



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



1

Gabrielle Corrêa Zacarias

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: Fatores
que influenciam a motivação dos colaboradores no município de
Naviraí-MS.**

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Yasmin Gomes Casagranda

Naviraí-MS

2020



MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: Fatores que influenciam a motivação dos colaboradores no município de Naviraí-MS

Gabrielle Corrêa Zacarias

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi compreender quais fatores influenciam a motivação dos colaboradores no município de Naviraí-MS. O referencial teórico abordou questões sobre o significado da palavra motivação e as principais teorias que apresentam fatores que colaboram para a motivação. O presente trabalho constituiu-se com uma pesquisa de natureza qualitativa, usaram-se dados secundários e aplicação de um questionário com 143 trabalhadores. Com os resultados observou-se que a motivação é de grande impacto na vida das pessoas, através da análise dos dados e das informações foi comprovado que a maioria dos trabalhadores participantes da pesquisa estão satisfeitos com seu ambiente de trabalho e tendem a produzir mais quando se sentem motivados.

Palavras-chave: Trabalhadores. Estímulo. Satisfação. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The objective of the present work was to understand which factors influence the motivation of employees in the municipality of Naviraí - MS. The theoretical framework addressed questions about the meaning of the word motivation and the main theories that present factors that contribute to motivation. The present work consisted of a qualitative research, using secondary data and applying a questionnaire with 143 workers. With the results it was observed that motivation has a great impact on people's lives, through the analysis of data and writing of information it was proven that most of the workers participating in the research are satisfied with their work environment and tend to produce more when feel motivated.

Keywords: Workers. Stimulus. Satisfaction. Desktop.

1 INTRODUÇÃO

Entender o que motiva uma pessoa é algo complexo de ser analisado e entender o que motiva uma pessoa em seu ambiente de trabalho é ainda mais desafiador. Enquanto trabalhador, a pessoa leva para o ambiente organizacional características pessoais e as engloba com os processos e cultura da empresa.

Dentro dessa perspectiva há uma interrelação de realidades, podendo ser



desenvolvidos resultados positivos e negativos. Portanto, entender como a motivação acontece e de que maneira as pessoas a enxergam torna-se uma necessidade da rotina organizacional das empresas ao redor do mundo.

As pessoas possuem diferentes necessidades de motivação. Alguns colaboradores buscam auto realização pessoal, outros são pela necessidade de sobrevivência, como a cultura da empresa. Sendo assim, este trabalho justifica-se devido à importância do tema motivação no ambiente de trabalho e como isso pode influenciar uma pessoa.

De acordo com Chiavenato (2008), motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico; podendo o impulso à ação ser provocado por um estímulo externo ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (MAURICIO; LEMOS, 2019).

Para Chiavenato (2014, p. 529) “o ambiente organizacional apresenta certas propriedades que podem provocar motivação para determinados comportamentos”, ou seja, dependendo do tipo de clima na organização os colaboradores poderão ser motivados a agir de determinada maneira, porém é um aspecto que deve ter certa atenção porque o que motiva um colaborador pode não motivar o outro (Chiavenato, 2014 apud Costa; Vales, 2019, p. 9).

Sendo assim, no ambiente de trabalho existe uma variedade de fatores que podem afetar o clima contribuindo para a motivação ou desmotivação dos colaboradores. Neste contexto geral, esta pesquisa realizou coleta de dados com trabalhadores do comércio local de Naviraí – MS para assim poder identificar quais são os fatores que levam os colaboradores a se sentirem motivados. Buscou-se identificar, também, a quantidade de pessoas que se sentem motivados no seu ambiente de trabalho e se as prioridades que buscam são fisiológicas, segurança, sociais, estima ou de auto realização.

O problema de pesquisa é apresentado como: Quais fatores influenciam a motivação dos colaboradores no município de Naviraí - MS? Para respondê-lo foram traçados os objetivos gerais e específicos a seguir.

Objetivo geral: Compreender quais fatores que impactam na motivação dos colaboradores no município de Naviraí-MS e se a maioria dos colaboradores se sentem motivados no seu atual emprego. São os objetivos específicos: a) Analisar o que motivam



os colaboradores no município de Naviraí-MS; b) Identificar as prioridades que buscam se são econômicas, sociais ou de autorrealização; c) Verificar o quanto os colaboradores acreditam que seus gestores os motivam.

A motivação no ambiente organizacional é um tema muito importante no contexto mundial, pois tem relação tanto individual do colaborador quanto para a organização. É um dos assuntos mais discutidos no ambiente organizacional, pois as organizações começaram a perceber que para se manter em um mercado tão competitivo é necessário conhecer as necessidades humanas, de modo a manter uma boa relação com seus colaboradores (ROSA, 2016).

A motivação no trabalho é um conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo, quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua força, direção, intensidade e duração (Pinder, 1998, p. 23 apud Kohler; Abreu, 2017).

Um colaborador motivado tende a ser mais produtivo, auto realizado e seguro, é evidente que a motivação influencia a organização de uma forma geral. Com isso este trabalho visa procurar compreender e mostrar resultados de como os colaboradores de Naviraí são motivados, o que realmente os motiva a se manter em um emprego, o que de fato faz com que se cumpram as metas e bons resultados na organização.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A motivação

A motivação tem sua origem na palavra em latim *motivus* que tem como significado aquilo que movimenta que faz andar. A motivação é um dos, se não o principal, temas centrais do enfoque comportamental. É um conceito muito utilizado para explicar as variações dos comportamentos, principalmente, do comportamento profissional das pessoas dentro das organizações (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).

Para uma organização atingir seus objetivos e metas é preciso que seus colaboradores estejam comprometidos e dispostos, a motivação é definida como um motivo para agir, incluindo um elemento de estimulação, ação, esforço, movimento e persistência, bem como a recompensa, ela é considerada um elemento fundamental para o



ser humano (SANTOS et al., 2016).

Entender o que motiva realmente uma pessoa em seu ambiente de trabalho é algo complexo, as pessoas possuem diferentes necessidades de motivação, alguns indivíduos buscam auto realização pessoal outros são pela necessidade de sobrevivência. A motivação é vista como um impulso interno que leva o indivíduo a praticar uma determinada ação e, de fato, os fatores motivacionais estão essencialmente ligados ao comportamento de cada indivíduo. Sendo assim as pessoas são motivadas pela necessidade humana, que uma vez satisfeita esta necessidade estimula-se sua motivação (ROSA, 2016).

Segundo Robbins (2005), é necessário que cada pessoa tenha uma visão bem clara de onde quer chegar e quais suas metas pessoais para assim poder trabalhar com determinação para alcançar suas metas, tanto pessoais como os da empresa ou organização a que pertence. Para o autor, o que move o indivíduo a se esforçar para alcançar os seus objetivos é quando o indivíduo entende seus sonhos, vontades, pretensões, é a partir disso que o indivíduo ficara mais disposto aumentando esforços para assim realizar suas motivações (SANTOS et al., 2016).

Fica claro que a motivação é o pensamento que se transforma em atitude, tudo que se faz exige um mínimo de motivação. O pensamento antigo de que a motivação é instigada por outras pessoas, sejam eles chefes, professores ou mesmo parentes, ficou para trás, as pessoas apenas podem se inspirar em outras. A motivação não surge por acaso, o comportamento é sempre motivado e tal esforço pode ser proporcionado tanto por forças externas (de ambiente) quanto internas (de pensamento) (LEITE et al., 2016).

O ser humano se relaciona através do convívio social e quando esse tipo de interação acontece é possível aprender a lidar com as situações de diferenças e encontrar significados para dar continuidade a um propósito de vida. E essa necessidade vem dos primórdios de sua existência. As organizações têm o capital humano como uma ferramenta para desenvolver constantemente seus serviços e as pessoas precisam estar preparadas para exercer suas atividades. Assim, quando a empresa confia no seus colaboradores e incentiva-os, acaba dando um sentido maior para a realização do trabalho (FONSECA et al., 2016).

A motivação humana vem sendo estudada diante da constante indagação a respeito do porque as pessoas fazem aquilo que fazem.



Caso se aprofunde o conhecimento dos problemas que mais frequentemente afligem as pessoas no trabalho, a resposta será: falta de motivação. A história passada de qualquer um acumula erros e mais erros que foram se sucedendo e se avolumando sem que os próprios problemáticos desmotivados nem seus líderes desmotivadores os tivessem percebido a tempo (BERGAMINI, 2018, p. 01).

É a motivação quem faz cada um pôr em ação os seus recursos pessoais, especialmente seus pontos fortes. São diversas as teorias que visam explicar a motivação, no próximo tópico serão abordadas algumas dessas com o objetivo de explicar o real motivo pelo qual as pessoas são motivadas.

2.2. Teorias Motivacionais

Atualmente várias pesquisas e teorias têm tentado explicar o funcionamento da motivação humana. “O ser humano sempre terá um sonho, um desejo, uma necessidade que o faça querer algo a mais, e com isso ele se sentirá motivado a buscar seu objetivo final” (FONSECA et al., 2016, p. 9).

