



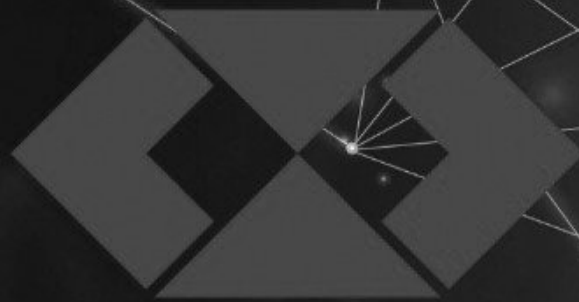
ADMINISTRAÇÃO GERAL: ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES

Volume 1

Organizadoras:
Nhatallia Laranjeira Amorim
Ana Paula da Silva Farias

EDITORA
OMNIS SCIENTIA





ADMINISTRAÇÃO GERAL: ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES

Volume 1

Organizadoras:
Nhatallia Laranjeira Amorim
Ana Paula da Silva Farias

EDITORA
OMNIS SCIENTIA



Editora Omnis Scientia

**ADMINISTRAÇÃO GERAL:
ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES**

Volume 1

1ª Edição

TRIUNFO - PE

2022

Editor-Chefe

Me. Daniel Luís Viana Cruz

Organizadoras

Nhatallia Laranjeira Amorim

Ana Paula da Silva Farias

Conselho Editorial

Dr. Cássio Brancaleone

Dr. Marcelo Luiz Bezerra da Silva

Dra. Pauliana Valéria Machado Galvão

Dr. Plínio Pereira Gomes Júnior

Dr. Walter Santos Evangelista Júnior

Dr. Wendel José Teles Pontes

Editores de Área - Ciências Sociais Aplicadas

Dra. Helga Midori Iwamoto

Dr. Marcelo Luiz Bezerra da Silva

Dra. Milena Nunes Alves de Sousa

Dr. Thiago Barbosa Soares

Imagem de Capa

Freepik

Edição de Arte

Leandro José Dionísio

Revisão

Os autores



**Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons – Atribuição-
NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.**

**O conteúdo abordado nos artigos, seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

A238 Administração geral [livro eletrônico] : estudos sob a perspectiva de administradores / Organizadoras Nhatallia Laranjeira Amorim, Ana Paula da Silva Farias. – Triunfo, PE: Omnis Scientia, 2022. 63 p. : il.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-88958-90-2

DOI 10.47094/978-65-88958-90-2

1. Administração de empresas – Pesquisa – Brasil. I. Amorim, Nhatallia Laranjeira. II. Farias, Ana Paula da Silva.

CDD 658.4

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Editora Omnis Scientia

Triunfo – Pernambuco – Brasil

Telefone: +55 (87) 99656-3565

editoraomnisscientia.com.br

contato@editoraomnisscientia.com.br



DEDICATÓRIA

*Dedicamos a todos os estudantes, professores,
gestores, empreendedores e demais
profissionais da área de administração!*

AGRADECIMENTOS

Agradecemos às organizações que nos permitiram a realização de estudos para elaboração desses trabalhos que contribuem para a pesquisa na área de administração e também à Universidade Federal de Pernambuco/ Unidade Acadêmica de Serra Talhada – UFRPE/ UAST por nos oportunizar a obtenção de conhecimentos, nos instruir como profissionais e nos incentivar a realizar pesquisas.

PREFÁCIO

A presente obra intitulada “ADMINISTRAÇÃO GERAL: ESTUDOS SOB A PERSPECTIVA DE ADMINISTRADORES” foi desenvolvida com o propósito de analisar e contribuir com conhecimentos sobre duas temáticas: 1) Gestão de pessoas; e 2) Gestão de materiais e logística.

Durante anos acreditava-se que uma boa gestão dos recursos materiais era o suficiente para o sucesso de um empreendimento, deste modo, os investimentos eram centralizados nessa área. Conforme novos conceitos de administração foram sendo desenvolvidos e compartilhados, especialmente sobre as teorias das relações humanas, foi possível perceber que as pessoas são tão importantes quanto os recursos tangíveis de uma organização, então investir no capital intelectual tornou-se mais uma forma de vantagem competitiva, principalmente quando o foco passou a ser a satisfação do cliente.

Portanto, o objetivo desta obra é trazer reflexões mostrando que as duas temáticas são importantes e estão inter-relacionadas, evidenciando que é crucial a participação de gestores com visões holísticas para analisar ambas e identificar quais as melhores estratégias para cada área.

