

UM ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE UMA COOPERATIVA DE PRODUÇÃO AGROPECUÁRIA DO MUNICÍPIO DE PARANACITY PR

João Paulo DOS SANTOS (UNICESUMAR)

Eudes Cristiano VARGAS (Centro Universitário de Maringá-UNICESUMAR; Faculdade do Noroeste Paranaense- FANP)

RESUMO

A motivação é um dos fatores preponderantes da produtividade e exercendo um papel fundamental no desempenho profissional e pessoal. O tema ãmotivaçãoò tem sido alvo de muitas discussões, onde se tem buscado obter um maior rendimento dos profissionais que compõem o quadro de uma cooperativa, sendo difícil alterar as estruturas e processos, se o elemento humano não possuir dentro de si vontade para tanto, pois a motivação do indivíduo se constitui como mola propulsora para que haja essas mudanças no ambiente organizacional. Dentro desse contexto, esse estudo tem como objetivo geral identificar os fatores determinantes da motivação e a sua relação com o aumento de desempenho dos cooperados na execução de atividades na Cooperativa de Produção Agropecuária, localizada no Município de Paranacity, na Região Noroeste do Paraná. Os dados foram levantados através de pesquisa de campo, realizada por meio de uma entrevista semiestruturada, observação e levantamento em documentos formais da cooperativa. Os resultados revelam sobre a percepção dos cooperados que o fato de ser reconhecido, ter condições de trabalho adequadas, funções correspondentes à qualificação, metas claras, objetivas e alcançáveis, definidas de forma participativa, bem como participação na criação de políticas e procedimentos organizacionais para distribuição das recompensas, autonomia para tomada de decisão no ambiente de trabalho, compreende-se que esta organização proporciona condições para que os cooperados dispendam energia na execução de suas tarefas, direcionando-os a ação.

Palavras-Chave: Motivação. Desempenho. Ambiente organizacional.

1 INTRODUÇÃO

A motivação é considerada como um dos fatores essenciais pela eficácia organizacional e ainda permanece como um dos grandes desafios dentro da realidade das organizações. Por outro lado, os trabalhadores discutem cada vez mais sobre seus direitos e sobre a qualidade de vida. É notória a importância de se valorizar os indivíduos nas organizações, mas, na prática,

se constata que é dispensada pouca atenção a esse fato, e isso faz com que os trabalhadores atuem com grande desânimo ou desmotivação no seu trabalho.

As consequências da desmotivação no ambiente de trabalho podem gerar graves problemas, tanto para as organizações quanto para as pessoas, onde se faz necessário destacar a importância da motivação para as pessoas e para a organização, uma vez que tal processo se configura como transformador de qualquer ambiente organizacional, conseqüentemente isso leva a um maior envolvimento e comprometimento das pessoas no desenvolvimento de suas atividades, contribuindo significativamente para a eficácia organizacional.

O objetivo geral deste trabalho é identificar os fatores determinantes da motivação e a sua relação com o aumento de desempenho dos cooperados na execução de atividades na Cooperativa de Produção Agropecuária, localizada no Município de Paranacity, na Região Noroeste do Paraná.

Para melhor organização do artigo o mesmo foi sistematizado em seções. A primeira seção apresenta fundamentos teóricos acerca do conceito de motivação, das teorias motivacionais e da influência que exercem sobre a produtividade. Abrange também uma breve apresentação do cooperativismo, já que a organização estudada trata-se de uma Cooperativa, que tem por base o trabalho coletivo. A segunda seção reflete a metodologia utilizada no trabalho bem como o tipo, a natureza e recorte da pesquisa, apontando como esses métodos auxiliaram para a realização e validação deste estudo. No que se refere à técnica de pesquisa foi utilizado o estudo de caso, sendo que os instrumentos utilizados para coleta de dados foram através de entrevistas com os cooperados, observação das práticas e do ambiente onde os mesmos estão inseridos e acesso aos documentos formais da organização, com vistas a proporcionar um maior rigor científico na análise. A terceira seção buscou apresentar a unidade de análise em que foi desenvolvido o trabalho, bem como os principais resultados obtidos e as respectivas análises e discussões sobre o mesmo. Finaliza com a quarta seção, tecendo as considerações finais, e abrindo agenda para futuras pesquisas.

2 MOTIVAÇÃO E BASE TEÓRICA

A motivação está relacionada à razão pela qual as pessoas agem, é uma força intrínseca e muito subjetiva, pois cada ser tem um desejo particular. A automotivação é possível quando são dadas as condições para que ela ocorra, o que depende do reconhecimento pelo desenvolvimento profissional, do bom convívio com colegas de trabalho e do reconhecimento das habilidades pessoais e importância no grupo, que comprovem a eficiência pessoal e autonomia no desempenho de diferentes atividades. A motivação trata do agrupamento de fatores psicológicos, sendo eles conscientes e inconscientes e de camada fisiológica, sendo intelectual ou afetiva, onde os quais determinaram a conduta de uma pessoa (FERREIRA, 2006).

Potencialmente, cada pessoa possui sua própria compreensão sobre o que seja a motivação, no entanto, em todos os significados, uma ou mais das seguintes palavras são frequentemente encontradas: estímulos, necessidades, desejos, objetivos, aspirações, metas e impulsos.

Bergamini (1997, p. 37) expõe que a [...] motivação humana é um assunto muito complexo, tendo sido abordado por várias escolas de pensamento, gerando as mais diversas teorias. As diversas teorias existentes em torno da motivação não invalidam uma às outras, mas ao contrário, elas se completam e ajudam no esboço para se conseguir uma ampla visão do ser humano, possuindo em vista a ordem natural que o diferencia.