São variadas as teorias motivacionais, há pessoas que trabalham para realização pessoal, algumas trabalham por dinheiro, outras porque realmente gostam do que fazem sendo a motivação uma questão individual e diversificada. Cada indivíduo tem uma opinião, pensamentos, necessidades completamente diferentes o que gera comportamentos diferentes (LEITE et al., 2016).

O clima organizacional está ligado a esses fatores motivacionais, ele pode ser definido como um conjunto de valores existentes em uma organização que influencia os colaboradores à maneira como eles percebem a organização, como interpretam tudo isso e reage, positiva ou negativamente (KOHLENER; ABREU, 2017). As quatro teorias mais conhecidas sobre motivação são: Teoria da Hierarquia das Necessidades; Teoria X e Y; Teoria dos Dois Fatores e Teoria das Expectativas de Vroom (MAURICIO; LEMOS, 2019).

2.2.1 Teorias da Hierarquia das Necessidades de Maslow



Uma das teorias mais conhecida é a de Maslow, para representar esta teoria, Maslow criou uma pirâmide para apresentar a posição das necessidades humanas em uma hierarquia (ROSA, 2016).

Essa teoria consiste numa hierarquia de cinco categorias de necessidades:

Necessidades fisiológicas: são as necessidades mais básicas do ser humano e as mais preponderantes também. Ex: alimento, repouso, abrigo, sexo. Necessidades de segurança: constituem o segundo nível e surgem quando as necessidades fisiológicas já estão satisfeitas. Ex: segurança, proteção contra o perigo, doença, incerteza, desemprego. Necessidades sociais: surgem quando as necessidades mais baixas estão relativamente satisfeitas. Ex.: relacionamento, amizade, aceitação, afeição, compreensão, consideração. Necessidades de estima: relacionam-se com a maneira como o indivíduo se vê e se avalia. Ex: satisfação do ego, orgulho, status e prestígio, autor respeito, reconhecimento, confiança, progresso, apreciação, admiração dos colegas. Necessidades de auto realização: são as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. Ex.: realização de nosso próprio potencial, excelência pessoal, competência, tarefas desafiadoras (KOHLENER; ABREU, 2017, p. 29).

Conforme cada necessidade vai sendo satisfeita a próxima, mais no topo da pirâmide, se torna a principal (KOHLENER; ABREU, 2017). A pirâmide é representada conforme Figura 1 a seguir.

Figura 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014).



A partir das necessidades apresentadas é possível entender o comportamento humano quanto à busca pela motivação. De acordo com a teoria de Maslow, as necessidades a partir da pirâmide devem ser preenchidas a partir da sua base com as necessidades primárias (fisiológicas e de segurança) para então serem supridas as necessidades secundárias (sociais, de estima e de autorrealização).

2.2.2 Teoria X e Y

Alguns estudos apontam que o comportamento humano é motivado exclusivamente pela busca do dinheiro e pelas recompensas salariais e materiais do trabalho. O ser humano é motivado não só por estímulos salariais e econômicos, mas também por recompensas sociais e simbólicas (BATISTA; HELENA; RABELO, 2017).

Atualmente as empresas buscam funcionários proativos e que saibam se posicionar perante as situações onde é necessário tomar decisões. Neste contexto, as Teorias X e Y deixam evidente que no ambiente organizacional os resultados podem ser positivos ou negativos (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).

A teoria X e Y de Douglas McGregor desenvolveu-se na década de 50, são duas teorias opostas que evidenciam o comportamento humano e suas funções nas organizações, as teorias demonstram dois tipos bem diferentes de profissionais. Na Teoria X são pessoas indolentes, autoritárias e preguiçosas, que no cotidiano evitam realizar as atividades do trabalho. Já a Teoria Y, descreve as pessoas proativas, competentes, colaborativas, em muitos casos com iniciativa na tomada de decisão (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).

Teoria X e Y, são antagônicas e opostas na forma de administrar, dois estilos diferentes de gestores. Na Teoria X, as organizações pressupõem que as pessoas são acomodadas e não gostam muito do trabalho e da responsabilidade, preferindo apenas ser conduzidas ou dirigidas, por isso, devem ser motivadas e controladas de maneira coercitiva, punitiva, pelo dinheiro ou pelos elogios. Ao passo que na Teoria Y, as organizações partem do pressuposto de que as pessoas são proativas, criativas e competentes. Sendo assim, estando sob as condições que desejam trabalhar e proporcionando-lhes desenvolvimento profissional o trabalho torna-se tão natural quanto respirar (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018, p. 7).

Na Figura 2 a seguir é possível observar um comparativo entre as duas teorias.



Figura 2 - Comparativa entre as Teorias X e Y de McGregor

Teoria X	Teoria Y
As pessoas não gostam de trabalhar.	As pessoas gostam de ter o que fazer, e reagirão bem diante de boas condições de trabalho e boas atitudes.
As pessoas devem ser coagidas, ameaçadas, manipuladas, dirigidas e controladas.	As pessoas praticarão a automotivação e a supervisão.
As pessoas não têm ambição e evita assumir responsabilidade, para sua segurança.	As pessoas são capazes de assumir responsabilidade.
As pessoas precisam receber ordens e ser dirigidas.	As pessoas podem ser autodirigidas.
Poucas pessoas são realmente criativas.	Muitas pessoas são capazes de ser criativas.

Fonte: Adaptado Montana e Charnov 2010, p. 25, apud Lorentz, 2017.

Para o autor Douglas McGregor, a teoria X baseia-se em submissão e controle, enquanto a Teoria Y tem como base as potencialidades e o desenvolvimento pessoal dos indivíduos nas organizações, ou seja, ele defende que em um ambiente organizacional com condições favoráveis, o aproveitamento e os resultados dos indivíduos são maiores e melhor atingidos (NERI, 2019).

2.2.3 Teoria dos Dois Fatores

Criada por Frederick Herzberg, esta teoria é conhecida como Teoria de Dois Fatores. Como o nome indica, são dois os fatores capazes de motivar: fatores extrínsecos ou higiênicos e fatores intrínsecos ou motivacionais (SANTOS et al., 2016, p. 8).

A mesma considera que a relação de uma pessoa com o seu trabalho é básica, isso significa que pode determinar seu sucesso ou seu fracasso, sendo que, a partir de uma investigação visando verificar sobre o que as pessoas desejavam no seu ambiente de trabalho (LEITE et al., 2016).

Herzberg afirmava que existiam dois fatores que afetavam o indivíduo: a) "Fatores motivacionais" / intrínsecos (que levam a satisfação): São fatores que estão sob o controle dos indivíduos, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Envolvem sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto-realização; b) "Fatores higiênicos"/ Extrínsecos (que levam a insatisfação): São fatores administrados e decididos pela empresa, estão fora do controle das pessoas. Os principais fatores são:



salário, tipos de supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, regulamento interno, etc. (ROSA, 2016, p. 9)



Quando os fatores higiênicos são ótimos eles apenas evitam a insatisfação e quando a elevam, não conseguem mantê-la alta por muito tempo. Porém, quando os fatores higiênicos são péssimos eles provocam a insatisfação dos empregados (VERGARA, 2000 apud SANTOS et.al, 2016, p. 9). Conforme Figura 3 a seguir, é possível ver os fatores de higiene e os fatores de motivação.

Figura 3 – Os fatores de higiene e os fatores de motivação

Fonte: Silva, 2001, p. 233 Apud Santos et al., 2016, p. 9.

A partir desse estudo, Herzberg buscou explicar que a motivação ou a ausência da mesma está ligada às condições de trabalho oferecidas pela organização, envolvendo autonomia e desenvolvimento pessoal (KOHLENER; ABREU, 2017).

Essa teoria contribuiu para uma melhor compreensão da motivação para o trabalho que são: a possibilidade de o funcionário ter maior autonomia para realização e planejamento de seu trabalho, a valorização dos processos de enriquecimento de cargos e a abordagem diferenciada a respeito do papel da remuneração na motivação para o trabalho (MAURICIO; LEMOS, 2019).



2.2.4 Teoria das Expectativas de Vroom

No ano de 1964 surge a Teoria das Expectativas de Victor Vroom, que foi baseada na observação de que a satisfação não depende apenas dos objetivos individuais, mas também do contexto de trabalho em que o indivíduo está inserido (GALHANAS, 2009 apud FERREIRA, 2015, p. 24).

A teoria de Vroom, tal como referem Seco (2000) e Galhardo (2007), assentam então em três relações: 1. Relação esforço/desempenho → a probabilidade percebida pelo indivíduo de que o seu esforço conduzirá a um determinado desempenho e a atração ou a importância desse resultado para o indivíduo. 2. Relação desempenho/recompensa → a medida em que o indivíduo acredita que determinado desempenho conduzirá à obtenção de um resultado desejado. 3. Relação recompensa/objetivos pessoais → até que ponto as recompensas organizacionais são pressionadas como atrativas, satisfazendo as necessidades ou objetivos pessoais do indivíduo (FERREIRA, 2015).