As organizadoras

AUTORES

Ana Paula da Silva Farias

Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco e mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Pernambuco. Professora Adjunta do curso de Administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST). Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRN. Avaliadora de cursos de graduação do INEP.

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/9195858306109701>

Givanildo Pereira da Silva Filho

Graduado em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco – Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/4362183648515725>

Juliana Rodrigues Oliveira

Graduada em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/9735771963354791>

Maria José da Silva Feitosa

Possui graduação em Administração pela UFCG e mestrado na mesma área pela UFPE. É Professora de Administração na UFRPE/UAST. Tem como interesses de pesquisa os temas sustentabilidade, indicadores de sustentabilidade, turismo e sustentabilidade, inovação na gestão pública e inovação social.

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/6887857776351323>

Nhatallia Laranjeira Amorim

Graduada em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST). Especializada em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações e em Gestão Pública. Atuou como Professora no Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE). É mestranda em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/0211686920794461>

Valéria Ferreira dos Santos

Graduada em Bacharelado em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST).

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/5083755316085651>

Valter Olinda Pereira

Bacharel em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UFRPE-UAST); Especialista em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) e está Chefe de Controle de Pessoal na Prefeitura Municipal de Manaíra-PB.

Link do Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/6347308552411887>

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1.....13

MUDANÇAS NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E OS SEUS IMPACTOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE

Nhatallia Laranjeira Amorim

Valéria Ferreira dos Santos

Givanildo Pereira da Silva Filho

Juliana Rodrigues Oliveira

Valter Olinda Pereira

DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/13-19

CAPÍTULO 2.....20

A IMPORTÂNCIA DA ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O SUCESSO DE UM EMPREENDIMENTO: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE

Nhatallia Laranjeira Amorim

Ana Paula da Silva Farias

Givanildo Pereira da Silva Filho

Juliana Rodrigues Oliveira

Valter Olinda Pereira

DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/20-34

CAPÍTULO 3.....35

MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SOB A PERSPECTIVA DO MODELO DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Givanildo Pereira da Silva Filho

Maria José da Silva Feitosa

Nhatallia Laranjeira Amorim

Valter Olinda Pereira

Juliana Rodrigues Oliveira

DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/35-40

CAPÍTULO 4.....41

GESTÃO DE ESTOQUE: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

Valter Olinda Pereira

Ana Paula da Silva Farias

Nhatallia Laranjeira Amorim

Juliana Rodrigues Oliveira

Givanildo Pereira da Silva Filho

DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/41-49

CAPÍTULO 5.....50

ANÁLISE DO PROCESSO DE DISTRIBUIÇÃO DE PRODUTOS AO CONSUMIDOR: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO EM SERRA TALHADA/PE

Juliana Rodrigues Oliveira

Ana Paula da Silva Farias

Nhatallia Laranjeira Amorim

Valter Olinda Pereira

Givanildo Pereira da Silva Filho

DOI: 10.47094/978-65-88958-90-2/50-59

MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SOB A PERSPECTIVA DO MODELO DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Givanildo Pereira da Silva Filho¹;

Maria José da Silva Feitosa²;

Nhatallia Laranjeira Amorim³;

Valter Olinda Pereira⁴;

Juliana Rodrigues Oliveira⁵.

RESUMO: Compreender a motivação dos colaboradores é imprescindível às organizações. Uma teoria que pode auxiliar neste propósito é a abordagem dos dois fatores, proposta por Frederick Herzberg. Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo compreender a motivação nas organizações sob a perspectiva do modelo dos dois fatores de Herzberg. Para tanto, foi realizada um estudo de revisão de literatura, por meio da pesquisa bibliográfica, qualitativa e de caráter exploratório. Os resultados mostram que a teoria dos dois fatores de Herzberg é passível de aplicação para estudar a motivação dos colaboradores nas organizações. Para futuros trabalhos, recomenda-se a realização de estudos empíricos aplicando a referida abordagem.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação. Extrínsecos. Intrínsecos. Dois Fatores.

MOTIVATION IN ORGANIZATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF HERZBERG'S TWO-FACTOR MODEL

ABSTRACT: Understanding employee motivation is indispensable to organizations. A theory that may help in this purpose is the two-factor approach, proposed by Frederick Herzberg. Thus, the present study aims to understand motivation in organizations from the perspective of Herzberg's two-factor model. To this end, a literature review study was carried out, by means of a bibliographic, qualitative, and exploratory research. The results show that Herzberg's two-factor theory may be applied to study employee motivation in organizations. For future work, empirical studies applying this approach are recommended.

KEY-WORDS: Motivation. Extrinsic. Intrinsic. Two Factors.