As teorias motivacionais podem ser compreendidas como sendo uma progressiva e incessante busca em função de apontar as fontes de prazer no ambiente operacional, sendo que essas fontes podem estar localizadas no trabalhador, no ambiente de trabalho e no intercâmbio entre

os dois (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Para os autores, a compreensão das teorias motivacionais é fundamental para a sobrevivência de qualquer organização, pois a motivação é algo que deve estar presente ou seja, é preciso que as empresas gerem atuações que venham tornar possível ter cooperadores motivados e que possam se dedicar ao máximo para a empresa, que sejam produtivos e não se sintam consumidos pelas mesmas, e que se sintam bem compensados e satisfeitos com suas tarefas diárias.

A motivação humana, para Maslow (1968), pode ser analisada a partir de vários referenciais, onde pode se destacar as necessidades básicas humanas, que são distribuídas em camadas, ou seja, as necessidades fisiológicas ou de sobrevivência; de amor ou estima; de auto-realização; de segurança e de aceitação. Compreende-se que a motivação é algo muito complexo, pois não pode ser tocada, ouvida e vista, apenas pode-se avaliar quão motivada uma pessoa está através do exame da sua conduta, considerando que cada indivíduo possui suas prioridades, linha de individualidade e caracterizadas ações motivacionais.

De acordo com Bergamini (1997) a motivação, de um modo geral, pode ser classificada como sendo intrínseca e extrínseca, ou seja, a motivação intrínseca se refere a um processo subjetivo, onde a verdadeira motivação representa um desejo natural das pessoas que se engajam nas atividades desse trabalho, por amor a ele, objetivando sempre a satisfação que ele irá oferecer, sendo que o indivíduo sente prazer em fazer algo que lhe proporcione motivação em realizá-lo. A motivação cobre grande variedade de formas comportamentais.

A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. É dentro dessa diversidade que se encontra a principal fonte de informações a respeito do comportamento motivacional (BERGAMINI, 1997, p. 26).

Para a autora, apesar das inúmeras e complexas teorias em relação à motivação humana relacionada ao trabalho, ela ainda continua como sendo um dos grandes desafios dentro da realidade organizacional, sendo que na prática ela ainda continua enfocada de forma simples, porém esse assunto recebe maior atenção quando se percebe que há desmotivação no ambiente de trabalho por parte daqueles que compõem o quadro operacional da empresa. Mesmo que ocorra a evidência da importância da valorização das pessoas dentro do ambiente em que elas operam, sabe-se que não são muitas as organizações que têm se importado com a motivação de seus funcionários, pois se observa que as mesmas não demonstram preocupação em avaliar se existe certo equilíbrio entre a contribuição que os funcionários oferecem à empresa e o que a mesma oferece em troca disso.

Segundo os autores Gil (2007) e Robbins (2005), expõem que a motivação no trabalho ainda continua sendo um desafio para as empresas em geral, isso ocorre porque elas apresentam características diferentes umas das outras. A motivação no trabalho é um grande desafio para as empresas pelo fato das pessoas serem o ativo principal das organizações e se entende que quando há motivação, as pessoas desempenham com satisfação e prazer o seu trabalho e se revelam como fonte essencial para o aumento da produtividade e obtenção de vantagem competitiva.

Para Bergamini (1997) a motivação não pode ser transferida de um ser para outro, ou seja, uma pessoa que esteja motivada não consegue contagiar os que estão ao seu redor, e isso ocorre devido ao fato de que cada pessoa possui objetivos pessoais e profissionais diferentes, sendo que ninguém pode por si mesmo motivar ninguém, mas a desmotivação pode e contagia os outros funcionários. É considerado um fator de extrema importância a motivação nas atividades desempenhadas pelo ser humano em seu desenvolvimento, onde se torna necessário compreender que um colaborador desmotivado dentro da organização pode representar uma ameaça pelo fato de diminuir a sua produtividade e poder acionar

movimentos de contracultura, podendo influenciar ou não os outros funcionários, pois a motivação está relacionada com a cognição da pessoa, ela não pode ser alcançada por uma atitude forçada ou imposta.

Vergara (2000, p. 42) expõe que ã[...] motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa, é absolutamente intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores. Cabe às organizações buscarem estratégias capazes de manter seus funcionários motivados, oferecendo incentivos necessários para o êxito deste processo motivacional.

Para Wiley e Sons (2001) um indivíduo que esteja completamente motivado, irá trabalhar com entendimento e habilidade, possuindo sempre constância para alcançar as metas de atuação, sendo desse modo muito produtivo. Quando os funcionários estiverem motivados e satisfeitos em relação à função que desempenham na organização, a empresa contará com um diferencial que lhe ocasionará lucratividade e sucesso, no entanto, se os funcionários estiverem insatisfeitos com os seus trabalhos poderão levar a organização a desempenhos inaceitáveis em um mercado tão acirrado competitivamente como se tem visto na atualidade.

Gil (2001) relata que os incentivos são importantes recursos para auxiliar na motivação das pessoas, ou seja, se os funcionários possuírem bons salários ficarão estimulados e desempenharão bem suas funções e irão ser reconhecidos pela gerência, pois nota-se que a motivação é um impulso interno e está ligada aos desejos e necessidades interiores de cada indivíduo.

Dessa forma, deve-se ressaltar a importância da motivação nas organizações, pois esse processo configura-se como transformador de qualquer ambiente organizacional, levando desse modo a um maior envolvimento e comprometimento das pessoas no desenvolvimento de suas atividades e contribuindo significativamente para a eficácia organizacional.