“A teoria da expectativa destaca as diferenças individuais na motivação e contém três fatores úteis para entender e aumentar a motivação. Esta teoria implica equidade e importância de recompensas consistentes também” (BERGAMINI (2002, apud MARTINS, 2018, p. 26).

A teoria da expectativa de Victor Vroom (1964) visa explicar como as pessoas escolhem as ações disponíveis, o autor define motivação como um processo que governa as escolhas pessoais entre formas alternativas de comportamento voluntário (MARTINS, 2018).

Essa teoria visa analisar o desempenho de uma pessoa, o que os motiva. A partir do questionário aplicado nessa pesquisa pode-se analisar o que as pessoas mais buscam para se sentirem mais motivados.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho constituiu-se com uma pesquisa de natureza qualitativa, a pesquisa qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Esta fornece análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc. A



pesquisa qualitativa objetiva obter uma compreensão particular do objeto que investiga. Como focaliza sua atenção no específico, no peculiar, seu interesse não é explicar, mas compreender os fenômenos que estuda dentro do contexto em que aparecem (LAKATOS, 2017).

O presente trabalho é desenvolvido a partir de pesquisa descritiva que objetiva descrever as características de uma população, ou identificar relações entre variáveis (LAKATOS, 2017). A partir disso foi analisado e interpretado características que definem o que motiva os colaboradores da cidade de Naviraí-MS.

No estudo foi realizado também o procedimento técnico bibliográfico, de acordo com o autor GIL (2017) é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Esse tipo de pesquisa é essencial para se aprofundar mais sobre o assunto pesquisado, entendendo ainda mais o que de fato motiva os colaboradores. Outro tipo de pesquisa usada é a do tipo exploratória, normalmente esse tipo de pesquisa é considerado para o estudo de fenômenos ainda pouco conhecidos. Assim, o objetivo principal desse tipo de pesquisa é justamente conhecer melhor o fenômeno ou algum aspecto específico dele.

Para compreender o que motivam os colaboradores em Naviraí-MS foi realizada uma análise de dados primários através de um questionário online com perguntas relacionadas a fatores pessoais a profissionais que podem motivar ou não no ambiente organizacional, etc.

O questionário foi aplicado com qualquer colaborador de qualquer tipo de organização, foram entrevistados 142 trabalhadores no total. Após a aplicação dos questionários foi feita uma análise dos dados destacando os principais fatores que motivam os colaboradores de Naviraí-MS.

Inicialmente o questionário foi aplicado no Google formulários, usando o Excel para realizar gráficos com os dados obtidos dos questionários. Foram feitos cruzamentos de dados para entender qual a opinião das pessoas sobre variáveis que influenciam na sua motivação. Pretendeu-se, também, analisar os resultados obtidos em comparação com os dados socioeconômicos dos respondentes.



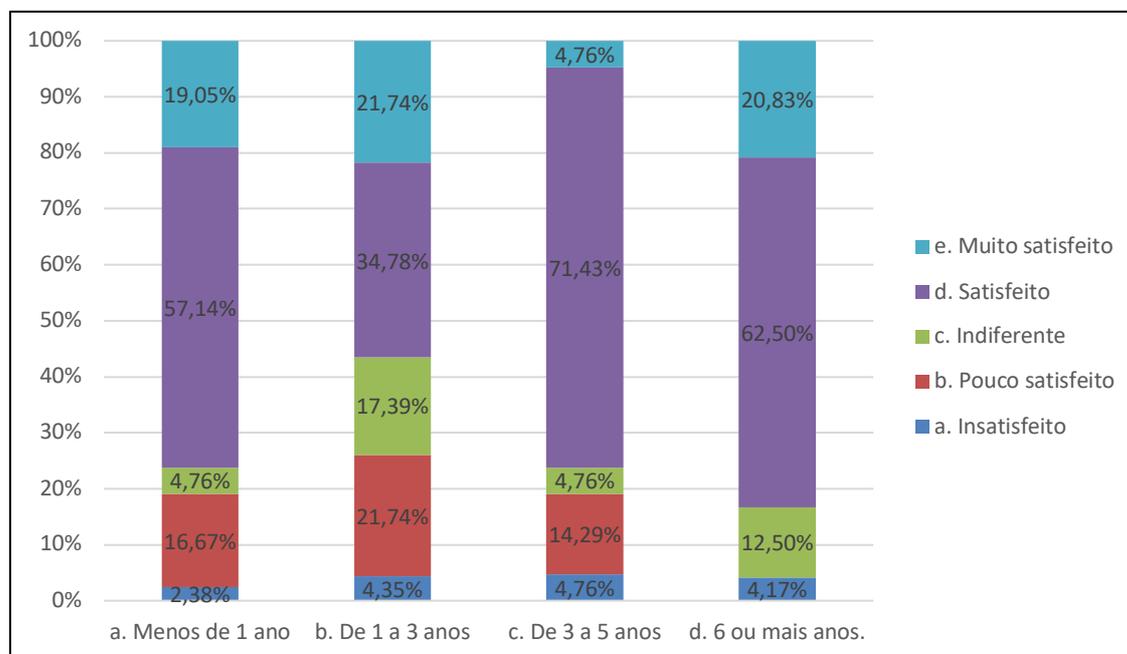
4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A partir dos dados coletados foi realizada uma análise socioeconômica dos entrevistados para assim compreender qual o perfil dos respondentes e dar continuidade à discussão sobre os fatores que motivam os colaboradores no município de Naviraí em Mato Grosso do Sul.

Dos entrevistados, 4,2% têm 18 anos, 55,6% têm entre 19 a 25 anos e 25,4% têm entre 26 e 33 anos. Sendo 57,7% solteiro e 38,7% casado ou mora com um(a) companheiro(a). Dos respondentes, 28,9% têm o ensino médio completo, 42,3% possui ensino superior incompleto, 12% possuem ensino superior completo e apenas 5,6% fizeram pós-graduação.

A primeira análise feita foi comparar a relação entre o tempo de empresa e a satisfação com a organização, de acordo com os dados coletados como pode ser visto no Gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1 - Relação entre o tempo de empresa e a satisfação com a organização



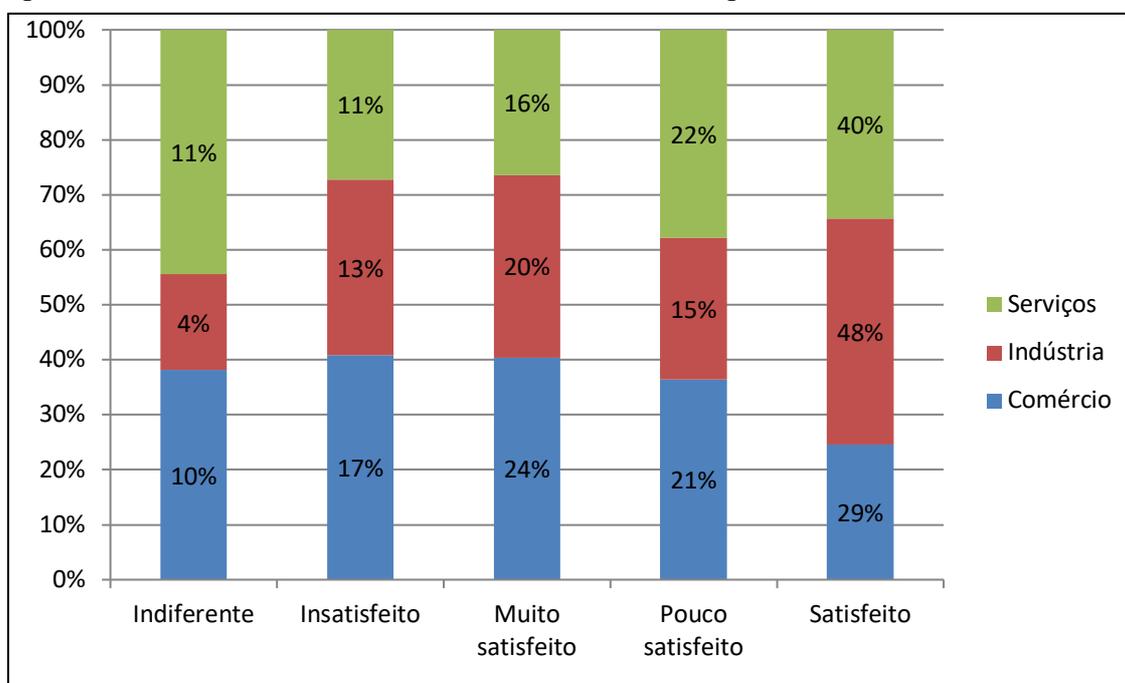
Fonte: Dados da pesquisa.



Dos respondentes que possuem entre 1 a 3 anos de empresa, 21,74% alegaram estar pouco satisfeito com a organização e os que têm entre 3 a 5 anos 71,43% estão satisfeitos com a organização onde trabalham. Da amostra, 34,5% das pessoas trabalham em empresas que prestam serviços, 33,8% em indústria e 31,7% no comércio.