INTRODUÇÃO

Entender o que motiva um indivíduo é uma árdua tarefa e um desejo incessante dos gestores de organizações, considerando a influência da motivação nos resultados organizacionais. A motivação apresenta “estreita relação com a produtividade individual e organizacional. O problema da motivação no trabalho situa-se, inevitavelmente, no contexto da interação dos interesses da organização com os interesses do empregado.” (TAMAYO; PASCHOAL, 2003, P.36) Lima e Silva (2021, p.108) ratificam que “a motivação interfere na produtividade dos colaboradores”.

Entende-se como motivação a energia ou o esforço que o indivíduo aplica rumo ao alcance de um propósito. Robbins (2006, p. 131) declara que motivação “é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Um estudioso que abordou a motivação foi Frederick Herzberg, o qual defendeu que aspectos relacionados à motivação, por exemplo, reconhecimento, responsabilidade, quando presentes e adequados, podem proporcionar satisfação ao indivíduo. Conforme Abboud (1980, p.2), “existe uma ligação muito estreita entre satisfação no trabalho e motivação. Entendemos satisfação no trabalho como sendo uma reação afetiva do trabalhador em relação ao que desenvolve”. Herzberg também focou nos aspectos que, quando ausentes ou precários, poderiam acarretar em insatisfação no indivíduo, tais como salário, ambiente de trabalho, relações com a chefia e com os pares etc. A estes fatores Herzberg denominou de higiênicos ou extrínsecos. Assim, o referido teórico propôs a teoria dos dois fatores.

Sendo assim, o presente estudo visa compreender a motivação nas organizações sob a perspectiva do modelo dos dois fatores de Herzberg. Para tanto, foi realizado uma pesquisa de revisão de literatura, por meio da pesquisa bibliográfica, qualitativa e de caráter exploratório.

DESENVOLVIMENTO

A teoria dos dois fatores de Herzberg

O psicólogo Frederick Herzberg formulou a teoria dos dois fatores para tentar explicar o que levava os funcionários a estarem motivados ou não no ambiente de trabalho, dividindo entre fatores higiênicos (extrínsecos) e fatores motivacionais (intrínsecos).

Os fatores higiênicos “estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seus trabalhos. Como essas condições são administradas e decididas pela empresa, os fatores higiênicos estão fora do controle das pessoas.” (CHIAVENATO, 2004, p. 333). Ainda conforme Chiavenato (2004), os principais fatores extrínsecos são: salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que as pessoas recebem de seus superiores, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e os

funcionários, regulamentos internos.

De acordo com Maximiano (2004), a ausência de fatores higiênicos gera insatisfação no colaborador e a presença dos mesmos acarreta em nenhuma insatisfação. Dessa forma, a presença de fatores relativos ao contexto de trabalho não tende a gerar a motivação dos colaboradores, até porque a motivação é algo interno ao indivíduo, fazendo com que o mesmo dedique energia em um processo de superação que é contínuo.

Chiavenato (2004) afiança que os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização, e dependem das tarefas que o indivíduo realiza no seu trabalho.

Ferreira (2006) mostra que relacionados com o cargo ocupado pelo empregado, os fatores motivacionais abrangem o reconhecimento e oportunidade de progresso profissional, responsabilidade e realização e levam os funcionários de estados de não-satisfação ao estado de satisfação. Em outras palavras, a presença dos fatores motivacionais causa satisfação e a ausência dos referidos acarreta em não-satisfação. Assim, os fatores motivacionais têm relação com a motivação propriamente dita, uma vez que o próprio Herzberg gostava da ideia da motivação como algo interno de cada pessoa, ou seja, se o próprio funcionário não sentir desejo, força de vontade, ânimo para dedicar sua energia para executar as suas atividades, de nada adianta um ambiente de trabalho adequado.

Maximiano (2004) afirma que a base da teoria dos dois fatores é a premissa de que, em situações de trabalho, apenas os fatores internos, ou intrínsecos, são capazes de trazer a satisfação com as atividades realizadas, ou seja, apenas o trabalho em si e os fatores que lhe são diretamente relacionados podem fazer as pessoas se sentirem satisfeitas. Os fatores externos influenciam apenas o estado de insatisfação com as condições dentro das quais o trabalho é realizado.

Para compreender as afirmações de Herzberg, Robbins (2006) afirma que se deve atentar para os seguintes fatos: A pesquisa foi realizada com trabalhadores que informavam o que era satisfatório e o que não era em suas tarefas. Logo, foi percebido que os fatores de satisfação eram, principalmente, ligados ao teor do trabalho, enquanto que os fatores insatisfatórios eram voltados para o ambiente no qual as atividades eram realizadas, ou seja, as condições de trabalho.