2.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS E SUAS INFLUÊNCIAS SOBRE A PRODUTIVIDADE

A pessoa motivada possui dentro de si um desejo de alcançar os objetivos impostos e se aprofundar nesse tema é uma maneira de compreender como a motivação influencia no desempenho humano. A motivação no trabalho não depende somente das influências do ambiente interno da organização, mas também dos fatores individuais da personalidade de cada membro da empresa, esses fatores são de extrema importância para um clima organizacional estável capaz de gerar a satisfação das pessoas que trabalham neste ambiente.

A psicologia contribuiu de modo significativo por meio da descoberta da importância da motivação para a excelência do desempenho humano na execução das atividades organizacionais. A motivação para o trabalho é exposto por Maximiano (1995) como sendo ã[...] uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa (MAXIMIANO, 1995, p. 318).

Stoner e Freeman (1999, p. 322) expõem que ã[...] nenhuma organização pode funcionar sem certo nível de comprometimento e de esforço por parte de seus membros. Diante do exposto, os administradores e estudiosos da administração criaram teorias sobre motivação, sendo que essas teorias influenciam e afetam a maneira como os administradores tratam seus empregados.

A história das teorias motivacionais se constituiu a partir das contribuições de vários cientistas estudiosos e organizações que buscavam formas de melhorar o comportamento e aumentar a produtividade dos empregados, no entanto, todas essas teorias apresentam relevância para o estudo do comportamento organizacional, e isso ocorre porque abordam diferentes variáveis de resultados, ou seja, produtividade, absenteísmo, explicação da rotatividade, satisfação com o trabalho e realização pessoal (ROBBINS, 2005). O Quadro 1 apresenta as teorias usadas pelos teóricos motivacionais.

TEORIAS	RESUMO
Necessidades de Abraham Maslow	Segundo a teoria das necessidades de Abraham Maslow enfatiza a motivação humana como uma hierarquia de cinco necessidades, sendo elas a fisiológicas, social, segurança, estima e auto realização (STONER; FREEMAN, 1994).
Fixação de objetivos de Edwin Locke e Gary Latham	Os objetivos são necessariamente importantes para que o colaborador tenha um nível de comprometimento com a meta estabelecida (CASADO; 2002).
Reforço de Burrhus Frederic Skinner	O comportamento do indivíduo pode ser influenciado através do reforço, as ações positivas poderão ser repetidas no futuro e as negativas serão eliminadas. Sendo esta teoria uma abordagem comportamentalista, onde o reforço condiciona o comportamento (STONER, 1982; BATEMAN; SNELL, 1998).
Planejamento do trabalho de Hackman e Oldham	Na teoria do planejamento do trabalho é necessária uma grande percepção sobre o modo pelo qual ocorre o processamento da informação social dentro das organizações, pois as pessoas avaliam um mesmo trabalho de modo diferente e reagem ao trabalho de acordo com a percepção que possui dele (ROBBINS; 2005).
Equidade de J. Stacy e G. C. Homans	A teoria está baseada no critério que as pessoas têm sobre a recompensa que recebem na comparação com as recompensas que as outras pessoas recebem pelo mesmo serviço ou pelos mesmos resultados (ROBBINS; 2005).
Expectativas de Vroom	Essa teoria baseia-se em que o esforço realizado para conseguir um grande desempenho deve ser recompensado de tal modo que faça com que o esforço tenha valido a pena (ROBBINS; 2004).
Dois fatores de Herzberg	A teoria proporciona uma distinção favorável entre os fatores de manutenção (higiênicos) que são necessários, mas não satisfatórios, e os fatores de motivação que tem o potencial de aumentar o esforço do empregado (DAVIS; NEWSTROM, 2002).
Necessidades de McClelland	Essa teoria enfatiza necessidades de realização, poder e associação, onde grande parte das pessoas procura por tarefas ou trabalhos que proporcionem um grau médio de responsabilidade, de modo que se sintam desafiadas, sendo que a satisfação se torna presente quando o indivíduo for capaz de realizar suas obrigações e deveres com sucesso (ROBBINS; 2005).

Quadro 1: Resumo das Teorias Motivacionais.

No Quadro 1 apresentou-se as teorias utilizadas pelos teóricos motivacionais, na qual tratou-se especificamente do desempenho do indivíduo na execução de suas atividades e se são determinantes na sua produtividade.

2.2 COOPERATIVISMO

O cooperativismo trata-se de um modelo organizacional que objetiva o desenvolvimento econômico aliado ao bem-estar social, seus princípios são: participação democrática, solidariedade, independência e autonomia, conforme a Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB (1969).

De acordo com Singer (2008, p.16) o cooperativismo se divide em categorias que ilustram suas funções no mercado, como as cooperativas de consumo, de crédito,

de compra e venda e de produção. Para vincular a perspectiva da economia solidária o modo de sua administração deve estar pautado na autogestão.

No final do século XX, como resposta à crise do emprego e amparada nos ideais fundamentais do cooperativismo de autogestão surgiu no Brasil o Movimento da Economia Solidária. Para Singer e Souza (2000) a economia solidária começou a ressurgir de forma esparsa na década de 1980 e tomou impulso crescente a partir da segunda metade dos anos 1990. Ela resulta de movimentos sociais que reagem à crise de desemprego em massa, que tem seu início em 1981 e se agrava com a abertura do mercado interno às importações, a partir de 1990 (SINGER; SOUZA, 2000. p. 25).

Conforme Pinho (1977) a cooperativa é uma sociedade de pessoas, constituídas para prestar serviços aos cooperados, que se distingue das demais sociedades pelas seguintes características: empresa sem fim lucrativo; cooperado usuário e empresário ao mesmo tempo; igualdade de direitos e obrigações dos cooperados, independente de suas participações no capital social da cooperativa; Tratamento do capital como fator de produção a serviço do cooperado: o capital não rende juros.