No Gráfico 2 a seguir está a relação entre o setor onde os respondentes trabalham e o quão satisfeitos estão com a oportunidade de crescimento e desenvolvimento na empresa.

Gráfico 2 - Cruzamento dos dados ramo de atuação e grau de satisfação com as oportunidades de crescimento e desenvolvimento na empresa.



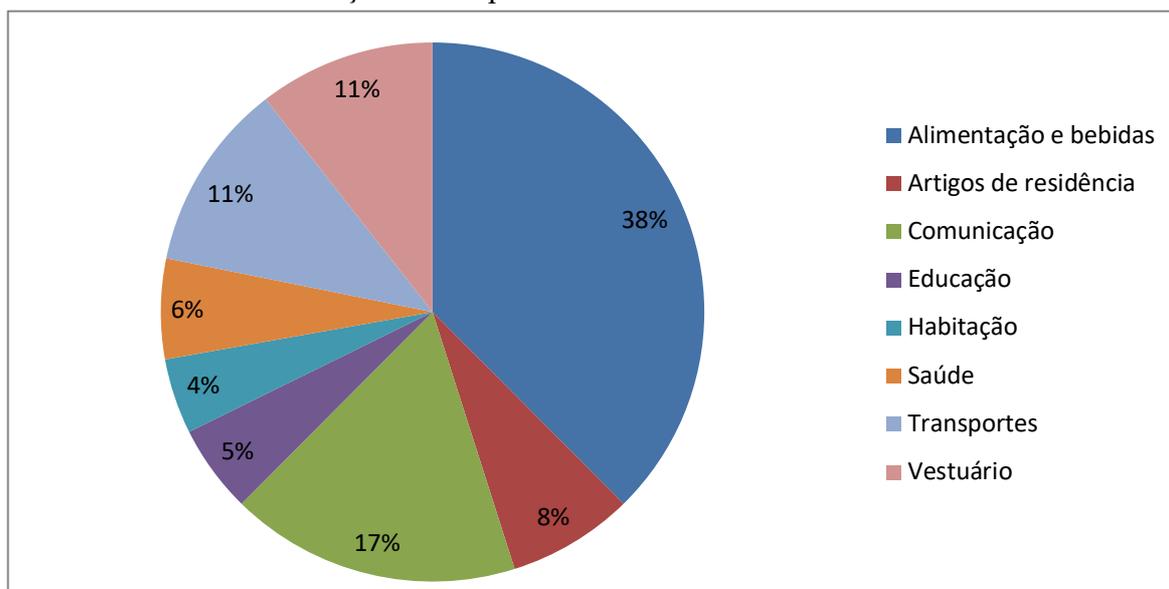
Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que no Gráfico 2 que 24% das pessoas que estão muito satisfeitas as oportunidades de crescimento e desenvolvimento na empresa trabalham no comércio, dos que estão satisfeitos 48% trabalham na indústria e 40% que atuam no ramo de serviços. Visto que a motivação é definida como um motivo para agir, incluindo um elemento de estimulação, ação, esforço, movimento e persistência, bem como a recompensa, ela é considerada um elemento fundamental para o ser humano (SANTOS et al., 2016). Conclui-se neste ponto que a maioria dos respondentes estão satisfeitos com as oportunidades de



crescimento e desenvolvimento na empresa onde trabalham. O Gráfico 3 a seguir apresenta quais os ramos de atuação de cada respondente.

Gráfico 3 - Ramos de atuação dos respondentes



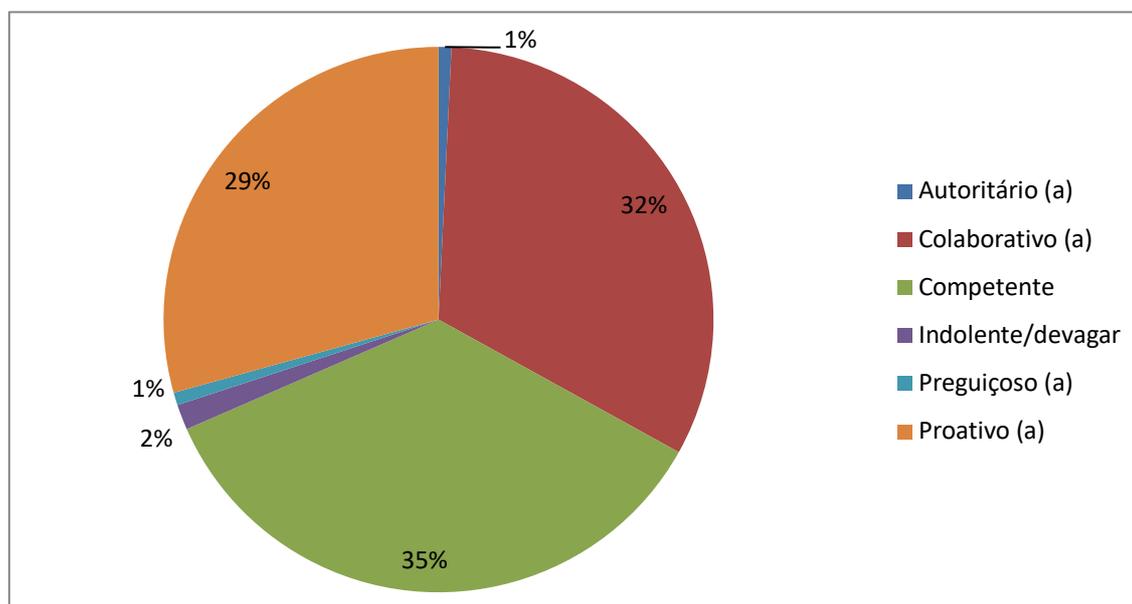
Fonte: Dados da pesquisa.

Baseado no Gráfico 3, nota-se que 38% das pessoas que responderam trabalham no ramo de alimentação e bebidas e 17% no ramo de comunicação. No Gráfico 4 a seguir será analisado as características que os colaboradores identificaram em seu próprio comportamento em seu ambiente de trabalho.

Dos resultados, 35% se consideram competentes e 32% informaram que possuem comportamento colaborativo. De acordo com a Teoria X e Y do autor Douglas McGregor, a escolha de um ou outro estilo que vai determinar os impactos causados dentro da organização seja ele um estilo mais conservador autoritário e mecanicista como da teoria X ou um estilo mais democrático, participativo e de iniciativa como da teoria Y (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).



Gráfico 4 - Características que os colaboradores identificam no seu próprio comportamento no trabalho.



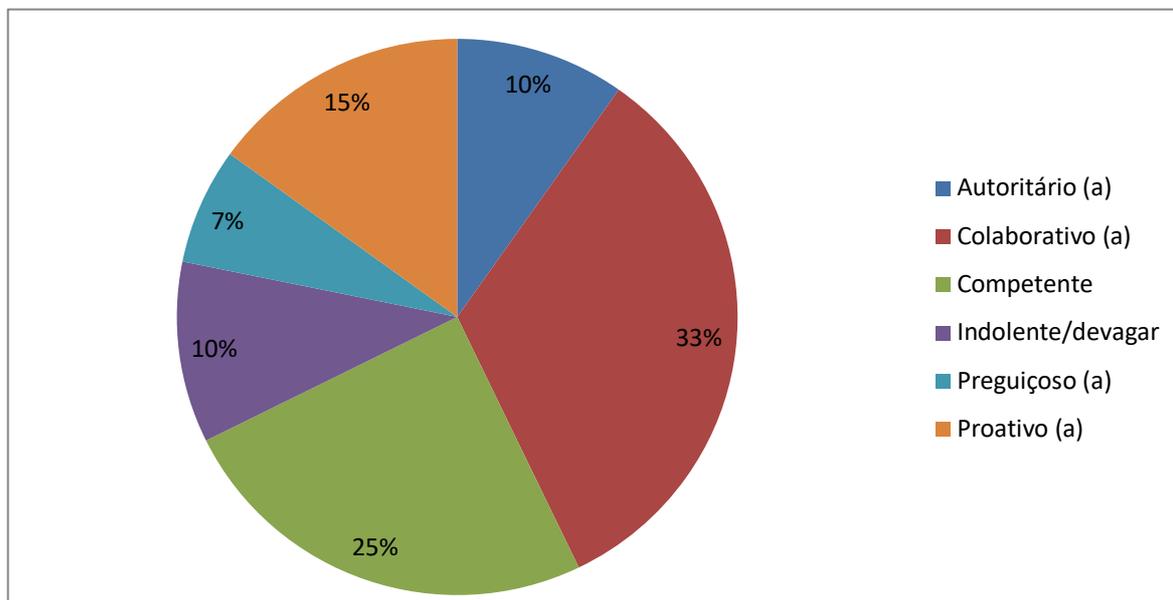
Fonte: Dados da pesquisa.