Assim como afirma Robbins (2006), o administrador que eliminar apenas os fatores de insatisfação pode não ter colaboradores insatisfeitos com o ambiente de trabalho, mas isso não quer dizer que estes mesmos funcionários estarão motivados, satisfeitos e felizes com as atividades que desempenham. Esse entendimento leva à reflexão do quão complexo é cada ser humano.

Ainda em relação à teoria de Herzberg, é importante abordar as críticas às quais está exposta. Robbins (2006, p.136) destaca cinco pontos em que a teoria de Herzberg foi criticada, citados a seguir:

- A limitação do experimento de Herzberg pela sua metodologia, uma vez que pode-se afirmar que as pessoas aderem crédito a si quando tudo está nos conformes, podendo facilmente culpar a empresa e o ambiente pelo que acontecia de errado.
- Diz-se ainda que a metodologia de Herzberg não é confiável por ser necessária uma certa interpretação dos dados coletados pelos pesquisadores, podendo a imparcialidade ter sido comprometida e assim, toda a teoria juntamente.
- Não foi usada uma medida geral de satisfação.
- É dito que a teoria ignora variáveis situacionais, se tornando inconsistente com outras pesquisas anteriores.
- Por último, afirma-se que se deve levar em conta a forte relação entre satisfação e produtividade descrita por Herzberg para que se possa validar a teoria. (ROBBINS, 2006, p. 136).

Na visão de Smerek e Peterson (2007), existem ainda limitações adicionais referentes aos fatores ligados ao impacto da personalidade dos indivíduos frente à teoria, tais como idade, experiência de vida anteriores (incluindo socializações antes de entrar no mercado de trabalho), que podem alterar a perspectiva de satisfação dos mesmos, sendo passível de mudanças em suas avaliações, assim como apontado por Khalid (2014) quando o mesmo afirma que até mesmo o nível ocupacional do colaborador poderia causar diferenças em sua visão acerca do assunto discutido.

Conforme Stello (2013), uma das maiores críticas aplicadas aos pensamentos de Herzberg seria o uso do incidente crítico como método de pesquisa (em que os dados dependem da memória e da opinião pessoal do colaborador), de modo que esses dados podem ser moldados unicamente de acordo com situações e experiências propriamente vividas pelo indivíduo, o que poderia comprometer, em parte, o resultado final.

Apesar disso, a teoria dos dois fatores é uma das mais reconhecidas, sendo divulgada e utilizada de forma significativa. Robbins (2006) diz ainda que a popularidade da verticalização das funções para permitir que os funcionários tenham mais responsabilidade no planejamento e controle do próprio trabalho pode ser atribuída a utilização da teoria de Herzberg.

As maiores contribuições da Teoria dos dois Fatores para a compreensão da motivação para o trabalho foram: a possibilidade de o funcionário ter maior autonomia para realização e planejamento de seu trabalho, a valorização dos processos de enriquecimento de cargos e uma abordagem diferenciada sobre papel da remuneração sobre a motivação para trabalho. (FERREIRA, 2006, p. 8).

Chien (2013) também entra em concordância com a teoria formulada com Herzberg afirmando que a mesma é plausível para um pleno estudo da satisfação no trabalho, uma

vez que, através desta, pode-se obter uma abordagem baseada em evidências para um melhor entendimento das preocupações de funcionários, permitindo a tomada de decisões através do *feedback* recebido.

Neste âmbito, é importante ainda considerar a afirmação de Robbins (2001) que atenta ainda para o fato de que a motivação é também um processo de satisfação de necessidades, de tal modo que as necessidades variam de pessoa para pessoa e também a energia que cada indivíduo dedica para alcançar um objetivo ou atender uma necessidade.

Sabendo que, ao longo dos tempos, lidar com pessoas de diferentes idades, pensamentos, níveis de instrução e habilidades é um significativo desafio, exatamente por causa dessas tantas diferenças, ninguém é igual à outra pessoa, entender isso é um grande passo a ser levado em consideração por uma organização independente do seu porte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu compreender a motivação nas organizações sob a perspectiva do modelo dos dois fatores de Herzberg. Dessa forma, contribui na medida em que serve de fontes de informações, incrementa o banco de dados sobre o tema, possibilitando e estimulando aplicações práticas.