Os cooperados buscam os mesmos objetivos dentro da cooperativa, onde todos são beneficiados, desta forma o trabalho cooperado e o cooperativismo passaram a integrar as formas de enfrentamento do mundo do trabalho perante o capital, sendo que foram várias as lutas dos trabalhadores contra a violência no mundo capitalista. Nesse contexto, surgiram os movimentos sociais, onde se pode destacar o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST), na qual vislumbra no trabalho cooperado uma das formas de enfrentar o capitalismo (PINHO, 1977).

A partir de 1989, O MST constitui o Sistema Cooperativista de Assentados - SCA, com a seguinte concepção:

A cooperação que buscamos deve estar vinculada a um projeto estratégico, que visa à mudança de sociedade. Para isso devemos organizar os trabalhadores, preparar e liberar quadros, ser massiva, de luta e resistência ao capitalismo (CONCRAB, 1998, p. 8).

O trabalho cooperado do MST, além de ser uma proposta de organização dos assentados, surge como ferramenta na luta pela transformação social. O trabalho cooperado é um fator fundamental, pois ele constitui-se como uma das frentes de enfrentamento ao sistema capitalista, mesmo que este tenha na cooperação subordinada uma das principais formas de reprodução do capital.

3 METODOLOGIA

O artigo em questão tem o propósito de apresentar a sistematização do caminho percorrido, assegurando a validação e a confiabilidade do estudo para atingimento do objetivo proposto, apresenta nesta seção a metodologia utilizada.

A metodologia consiste no conjunto dos métodos e técnicas que são utilizados para conduzir uma pesquisa com explicações minuciosas e detalhadas de toda ação desenvolvida no caminho do estudo.

De acordo com Marconi e Lakatos (1991) o êxito da pesquisa dependerá da adequação das técnicas aos métodos utilizados.

A unidade de análise estudada é a Cooperativa de Produção Agropecuária, localizada no Município de Paranacity, na Região Noroeste do Paraná, onde foi analisado os fatores determinantes da motivação e a sua relação com o aumento de desempenho dos cooperados na execução de atividades. O estudo foi realizado no mês de agosto de 2013, tendo como amostra cinco cooperados da organização em estudo.

Essa pesquisa possui natureza qualitativa, uma vez que não é possível mensurar numericamente os fatores em estudo, esse método analisa e interpreta aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano, fornecendo uma análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, etc. (LAKATOS; MARCONI, 2010). Richardson (1999) afirma que ãas investigações que se voltam para uma análise qualitativa tem como objeto situações complexas ou estritamente particulares (RICHARDSON, p.79-80, 1999), ou de acordo com Soares (2003), na pesquisa qualitativa é permitido interpretar dados, fatos ou hipóteses, na visão de Strauss (2008) que a define como ãqualquer pesquisa que produza resultados que não são estatísticos (STRAUSS, 2008, p.23), e ainda Minayo (1994) nos diz que ãa abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações das relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas (MINAYO, 1994, p.22), ou seja, pesquisar dados que não sejam mensuráveis através de números estatísticos (MINAYO, 1994; SOARES, 2003; STRAUSS, 2008; TRIVIÑOS, 2006)

Já quanto aos seus objetivos caracteriza-se como pesquisa descritiva, a pesquisa descritiva permite uma explicação entre as relações e efeitos dos contextos sociais para o desenvolvimento de análise que permite a ordenação e compreensão de elementos comportamentais (OLIVEIRA, 2002).

Como técnica de coleta de dados foi utilizada o método de entrevista semi estruturada, pois Gaskell e Bauer (2002) afirmam que:

Toda pesquisa com entrevistados é um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo, em que as palavras são um meio principal de troca, não apenas um processo de mão única passando de um (o entrevistado) para o outro (o entrevistador). Ao contrário, ela é uma interação, uma troca de idéias e de significados, em que várias realidades e percepções são exploradas e desenvolvidas (GASKELL E BAUER, 2002, p.73).

Minayo (1994) afirma que através da entrevista, que se busca informações na fala dos atores sociais, obtem-se dados tanto objetivos quanto subjetivos. Corroborando com este prisma, Lakatos e Marconi (1991) e também Triviños (2006) apresentam a entrevista como instrumento de excelência em pesquisa social, com principal objetivo de obter informações sobre um assunto ou problema. Também nesta mesma vertente pode-se afirmar que segundo May (2004) ãas entrevistas geram compreensões ricas das biografias, experiências, opiniões, valores, aspirações, atitudes e sentimentos das pessoas (MAY, 2004, p. 145)

Também foi utilizada a pesquisa bibliográfica, que é um método de pesquisa que permite levantar as informações indispensáveis para a realização do estudo (OLIVEIRA, 2002).

O estudo se caracteriza como estudo de caso, sendo que os instrumentos utilizados para coleta de dados foram através de entrevistas semiestruturadas com os cooperados, observação das práticas e do ambiente onde os mesmos estão inseridos e acesso aos documentos formais da organização. O estudo de caso é correspondente a uma das formas de realizar pesquisas empíricas de caráter qualitativo sobre o fato em curso e em seu contexto real, onde explica um determinado fenômeno com exploração intensa com o objetivo de beneficiar a formação de visão de conjunto para os pesquisadores (LIMA, 2008).