Sendo assim de acordo com essa análise de dados obtidos a partir do questionário foi possível verificar a forma como as pessoas fazem uma análise de si próprio e se comportam nas organizações, além de compreender o que motiva as pessoas em seu ambiente organizacional. Com isso a teoria Y é a que define os resultados, pois o ambiente organizacional pode proporcionar condições satisfatórias e de autorrealização das pessoas. Além, disso o reconhecimento é o estímulo primordial para a satisfação e autorrealização (ROBBINS et.al, 2010; CHIAVENATO, 2003 apud LORENTZ, 2017, p. 35).

O Gráfico 5 mostra as características que os entrevistados identificam em seus colegas de trabalho. Dos resultados, 35% se consideram competentes e 32% informaram que possuem comportamento colaborativo. De acordo com a Teoria X e Y do autor Douglas McGregor, a escolha de um ou outro estilo que vai determinar os impactos causados dentro da organização seja ele um estilo mais conservador autoritário e mecanicista como da teoria X ou um estilo mais democrático, participativo e de iniciativa como da teoria Y (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).



Gráfico 5 - Características que os entrevistados identificam no comportamento dos seus colegas de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

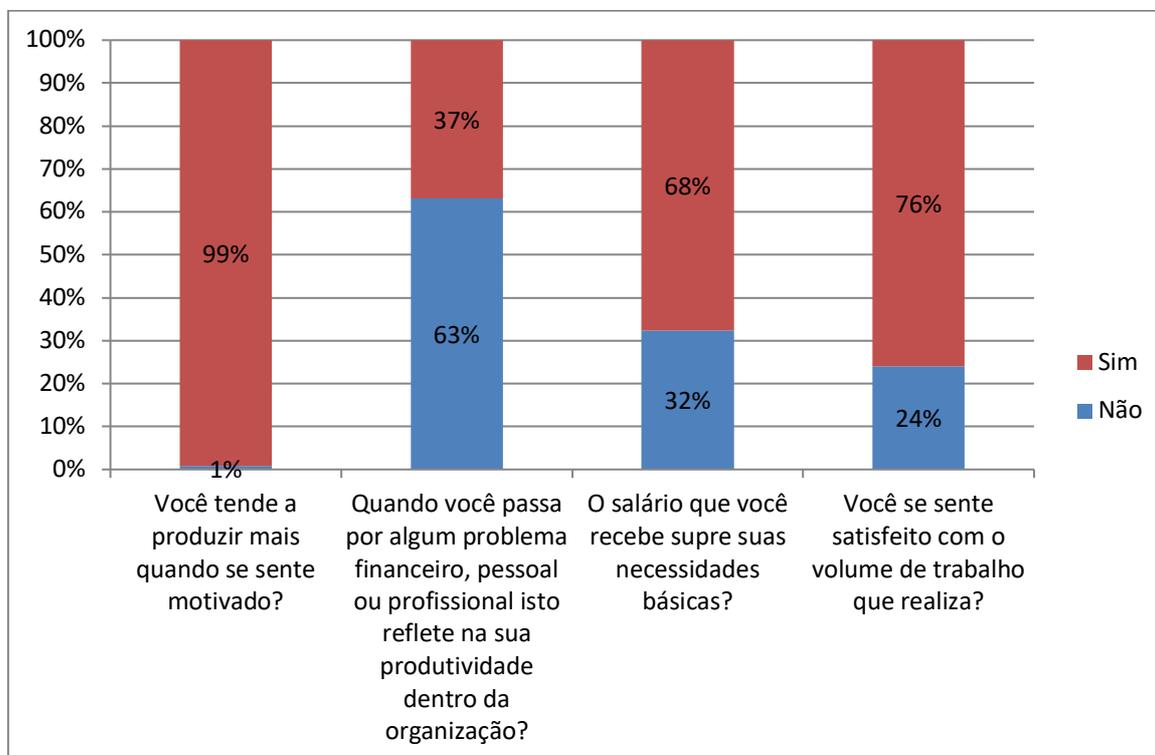
De acordo com os resultados, 33% informaram que seus colegas de trabalho são colaborativos e 25% competentes. As Teorias X e Y deixam evidente que no ambiente organizacional os impactos causados podem ser positivos ou negativos, podendo influenciar no trabalho e nos resultados (DIAS; QUEIROZ; LOPES, 2018).

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa nota-se que a maioria acredita que seus colegas de trabalho são colaborativos e competentes. De acordo com a teoria Y é uma abordagem moderna onde as pessoas são vistas de forma mais humana e o ambiente organizacional pode proporcionar condições satisfatórias e de autorrealização das pessoas (LORENTZ, 2017).

O Gráfico 6 apresenta questões sobre o que motiva as pessoas em seu ambiente de trabalho, foram abordadas algumas perguntas com respostas de opções sim ou não.



Gráfico 6 – Questões onde a motivação influencia no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

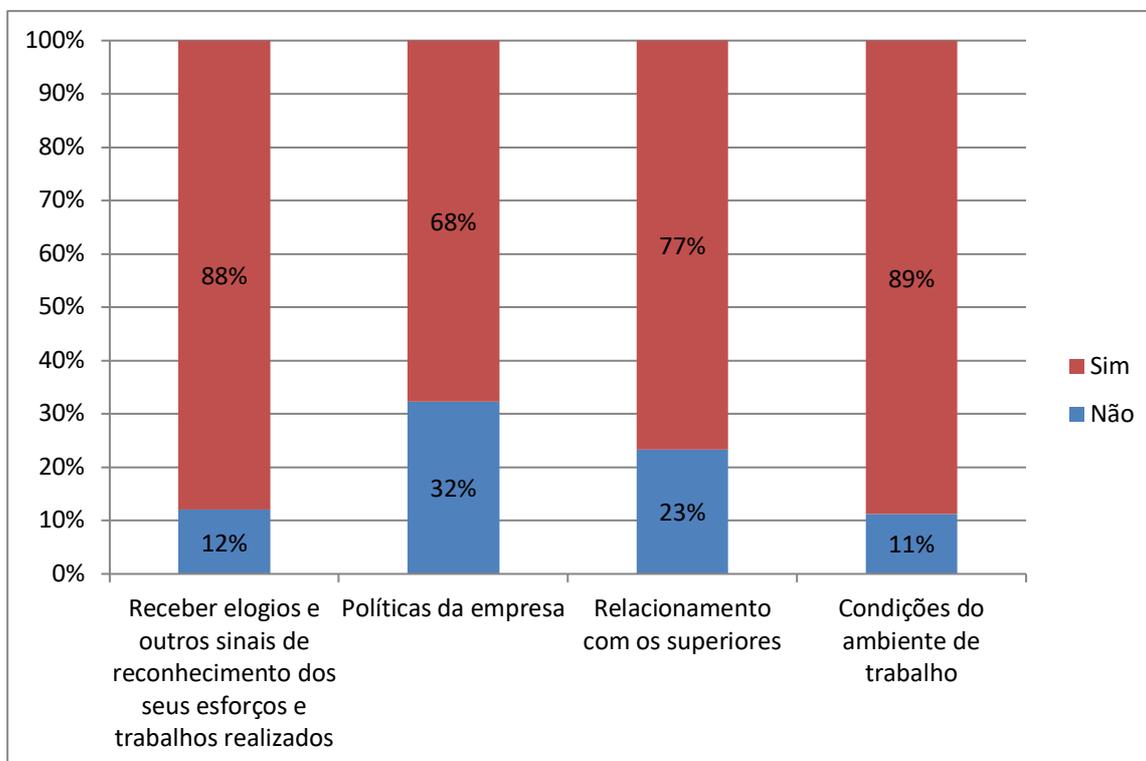
O Gráfico 6 mostra que 99% dos respondentes tendem a produzir mais quando se sentem motivados. Com esse resultado pode-se afirmar que a motivação é vista como uma ferramenta essencial para as pessoas que trabalham em uma organização se sentirem capazes de executar tarefas, dentro das organizações. Um funcionário motivado consegue trabalhar com maior satisfação pelo que faz, buscar novos meios para contribuir no alcance dos objetivos da empresa. Além disso, trás outros benefícios para a empresa, pois ela poderá lucrar mais e ter bons resultados em todos os seus aspectos (SANTOS et al., 2016).

Outra questão abordada foi sobre problemas financeiros, pessoais ou profissionais, 63% responderam que não reflete na produtividade dentro da organização. Dos respondentes, 68% responderam que sim o salário que recebem supre as suas necessidades básicas. E a maioria (76%) sente-se satisfeito com o volume de trabalho que realiza.

No gráfico 7 a seguir continua a análise sobre os resultados obtidos sobre as questões de aspectos que motiva as pessoas em seu ambiente de trabalho.



Gráfico 7 - Questões onde a motivação influencia no ambiente de trabalho.



