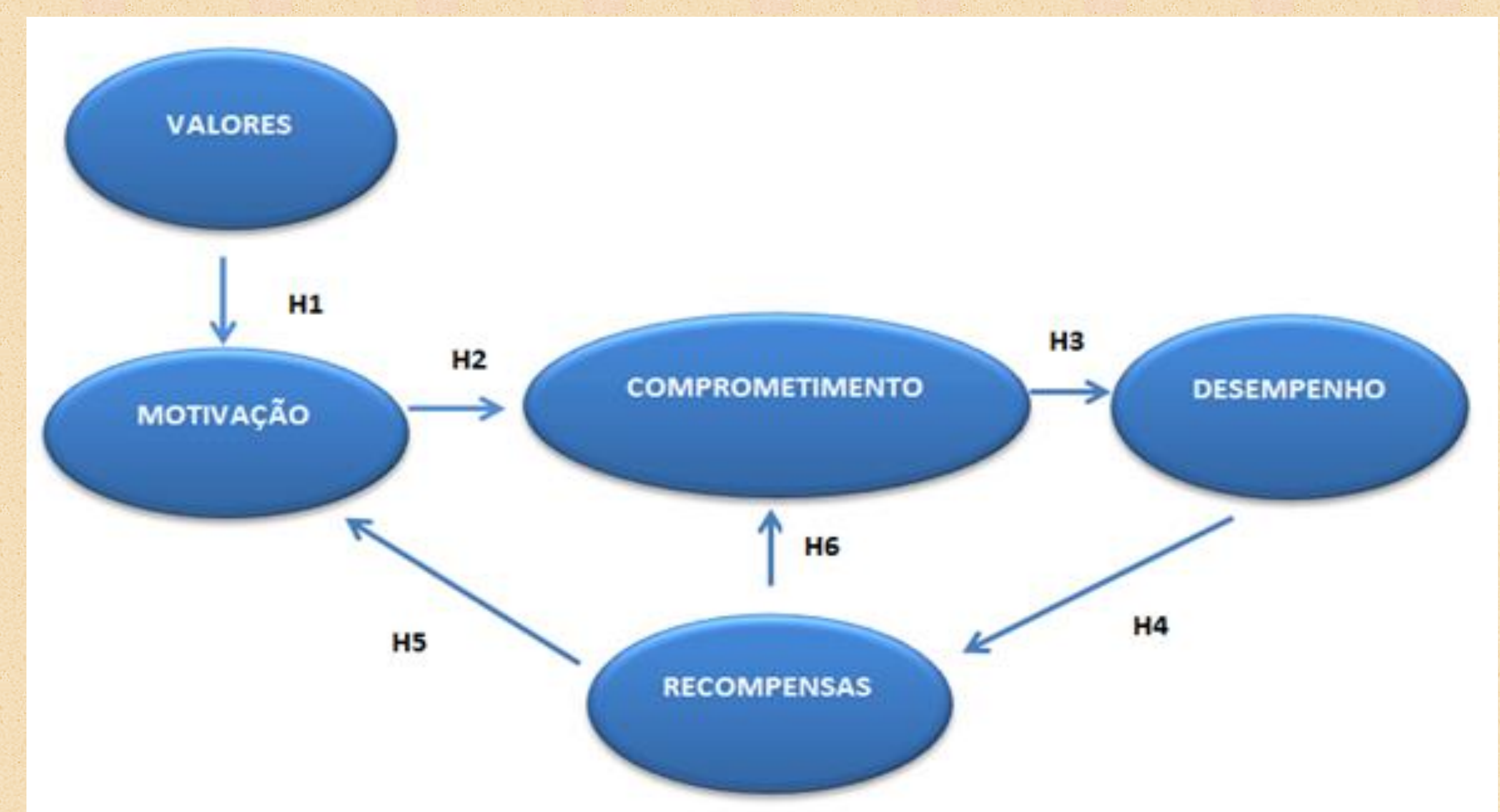
A metodologia aplicada neste estudo é qualitativa quanto à abordagem e descritiva quanto aos fins. Foi utilizado o método de análise de conteúdo, a fim de complementar o entendimento dos dados quantitativos da pesquisa anterior (KENDLER, 2015), por meio de um roteiro de entrevistas. A coleta de dados ocorreu por gravações de áudio, sendo transcritas na íntegra, destacando os conteúdos que esclarecem, de maneira direta, os pressupostos da pesquisa. Os resultados preliminares corroboram os dados quantitativos existentes e sugerem outros elementos que influenciam o modelo estudado.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

As relações existentes no modelo “Círculo Virtuoso da Vida Profissional” apresentados por KENDLER (2015) foram em parte confirmadas. Influenciadores externos mostraram-se significativamente presentes como liderança, feedback, qualidade no ambiente de trabalho e trabalho em equipe; impactando nas relações existentes entre as categorias analisadas.

A compreensão deste modelo auxilia no melhor entendimento da força de trabalho e gerenciamento. O estudo se limitou a cidade de Belo Horizonte, MG; portanto, recomenda-se pesquisar outras cidades, estados ou países em estudos futuros. Como sugestão, propõe-se investigar como a liderança, o feedback, o trabalho em equipe e o ambiente de trabalho influenciam no referido modelo.

### Título: Círculo Virtuoso da Vida Profissional



CASTRO et al., 2016; KENDLER, 2015

## CONCLUSÃO

Os indivíduos não têm consciência de seus valores pessoais e como eles impactam em seus comportamentos e decisões no dia-a-dia. Por essa razão, é importante o conhecimento contínuo das relações entre valores humanos e comportamento organizacional, de modo que, conhecendo os valores é possível identificar sistemas de gestão de pessoas adequados para a realidade da organização, como também impulsionar as relações que favoreçam o desenvolvimento das relações trabalhadas no modelo pesquisado.

## REFERÊNCIAS

- CASTRO, M. L. M. et al. Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, v. 22, n. 6, p. 1139–1169, 7 nov. 2016.
- KENDLER, V. *Gestão de Organizações: um estudo longitudinal das relações entre as variáveis valores, motivação, comprometimento, desempenho e recompensas*. Dissertação—Belo Horizonte: Fumec, 2015.
- REIS NETO, M. T. et al. Comprometimento e desempenho no trabalho: análise em uma pequena empresa de varejo. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, v. 6, n. 3, p. 18–35, 2013.
- SCHWARTZ, S. H. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, v. 48, n. 1, p. 23–47, 1999.
- STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T.; SHAPIRO, D. L. Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, v. 29, n. 3, p. 379–387, 2004.