Para melhor compreensão dos dados coletados foram transcritas as falas dos entrevistados, onde os cooperados foram classificados em letras seguindo a ordem alfabética, proporcionando entendimento sobre cada resposta obtida, além de expressar o ponto de vista de cada um sobre os fatores influenciadores na motivação que serão registradas nesta pesquisa respeitando as expressões utilizadas pelos sujeitos entrevistados, sem preocupação de organizá-las segundo a escrita formal. Dessa forma, espera-se manter a vivacidade dos depoimentos.

As entrevistas foram realizadas em local e horário previamente agendado que permitiram o sigilo e condições para que as mesmas se realizassem. As observações foram realizadas em dias e semanas alternadas.

Os documentos cedidos pela cooperativa para complementação deste estudo e maior rigor científico na análise dos dados foi constituído de regimento interno, estatuto, manuais de funcionamento e textos escritos pelos próprios integrantes sobre a organização da mesma.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção buscou apresentar a unidade de análise em que foi desenvolvido o trabalho, bem como os principais resultados obtidos e as respectivas análises e discussões sobre o mesmo.

4.1 UNIDADE DE ANÁLISE

A unidade de análise é a Cooperativa de Produção Agropecuária, que atua no município de Paranacity - PR, localizado na Região Noroeste do Paraná, onde reúne 25 famílias organizadas de forma coletiva tendo um quadro de aproximadamente 75 colaboradores que trabalham na produção agropecuária, beneficiamento e comercialização dos seguintes produtos: açúcar mascavo, melado, cachaça, queijo, iogurte, doce de leite e verduras. A comercialização de seus produtos é feita em diversos canais, ou seja, comercialização direta de porta-em-porta, venda em pontos comerciais de Paranacity e Cruzeiro do Sul, e nas Lojas da Reforma Agrária (ligadas ao MST - Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra), e até mesmo a exportação através do comércio justo. No assentamento, o objetivo principal das famílias que compõem a cooperativa foi a busca do desenvolvimento político, econômico e social de seus cooperados. Com isso, essas famílias optaram por desenvolver as atividades produtivas e administrativas de forma coletiva.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

Apresentam-se a seguir os principais resultados obtidos por meio da pesquisa de campo, bem como as respectivas análises decorrentes. A caracterização da amostra para efeito de análises e discussões se deram a partir das entrevistas. Para uma melhor compreensão das respostas da entrevista realizada, a discussão está subdividida de acordo com as variáveis pesquisadas.

Foi levantado junto aos cooperados sobre a percepção dos mesmos no que está relacionado ao tratamento recebido por parte dos cooperados e da cooperativa. As respostas apresentadas de acordo com a percepção dos cooperados:

“Recebemos tratamento adequado e as condições de trabalho são boas e justas, isso nos motivando a trabalhar aqui”. (Cooperado A)

“Somos tratados igualmente e com muita justiça”. (Cooperado B)

“Sim, o povo aqui é honesto e humilde, trata a gente tudo igual”. (Cooperado C)

“Recebemos tratamento justo e apropriado, somos muito bem tratados”. (Cooperado D)

“Sim, somos todos iguais e recebemos o mesmo tratamento”. (Cooperado E)

De acordo com os relatos das falas dos cooperados os mesmos tem a percepção de que as condições de trabalho são boas, o tratamento recebido é igualitário, dizem conviver com pessoas honestas e humildes, onde os mesmos percebem serem iguais a todos.

O bom convívio com colegas de trabalho e o reconhecimento das habilidades pessoais e importância no grupo, comprovam eficiência (FERREIRA, 2006).

Dessa forma percebe-se através das observações no ambiente desta entidade que o tratamento justo recebido pelos cooperados tanto em relação aos colegas de trabalho quanto da

organização são determinantes para elevar os esforços e desempenho, pois a justiça e a transparência nas políticas e procedimentos adotados pela organização são fundamentais na motivação por parte de seus membros. Dentro desta perspectiva, os integrantes compreendem que a atividade humana quando há condições ambientais para que se desenvolva, a mesma atua como uma força que cria situações e estabelece o ritmo das transformações e do desenvolvimento na organização.

Os dados constituídos em documentos disponibilizados pela empresa para complementação deste estudo salientam que a mesma deve-se preocupar com as percepções relacionadas ao tratamento oferecido aos cooperados, conduzindo seus processos de modo a evitar o desenvolvimento de sentimentos de injustiça e consequentemente a falta de interesse no trabalho por parte de seus membros, apontado o direcionamento das práticas de convivência e relacionamento no ambiente da organização estudada.

Ponderou-se se os associados têm desempenhado funções e atividades que são correspondentes as suas qualificações, desse modo foi apontado:

- ñDesempenhamos atividades de acordo com as funções que exercemos, ou que melhor sabemos fazerò. (Cooperado A)
- ñSim, somos qualificados nas tarefas do dia-a-diaò. (Cooperado B)
- ñSim, aqui cada um faz o que sabeò. (Cooperado C)
- ñDesempenhamos atividades de acordo com a função que cada cooperado exerce na cooperativaò. (Cooperado D)
- ñSempre cada um faz realmente o que sabe, de acordo com o cargoò. (Cooperado E)

Em todas as respostas mostrou que os mesmos têm exercido as atividades de acordo com suas funções e qualificações, na maioria das vezes pode ser observado o esforço que todos empregam no cumprimento de suas tarefas que melhor sabem fazer, ou que possuem maior habilidade. Dentro desse contexto, onde se observa o empenho geral por parte dos cooperados na realização de suas tarefas de acordo com suas funções, Tamayo e Paschoal (2003) salientam que a motivação é algo que deve estar sempre presente no dia-a-dia da pessoa, é necessário que as empresas gerem atuações que venham tornar possíveis se ter cooperadores motivados, pois desse modo irão se dedicar ao máximo para a empresa, sendo produtivos e não se sentirão consumidos pelas mesmas.