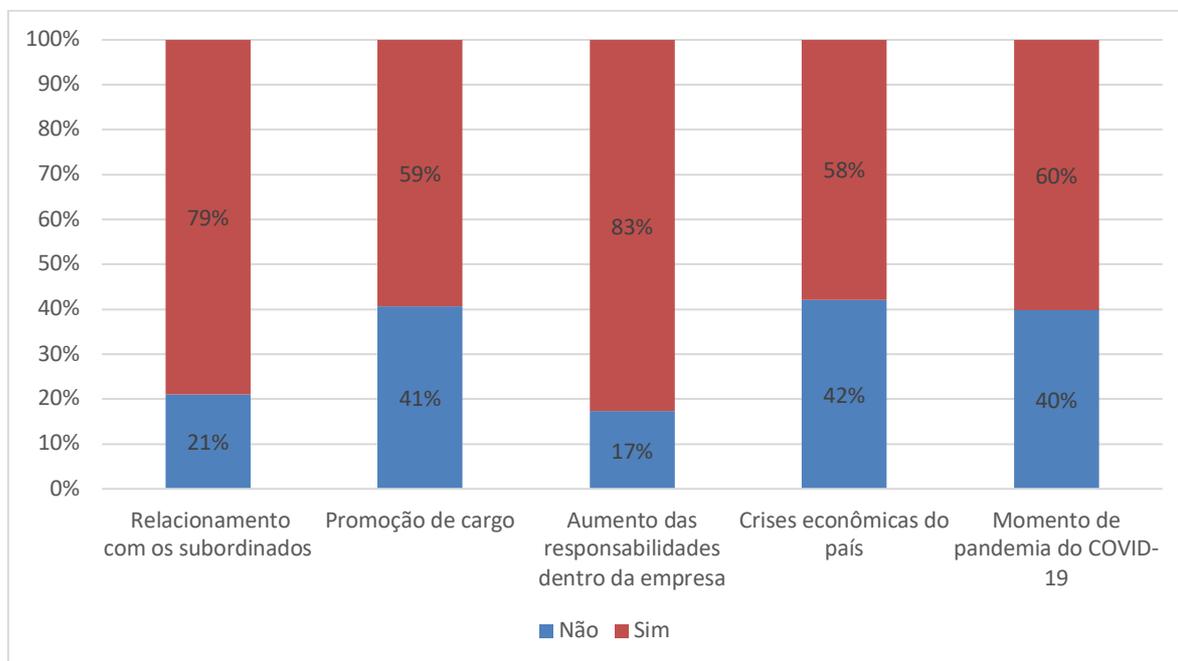
Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os resultados, 88% responderam que sim, receber elogios e outros sinais de reconhecimento dos seus esforços e trabalhos realizados influencia, e 77% responderam que se sentem motivados com o relacionamento com os superiores. O autor Chiavenato (2008) diz que a motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico; podendo o impulso à ação ser provocado por um estímulo externo ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

De acordo com os resultados, 79% responderam que sim, são influenciados com o relacionamento com os subordinados e sobre o aumento das responsabilidades dentro da empresa 83% responderam que sim, a motivação influencia.



Gráfico 8 questões onde a motivação influencia no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

No Gráfico 9 está a relação de idade com as necessidades fisiológicas: alimento, repouso, abrigo, vestuário. Comparando a idade com o grau de importância sobre as necessidades fisiológicas, dos entrevistados que possuem entre 19 e 25 anos a maioria (60%) respondeu nota 2.

Na pirâmide de Maslow as necessidades fisiológicas que são as necessidades básicas, refletem na sobrevivência do indivíduo, cada indivíduo já nasce com essas necessidades que precisam ser satisfeitas para a sobrevivência e preservação da espécie (MONTANA e CHARNOV,2010; CHIAVENATO,2003, apud LORENTZ,2017, p. 34).

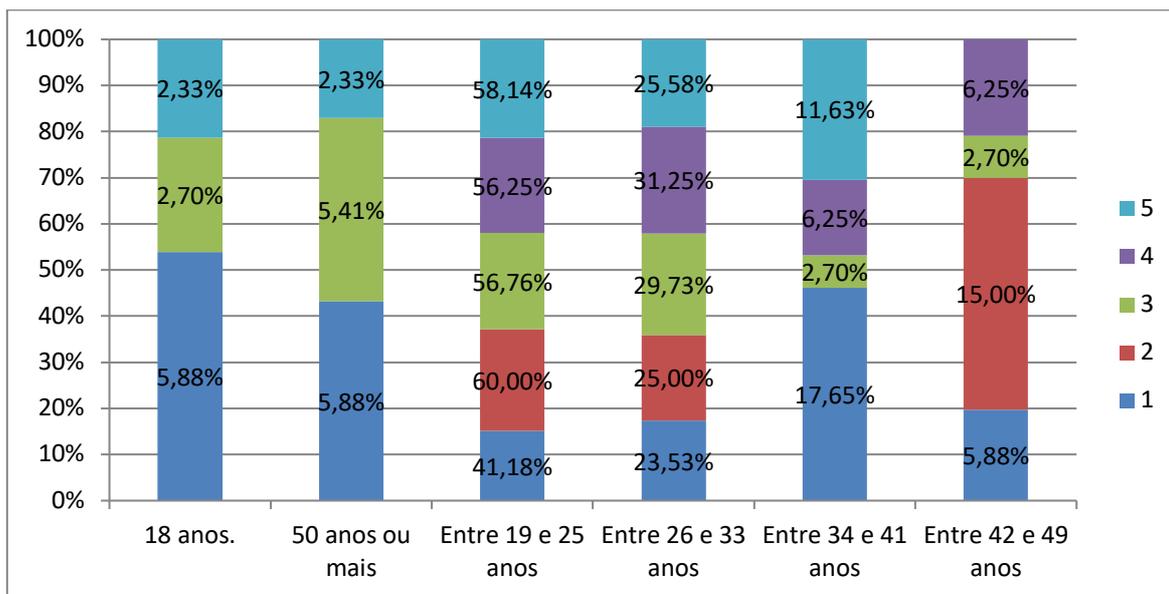
De acordo com a teoria de Maslow (KOHLENER; ABREU, 2017) essa necessidade é uma das necessidades mais básicas do ser humano e a que mais influencia também, porém de acordo com os resultados obtidos, ela não influencia tanto.

As necessidades fisiológicas são as mais dominantes de todas as necessidades. Então, se alguém está perdendo tudo em sua vida, provavelmente a maior motivação seria satisfazer suas necessidades fisiológicas. Uma pessoa que não tem comida, segurança, amor (também sexo) e estima, provavelmente teria fome de comida (e também de dinheiro,



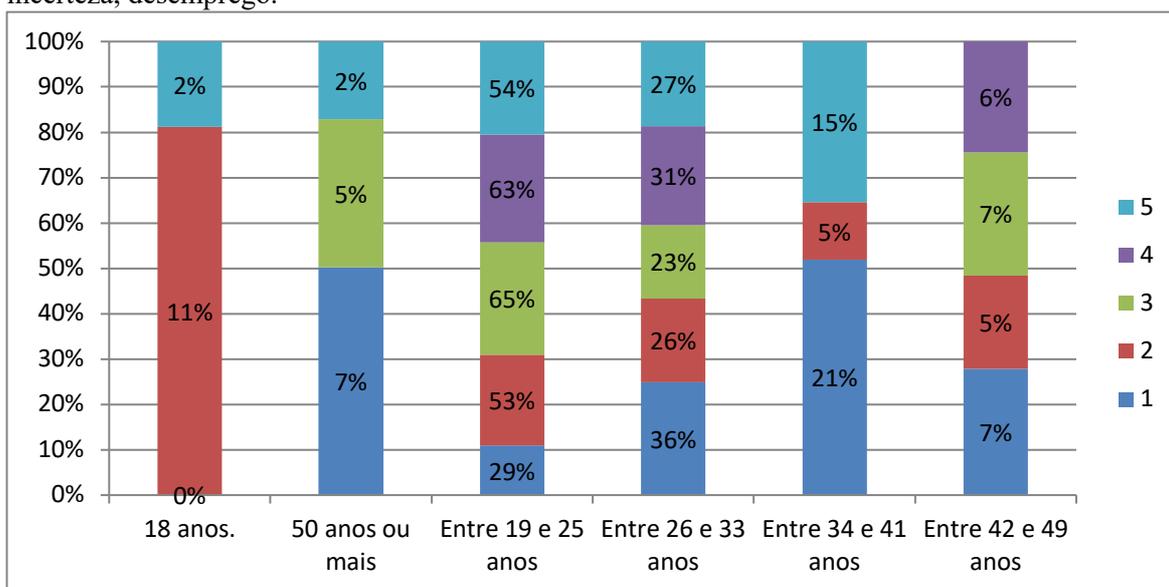
salário para comprar comida) do que de qualquer outra coisa (ROBBINS, 2015 apud MARTINS, 2018, p. 17). No Gráfico 10 está a relação idade e necessidades de segurança.

Gráfico 9 - Relação idade com as necessidades fisiológicas: alimento, repouso, abrigo, vestuário.



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 10 - Relação idade com as necessidades de segurança: proteção contra o perigo, doença, incerteza, desemprego.



Fonte: Dados da pesquisa.



Observando os resultados nota-se que os respondentes que possuem 18 anos (11%) votaram que as necessidades de segurança têm grau 2, quem tem entre 19 e 25 anos a maioria (54%) votou grau 5 de extrema importância, ou seja, a maioria acredita que é de suma importância se manter em segurança.