Assim, pode ser utilizada por pesquisadores e gestores de organizações no intuito de identificar o panorama da motivação dos colaboradores, destacando pontos positivos e que carecem de melhoria. Como limitação, o presente estudo não apresenta uma vertente empírica para dar sustentação aos aspectos que foram tratados no decorrer do trabalho. Contudo, esta é uma oportunidade para futuros trabalhos.

DECLARAÇÃO DE INTERESSES

Nós, autores deste artigo, declaramos que não possuímos conflitos de interesses de ordem financeira, comercial, político, acadêmico e pessoal.

REFERÊNCIAS

ABBOUD, Miguel. Motivação e satisfação no trabalho: uma análise da teoria e suas implicações para a gerência. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1980.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

CHIEN, Ju-Chun. **Examining Herzberg's Two Factor Theory in a Large Chinese Chemical Fiber Company**. World Academy of Science, Engineering and Technology, v. 7,

2013. Disponível em: <<https://zenodo.org/record/1063078/files/6523.pdf?download=1>>

FERREIRA, André et al. **Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade**. XIII SIMPEP. Bauru, SP. 2006.

KHALID, Haruna. Muhammad. **An empirical analysis of Herzberg's two-factor theory**. Nigerian Journal of Management Technology & Development. 4. 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/305393390_AN_EMPIRICAL_ANALYSIS_OF_HERZBERGS_TWO-FACTOR_THEORY>

LIMA, Dilene Pereira de; SILVA, Anderson Diego Farias da. Importância da Motivação para a Satisfação dos Colaboradores e Crescimento Organizacional: um estudo com Funcionários de Empresas situadas na Cidade de Vitória de Santo Antão (PE). **Revista Vianna Sapiens**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 34, 2021.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução a Administração**. 5 ed. rev. e ampliada. São Paulo. Atlas. 2004.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. Pearson Education do Brasil. São Paulo. 2006.

ROBBINS, Stephen. P. **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice Hall. 2001.

SMEREK, Ryan E.; PETERSON, Marvin. Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. **Research in higher education**, v. 48, n. 2, p. 229-250, 2007.

STELLO, Christina. M. **Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review**. Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development. University of Minnesota. 2013. Disponível em: <https://www.academia.edu/26679106/Herzbergs_Two_Factor_Theory_1_Herzbergs_Two_Factor_Theory_of_Job_Satisfaction_An_Integrative_Literature_Review>

TAMAYO, Alvaro.; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**. RAC, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003.

Índice Remissivo

A

Administração de fatores de risco 16

C

Causas-raízes do problema 50, 54

Clima organizacional 20, 21, 22, 25, 26, 27, 33, 34

Colaboradores da organização 13

Comércio varejista 13, 16

Competitividade 13

Controle 14, 26, 36, 37, 38, 41, 43, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 58

Cumprimento do horário de entrega 50, 52

Curva abc 41, 48

D

Diferenciais competitivos 13

Distribuição 50, 59

E

Estratégias de mudanças 13

Estudos de administração 20, 26

G

Gestão de estoque 41, 42, 43, 45, 46, 47

Gestão de logística 50

Gestão de pessoas 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22

Gestão de transporte 50, 53

Gestão pública 9, 10, 41

Gestor 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 30, 31, 32, 33, 45, 58

I

Insumos 41, 45, 58

L

Logística 50, 52, 59

M

Motivação 27, 32, 34, 35, 39, 40, 56

Motivação dos colaboradores 35, 37, 39

Motivação nas organizações 35

Mudanças comportamentais 13

Mudanças organizacionais 13, 14, 16, 17, 18, 19, 27, 31

O

Organizações 7, 13, 18, 21, 25, 26, 34, 35, 36, 39, 45, 47, 51, 53, 58

P

Planejamento 13, 14, 16, 22, 26, 33, 38, 42, 47, 49, 50, 51, 52

Planejamento estratégico 13, 14, 16, 26, 33

Práticas administrativas 41, 47, 48

Previsão de demanda 41

Problemas na comunicação 20, 21

Produtos 12, 16, 17, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57

R

Ramos de atuação 13

Reclamações dos clientes 50, 52

Relações humanas 20

S

Serviço público 41, 48

Setor público 41, 42, 43, 46, 47

Sucesso organizacional 20

T

Técnicas de gestão 41

Técnicas de gestão 13

EDITORIA
OMNIS SCIENTIA



editoraomnisscientia@gmail.com 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

@editora_omnis_scientia 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 

EDITORA
OMNIS SCIENTIA



editoraomnisscientia@gmail.com 

<https://editoraomnisscientia.com.br/> 

@editora_omnis_scientia 

<https://www.facebook.com/omnis.scientia.9> 

+55 (87) 9656-3565 