Para a realização das tarefas conforme o planejamento da cooperativa apresentado no regimento interno desta entidade, tais trabalhos dependem de uma série de conhecimentos acerca da atividade em questão e maior desempenho e facilidade por parte dos trabalhadores que executam tal função. Em outras palavras, a cooperativa proporciona condições a seus cooperados para que possam realizar suas funções que melhor desempenham e possuem um maior conhecimento, e isso consequentemente leva a um excelente desempenho profissional por parte de seus colaboradores.

Pela observação no ambiente organizacional, a realização das atividades depende das habilidades que os cooperados possuem na função ou que melhor sabem desempenhar, cada membro tem por si consciência do que vai realizar, assumindo responsabilidades e contribuindo para o desenvolvimento da cooperativa.

Referente à definição das metas e objetivos que devem ser alcançados pelos cooperados, e como ocorre esse processo, sob a percepção dos mesmos os dados apontaram:

- ñÉ realizada a definição de metas e objetivos por meio de um planejamento da cooperativaò. (Cooperado A)
- ñPela cooperativa junto com todas as famíliasò. (Cooperado B)
- ñÉ tudo planejado, nós somos motivados para alcançarò. (Cooperado C)
- ñTemos metas a serem cumpridas que são definidas pela cooperativa, para que possa se desenvolverò. (Cooperado D)

“É realizado coletivamente”. (Cooperado E)

Nesta questão, todos os entrevistados foram novamente unânimes em suas respostas, apontando que todo o procedimento que envolve essa ação advém de um planejamento que é realizado por meio processo de autogestão da cooperativa.

Para Singer (2008) o cooperativismo está dividido em categorias que esboçam suas funções no mercado, sendo que a grande diferença das cooperativas vinculadas à perspectiva da economia solidária está relacionada ao modo da sua administração, sendo que a mesma é regularizada através da autogestão.

Os documentos concedidos pela organização para melhor compreensão de tal prática evidenciam que a fixação participativa de objetivos, bem como a definição de metas alcançáveis proporciona um desempenho superior para seus membros, pois quando os cooperados participam deste planejamento, cada um se conduz automaticamente dispendendo de uma energia para atingir o objetivo proposto neste processo.

A observação na prática no ambiente organizacional evidencia que por se tratar de uma cooperativa onde adota princípios de cooperação em sua gestão a participação de todos seus integrantes neste processo é prioritária no conjunto de ações e planejamento da mesma.

Relacionado ao poder de decisão, foi questionado se os cooperados possuem algum tipo de autonomia em relação as suas atividades desempenhadas dentro da organização.

“As decisões são coletivas nunca separadas, porque juntos vamos ver o que é melhor”. (Cooperado A)

“Por ser uma cooperativa as decisões devem ser tomadas coletivamente por meio de reuniões”. (Cooperado B)

“Sim, somos um grupo e tomamos decisões juntos”. (Cooperado C)

“Todo cooperado tem essa autonomia, mas tomamos as decisões juntos em reuniões, por ser uma cooperativa pensamos coletivamente”. (Cooperado D)

“Aqui todos tem autonomia, ninguém manda em ninguém, isso que nos motiva”. (Cooperado E)

A maioria expôs que possuem autonomia na hora de tomar decisões, mas pode ser percebido nas respostas que por se tratar de uma cooperativa, as decisões devem estar de acordo com os interesses gerais da mesma, onde ficou claro também que toda decisão é valorizada, desde que a mesma venha somar valores para a associação. Segundo o exposto, a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB (1969) relata que o cooperativismo trata-se de um modelo socioeconômico que possui seu objetivo voltado para o desenvolvimento econômico aliado ao bem-estar social, e dentro dos seus princípios encontra-se a autonomia.

Nos documentos da organização estudada percebe-se como meta resgatar mais uma vez o princípio da coletividade existente, garantindo a participação de todos os assentados no processo de tomada de decisões, onde cada um tem direito a um voto de decisão nas assembleias. As pessoas envolvidas neste processo têm responsabilidade sobre as discussões, encaminhamentos e execução das decisões tomadas pelo coletivo.

Diante da observação, os cooperados refletem a diferença de viver em uma cooperativa em relação às experiências que passaram antes de vivenciar nesta organização, valorizando esta distinção.

Segundo os dados levantados sobre a percepção dos cooperados no que trata do desempenho dos mesmos em atingir as metas e objetivos propostos a eles. Foram feitas as seguintes afirmações:

“Somos esforçados para que tudo que planejamos dê certo”. (Cooperado A)

“Todas as metas são alcançadas, nosso pessoal é bem motivado para atingi-las”. (Cooperado B)

“Sempre me sinto motivado para trabalhar e atingir os objetivos”. (Cooperado C)

Sim, nós sabemos das dificuldades, mas trabalhamos com alegria. (Cooperado D)

Somos empenhados e motivados a atingir as metas que temos que alcançar para que a cooperativa se desenvolva. (Cooperado E)

As informações apontaram que a maior parte das respostas revelou que os associados se empenham muito para que as metas e objetivos que lhes são impostos sejam alcançados.

Sobre as metas e objetivos, os autores Wiley e Sons (2001) expõem que um indivíduo que esteja completamente motivado irá trabalhar com entendimento e habilidade, possuindo sempre constância para alcançar as metas de atuação, sendo desse modo muito produtivo, onde é possível observar que quando uma pessoa está satisfeita em relação à função que desempenha na organização, a empresa contará com um diferencial que lhe ocasionará lucratividades e sucesso, no entanto, se o mesmo estiver insatisfeito com a sua função desempenhada na empresa, poderá esse fato levar a organização a desempenhos inaceitáveis.