As necessidades de segurança estão no nível dois na pirâmide, assim como as necessidades fisiológicas, as de segurança também estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo. Portanto, o indivíduo irá se proteger de todos os perigos imaginários ou reais, físicos ou abstratos, que possam causar danos à vida do trabalhador (CHIAVENATO, 2014 apud Lorentz, 2017, p. 34).

O Gráfico 11 apresenta a relação idade com as necessidades de relacionamento. No gráfico é possível notar que os que têm 18 anos acreditam que as necessidades de relacionamento não têm nenhuma relevância com o grau de motivação. Já os que têm entre 34 e 41 anos, 14% acreditam que é de extrema importância.

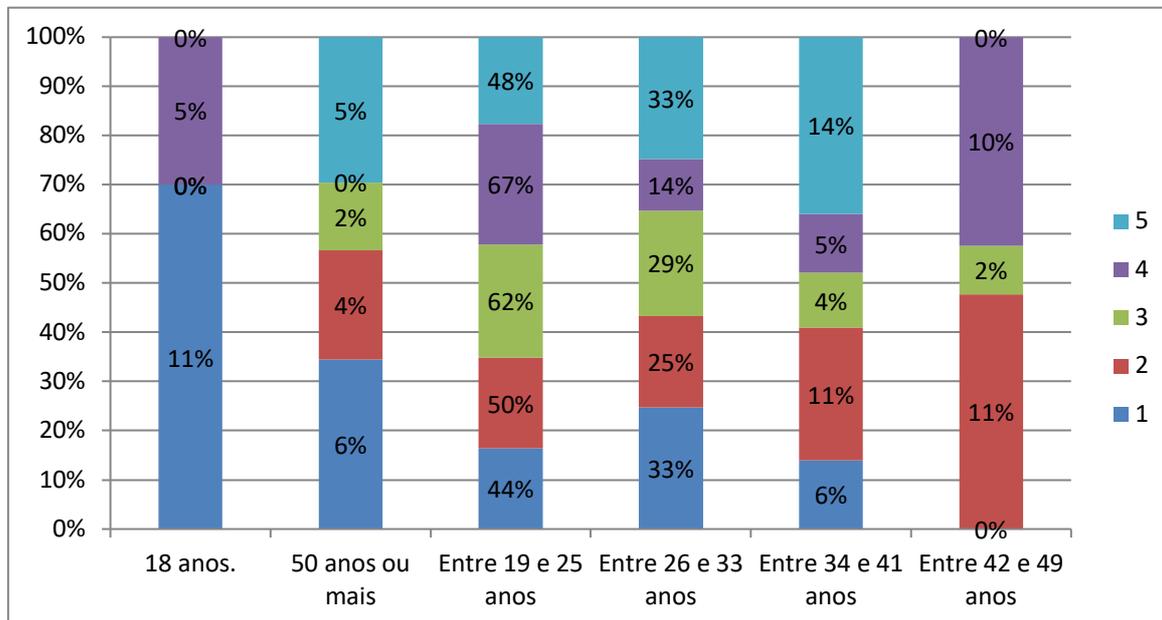
O Gráfico 12 apresenta os resultados obtidos comparando a idade com as necessidades de estima: satisfação do ego, orgulho, status e prestígio, auto respeito, reconhecimento, confiança, progresso, apreciação, admiração dos colegas.

Com os resultados nota-se que houve empate dos que tem entre 19 e 25 anos, 61% deram nota 4 e 61% deram nota 5 de extrema importância. O que comprova que a maioria das pessoas procuram por uma avaliação estável e elevada de si mesmas, pela estima dos outros e pelo respeito próprio ou auto-estima.

Os seres humanos precisam sentir-se valorizados, Maslow dividiu dois tipos de necessidades de estima: uma versão "inferior" e uma versão "superior". A versão "inferior" da estima é a necessidade de respeito dos outros como, atenção, prestígio, status e amar sua opinião. A versão "superior" é a necessidade de auto-respeito: por exemplo, a pessoa pode precisar de independência, liberdade ou autoconfiança (ROBBINS, 2005, Apud MARTINS, 2018).

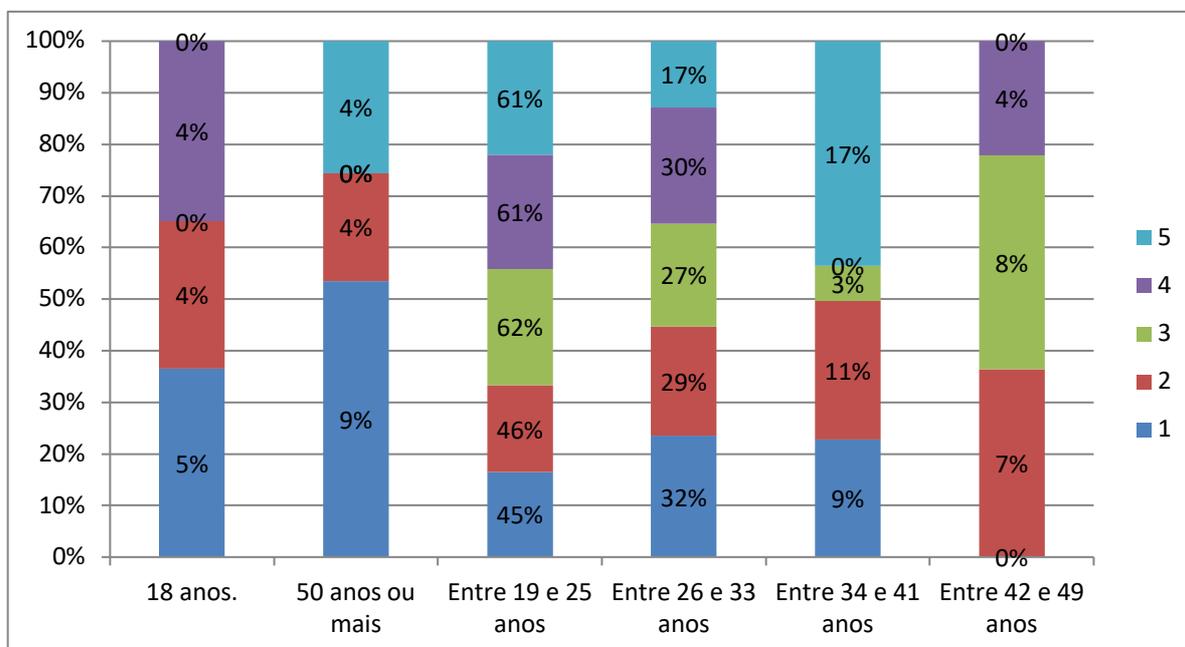


Gráfico 11 - Relação idade com necessidades de relacionamento.



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 12 - Relação com as necessidades de estima.

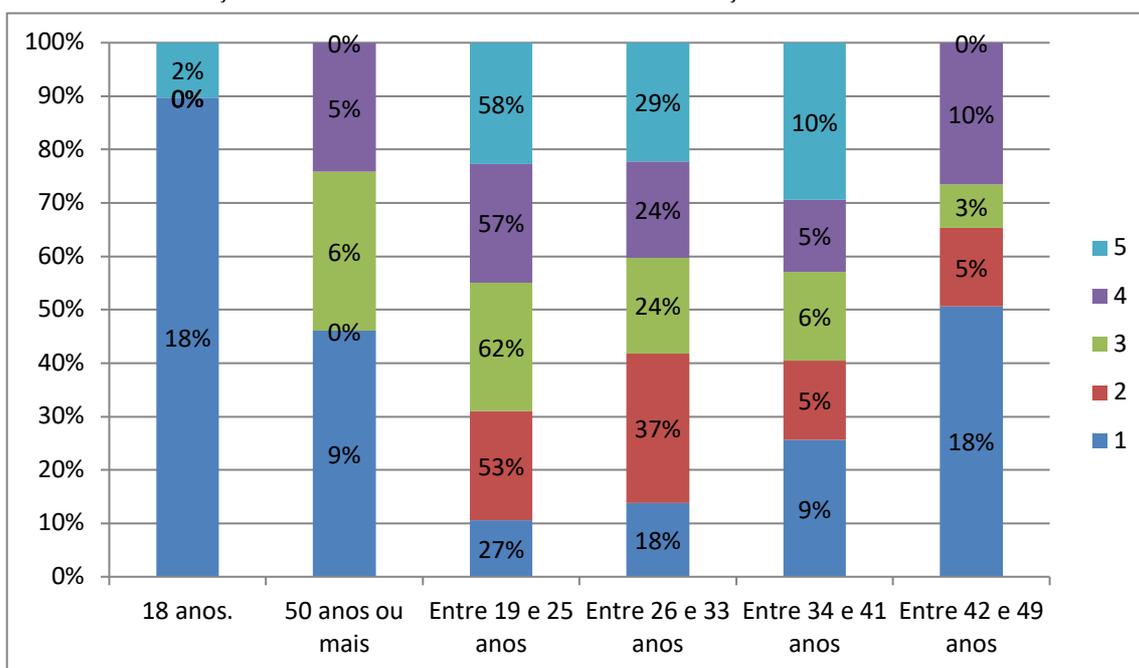


Fonte: Dados da pesquisa.



O Gráfico 13 apresenta a relação idade com as necessidades de auto realização.

Gráfico 13 - Relação idade com necessidades de auto realização



Fonte: Dados da pesquisa.

Com os resultados nota-se que as pessoas que têm entre 19 e 25 anos (58%) votaram que é de extrema importância a realização pessoal, a necessidade de autorrealização está no topo da pirâmide de Maslow.

De acordo com essa teoria, à medida que cada nível é satisfeito, somos então motivados a satisfazer o próximo nível na hierarquia, ou seja, é um ciclo cada vez que supre uma necessidade básica automaticamente surgirá outra, por isso as necessidades humanas básicas são desenhadas como uma pirâmide, uma hierarquia. Experiências de vida, incluindo divórcio e perda de emprego, podem fazer com que um indivíduo flutue entre os níveis da hierarquia. (BERGAMINI, 2002, apud MARTINS, 2018).

Com os resultados obtidos na pesquisa chegou-se à conclusão de que a maioria dos trabalhadores do comércio local de Naviraí estão satisfeitos com seu atual local de trabalho e se sentem motivados. As prioridades que buscam são de autorrealização como foi visto nos resultados da pesquisa.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo compreender quais fatores que impactam na motivação dos colaboradores no município de Naviraí-MS, buscando entender os fatores que influenciam na motivação e se a maioria dos colaboradores se sentem motivados no seu atual emprego.

Verificou-se que a motivação é de suma importância e de grande impacto na vida do ser humano, com os resultados da pesquisa comprova-se que a maioria dos colaboradores do município de Naviraí-MS se sentem motivados no seu atual emprego e que 99% dos entrevistados tendem a produzir mais quando se sentem motivados.

Com a pandemia do Covid-19 os questionários foram aplicados de forma online, isso implicou em alguns aspectos, pois algumas pessoas possuem dificuldades com o acesso a internet. Essa pesquisa é de suma importância para a sociedade, a maioria das pessoas não param para pensar no que os motivam realmente, é um tema que merece ser estudado com frequência em diversas áreas, nas empresas principalmente pois entender se seus funcionários estão satisfeitos ou não.

Para futuras pesquisas sugere-se um melhor desenvolvimento do questionário para que ele possa ser aplicado a pessoas de outras cidades da região para assim obter resultados de forma geral não apenas da cidade de Naviraí-MS. A motivação é um tema que merece ser estudado com mais frequência já que está relacionada a vários fatores que implicam tanto na vida pessoal como profissional das pessoas, espera se que a partir disso esse tema seja estudado com mais frequência e profundidade visto sua extrema importância à sociedade em si.



REFERÊNCIAS

- ANDRADE, L.E.M.M.M. D. **Metodologia científica**, 7ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.
- BATISTA, Henrique Silva; DE OLIVEIRA VIANA, Marco Antônio; DA SILVA RABELO, Maria Helena. A Motivação no Âmbito Organizacional. **Revista Acadêmica Conecta FASF**, v. 2, n. 1, 2017.
- CHIAVENATO, I. **Administração: Teoria, processo e prática**. 5. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- COSTA, a. R. V. B.; VALES, w. H. C. Clima organizacional: um estudo de caso sobre a relação da motivação no desempenho do colaborador em uma empresa locadora de transportes de carga em canaã dos carajás-pa. **Duke law journal**, v. 1, n. 1, p. 1–13, 2019.
- DIAS, Luis Gomes; QUEIROZ, Andre Felipe; LOPES, Michelle Rosa. Teoria comportamental: o impacto da teoria x e y na gestão das organizações. **Revista Empreenda UniToledo Gestão, Tecnologia e Gastronomia**, v. 2, n. 1, 2018.
- NERI, Rogério Costa. **Um estudo sobre o comportamento de líderes e liderados à luz da teoria X e Y, de Douglas McGregor**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso.
- FERREIRA, Vera Lúcia Salvador et al. **Satisfação dos profissionais de saúde em meio hospitalar público, privado e parceria público-privada**. 2015. Dissertação de Mestrado.
- FONSECA, Luciana et al. Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe: impactos num ambiente organizacional. In: **XII Congresso nacional de excelência em gestão**. 2016.
- KOHLER, Adamaris. Estudo da satisfação e motivação no trabalho: o caso de uma indústria eletroeletrônica de Panambi-RS. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso.
- LEITE, Cesar Eduardo et al. A Motivação no Ambiente de Trabalho: Um Estudo de Caso na Feira dos Importados. In: **CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO & INOVARSE**. 2016. p. 1-16.
- LORENTZ, c. N. **Tópicos em gestão de pessoas volume 2**. Editora po ed. Belo horizonte.
- MARTINS, Rodrigo Bender. **A importância das teorias da motivação na formação do cadete da AMAN**. 2018. Trabalho de conclusão de curso.
- MAURICIO, Nathanni Marrelli Matos; LEMOS, Célia Regina Lopes. A motivação no ambiente de trabalho: um estudo com os funcionários da área comercial de um banco privado na cidade de Palmas-TO. **Revista Científica do ITPAC**. V. 12. N. 1. 2019.



ROSA, R. H. R. A importância da liderança e motivação nas organizações. **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2016.

SANTOS, c. M. et al. A importância da motivação no ambiente de trabalho. **Atena**. V. 1. N.1. 2016.

WHITAKER, B. C. **Motivação nas Organizações**, 7ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

APÊNDICE I

1- Qual a sua idade?

- 18 anos.
 Entre 19 e 25 anos
 Entre 26 e 33 anos
 Entre 34 e 41 anos
 Entre 42 e 49 anos
 50 anos ou mais

2- Qual seu estado civil?

- Solteiro(a)
 Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a)
 Separado(a) / divorciado(a)
 Viúvo(a)

3- Grau de escolaridade

- Ensino fundamental incompleto.
 Ensino fundamental completo.
 Ensino médio incompleto.
 Ensino médio completo.
 Ensino superior incompleto.
 Ensino superior completo.
 Pós-graduação.

4- Você trabalha atualmente?

- Sim Não

5- Qual o setor da empresa onde trabalha?

- Indústria
 Comércio
 Serviços

6- Qual o ramo de atuação da empresa

onde trabalha?

- Alimentação e bebidas
 Habitação
 Artigos de residência
 Vestuário
 Transportes
 Saúde
 Educação
 Comunicação

7- Qual o seu tempo de serviço na empresa?

- Menos de 1 ano
 De 1 a 3 anos
 De 3 a 5 anos
 6 ou mais anos.

8- O quão satisfeito você está com a organização onde trabalha?

- Insatisfeito
 Pouco satisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

9- O quão satisfeito você está com sua oportunidade de crescimento e desenvolvimento na empresa?

- Insatisfeito
 Pouco satisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS DE NAVIRAÍ – CPNV



10 - Com qual/quais das características a seguir você identifica no SEU comportamento no trabalho?

- (.) Indolente/devagar
- (.) Autoritário (a)
- (.) Preguiçoso (a)
- (.) Proativo (a)
- (.) Competente
- (.) Colaborativo (a)

11 - Com qual/quais das características a seguir você identifica no comportamento DAS OUTRAS PESSOAS no seu trabalho?

- (.) Indolente/devagar
- (.) Autoritário (a)
- (.) Preguiçoso (a)
- (.) Proativo (a)
- (.) Competente
- (.) Colaborativo (a)

12 - Assinale sim ou não nas questões onde a motivação influencia em seu ambiente de trabalho.

	Sim	Não
Você tende a produzir mais quando se sente motivado?		
Quando você passa por algum problema financeiro, pessoal ou profissional isto reflete na sua produtividade dentro da organização?		
O salário que você recebe supre suas necessidades básicas?		
Você se sente satisfeito com o volume de trabalho que realiza?		
Receber elogios e outros sinais de reconhecimento dos seus esforços e trabalhos realizados		
Políticas da empresa		
Relacionamento com os superiores		
Condições do ambiente de trabalho		
Relacionamento com os subordinados		
Promoção de cargo		
Aumento das responsabilidades dentro da empresa		
Crises econômicas do país		
Momento de pandemia do COVID-19		

13 - Baseado em suas motivações, classifique com notas entre 1 (nenhuma relevância) a 5 (extrema relevância) as necessidades a seguir.

	1	2	3	4	5
Necessidades fisiológicas: alimento, repouso, abrigo, vestuário.					
Necessidades de segurança: segurança, proteção contra o perigo, doença, incerteza, desemprego					
Necessidades relacionamento: amizade, aceitação, afeição, compreensão, consideração.					
Necessidades de estima: satisfação do ego, orgulho, status e prestígio, autor respeito, reconhecimento, confiança, progresso, apreciação, admiração dos colegas.					
Necessidades de auto realização: realização de nosso próprio potencial, excelência pessoal, competência, tarefas desafiadoras					