Através das informações concedidas pela organização, percebe-se que a vivência dentro desta organização faz com que seus membros liberem esforços para que as metas e objetivos definidos coletivamente sejam alcançados.

Nas observações desta prática na cooperativa, é notório que um indivíduo que esteja completamente motivado irá trabalhar com entendimento e habilidade de suas funções com o objetivo para alcançar as metas.

De acordo com a percepção dos integrantes da cooperativa, quanto na questão relacionada à participação da organização na elaboração de políticas e nos processos organizacionais para a distribuição das recompensas.

Participamos juntos, cada um fala o que acha melhor. (Cooperado A)

Todos participam e podem dar opiniões, as recompensas são bem divididas. (Cooperado B)

Muito boa todos participam as recompensas aqui são divididas igualmente. (Cooperado C)

Todos participam deste processo, com o sistema de recompensas que a cooperativa tem. (Cooperado D)

Boa, participamos todos juntos em tudo, e isso que nos faz diferente em relação a outro emprego. (Cooperado E)

Observou-se que a organização foi avaliada de forma positiva, ou seja, que a mesma possui um bom nível de participação nas decisões e distribui as recompensas de forma coletiva. No que se refere à recompensa, Robbins (2004) salienta que de acordo com a teoria das Expectativas de Vroom, essa teoria baseia-se no esforço que a pessoa realiza para conseguir um grande desempenho, sendo que a mesma deverá ser recompensada de tal modo que faça com que o esforço tenha valido a pena.

Os documentos cedidos pela organização para a complementação desta pesquisa enfatizam que cada cooperado tem liberdade para expressar ideias e opiniões para a elaboração de políticas, e novos sistemas para a distribuição de recompensas. Essa participação contribui para a tomada de decisões gerais, que indicam os rumos do Assentamento, como Comunidade e enquanto Empresa Social.

Diante da observação na cooperativa estudada, quando seus membros participam deste processo de formulação das políticas organizacionais e de distribuição de recompensas, os mesmos se tornam capazes de compreender e auxiliar dispendo de mecanismos essenciais para atingir a eficácia organizacional.

Sob a percepção dos cooperados referente ao sistema de salário e de recompensa financeira seguida pela organização.

O sistema é por horas trabalhadas e cargo. (Cooperado A)

~São divididas por horas trabalhadas e pela função. (Cooperado B)

~Ganhamos pelo tanto de horas que trabalhamos. (Cooperado C)

~Pelo tanto de horas de serviço. (Cooperado D)

~Horas trabalhadas. (Cooperado E)

Pode ser concluído através das informações obtidas, que a cooperativa segue um sistema de remuneração por meio das horas trabalhadas de acordo com a função ou posto de cada um dentro da cooperativa. Sobre esse assunto, Gil (2001) destaca que os incentivos financeiros são importantes recursos para auxiliar na motivação das pessoas, ou seja, se os funcionários possuírem bons salários ficarão estimulados e desempenharão bem suas funções.

Na estrutura organizacional da cooperativa todos os trabalhos são considerados iguais no que se refere à remuneração financeira. Os recursos são disponibilizados aos trabalhadores/sócios pelo sistema de horas trabalhadas, ou seja, cada trabalhador recebe um valor referente às horas trabalhadas no mês. Este repasse de recursos mensal é um valor pré-estabelecido em Assembleia, conforme planejamento da organização.

Na prática cada cooperado recebe de acordo com as horas trabalhadas, e que até o momento não há sentimentos de injustiça e desigualdade entre os integrantes em relação à remuneração. Essa percepção que eles têm sobre essa forma de distribuição de recompensas propicia uma atmosfera de trabalho positiva capaz de despertar um dispêndio de energia interior na execução de suas atividades, influenciando no aumento da produtividade.

Na percepção dos associados sob a noção do seu desempenho exercido em suas respectivas funções com o intuito de avaliar seus avanços e esforços, as informações coletadas pelos depoimentos dos mesmos revelaram:

~Sim, se desempenhamos bem nossas funções vamos produzir mais. (Cooperado A)

~Sim, todos devem estar motivados para que haja um bom desempenho. (Cooperado B)

~Se desempenho bem meu serviço, me sinto feliz e a cooperativa desenvolve. (Cooperado C)

~Sim, se tivermos sempre motivados e comprometidos e esforçados no que fazemos teremos avanços na cooperativa. (Cooperado D)

~Se sou motivada, desempenho melhor o que faço aqui. (Cooperado E)

Relacionado a essa questão, foi notado por meio das informações levantadas que de certa forma os associados possuíam a noção dos seus desempenhos praticados em suas respectivas funções. Dentro desse contexto, os autores Stoner e Freeman (1999) comentam que nenhuma organização poderá operar se não houver certo grau de comprometimento e de esforço por parte de seus membros. Segundo Maximiano (1995) quando uma pessoa está motivada ela sempre irá buscar conseguir cumprir uma meta ou realizar uma tarefa.

Sob a observação na organização estudada, quando os cooperados possuem noção dos esforços desempenhados em sua função dentro da cooperativa analisando seus avanços, eles compreendem que se atuarem assim vão alcançar desenvolvimentos significativos para a mesma, e assim motivados a trabalhar.

Por meio da pesquisa de campo e a sua respectiva análise, foi possível compreender que a motivação é o fator que mais se destaca na organização. Conclui-se que ela é a coluna de sustentação da cooperativa, pois entender a motivação relacionada ao trabalho e procurar estudar os motivos que influenciam a ação das pessoas, é imprescindível para qualquer organização que procura manter-se operando e competindo no mercado.

5 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi identificar os fatores determinantes da motivação e a sua relação com o aumento de desempenho dos cooperados na execução de atividades na Cooperativa de Produção Agropecuária, localizada no Município de Paranaity, na Região Noroeste do Paraná.

De acordo com o estudo foi possível identificar que a motivação desempenha um papel essencial relacionado ao avanço da atuação do indivíduo no âmbito profissional. Desse modo, é possível e necessário que os colaboradores tenham suas necessidades atendidas para que eles venham a se dedicarem e comprometerem cada vez mais com a organização.

A conclusão inicial proveniente da pesquisa foi muito importante, onde se notou que todos os entrevistados reconheceram que a motivação é um fator fundamental no aumento da produtividade.

Por meio das análises, pôde-se constatar características específicas que a cooperativa tem apresentado junto aos seus associados evidenciando que a preocupação principal da mesma se refere às condições de trabalho dos seus associados. Concernente à realização das atividades foi observado que cada um desempenhava a sua função de acordo o cargo exercido ou habilidades dentro da cooperativa.

Na definição das metas e objetivos, pôde ser concluído que todo procedimento que envolve essa ação advém de um planejamento que é realizado por meio processo de autogestão da cooperativa. Relacionado ao poder de decisão, compreendeu-se que os cooperados possuem autonomia na hora de tomar decisões.

Sobre o desempenho dos associados em atingir as metas e objetivos propostos a eles, foi observado que os mesmos se empenham muito para que as metas e objetivos que lhes são impostos sejam alcançados.

Referente à participação da organização na elaboração de políticas e nos processos organizacionais para a distribuição das recompensas, foi compreendido que a mesma possui um bom nível de participação nas decisões e distribui as recompensas de forma coletiva.

No que se refere ao sistema de salário e de recompensa financeira seguida pela organização, notou-se que a cooperativa segue um sistema de remuneração por meio das horas trabalhadas de acordo com a função ou posto de cada um dentro da cooperativa. Em relação ao questionamento da noção de desempenho, foi possível concluir que os associados possuíam essas noções.

Finalmente, ressalta-se que posteriores estudos poderão ser realizados para que dessa maneira possam confirmar alterar ou contradizer os resultados alcançados até o presente momento, sendo possível observar que existem vários fatores que influenciam a motivação no desenvolvimento das funções, e por meio dessa ocorrência observa-se que existe um campo produtivo que envolve várias discussões.

O resultado encontrado neste estudo não se caracteriza como absoluto, visto que o assunto é amplo e ainda não se encontra totalmente esgotado de questionamentos, devido à sua amplitude. Abra-se então um campo para futuras pesquisas que visem identificar os fatores determinantes da motivação e a sua relação com o aumento de desempenho dos cooperados na execução de atividades.

6 REFERÊNCIAS

- BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração: Construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CASADO, T. **A motivação e o trabalho**. In: FRANÇA, L. (Org). **As pessoas na Organização**. 5 ed. São Paulo: Gente, 2002.

- CONCRAB, Confederação das Cooperativas de Reforma Agrária do Brasil. Sistema Cooperativista dos Assentados. **Caderno de Cooperação nº 5**. 2 ed. São Paulo: Impressão Gráfica Bancários, 1998.
- COPAVI ã Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória Ltda. **Estatuto Social**. Paracity: Copavi, 1993.
- COPAVI ã Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória Ltda. **Regimento Interno**. Paracity: Copavi, 2002.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 2002.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio versão 5.0 edição revista e atualizada**: Dicionário eletrônico. CD-ROM. Curitiba: Positivo, 2006.
- GASKELL, George; BAUER, Martin W. ã **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis. Vozes, 2002
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- _____. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo. Atlas, 1991
- LIMA, Manolita Correia. **Monografia: Engenharia de Produção Acadêmica**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 3. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.
- MASLOW, A. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1968.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- MAY, Tim ã **Pesquisa Social**: questões, métodos e processos. Porto Alegre. Artmed, 2004
- MINAYO, Maria Cecília de Souza(org) ã **Pesquisa social**: Teoria, métodos e criatividade ã Rio de Janeiro. Vozes, 1994
- ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASIELIRA. Princípios Cooperativistas. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo>>. Acesso em: 14 fev. 2013.
- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratamento de Metodologia Científica. Projetos de Pesquisas, TGI, TCC, Monografia, Dissertações e Teses**. 2 ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- PINHO, D. B. **Economia e cooperativismo**. São Paulo: Saraiva, 1977.
- RICHARDSON, Roberto Jarry ã **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. São Paulo. Atlas, 1999
- ROBBINS, S. P. **Fundamentos de Administração**: conceitos essenciais e aplicações. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- _____. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SINGER, P.; SOUZA, A. R. de. **A economia solidária no Brasil**: A autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.
- SINGER, P. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2008.
- SOARES, Edvaldo ã **Metodologia Científica: lógica, epistemologia e normas**. São Paulo: Atlas, 2003
- STONER, J. A. F. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.
- STONER, J. A. F; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1999.

- STRAUSS, Anselm. **Pesquisa Qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundamentada.** Porto Alegre. Artmed, 2008
- TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador.** *Rev. adm. contemp.* [online]. Vol-7, n.4, p. 33-54, 2003.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.
- _____. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo. Atlas, 2006
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2000.
- WILEY, J.; SONS, I. N. C. **Human Resource Management.** Rio de Janeiro: LTC. Livros Técnicos e científicos Editora S. A, 2001.