Motivação nas Organizações: um estudo com os alunos dos cursos de graduação da UFMS/CPNA sobre motivação no trabalho

João Lucas Vieira da Silva[1]
Mikaelly Aparecida Silva Costa[2]
Luciana Codognoto da Silva[3]

Resumo

No contexto atual das empresas, a motivação surge como um elemento crucial para o alcance do êxito organizacional. Manter uma equipe de trabalho motivada e comprometida não é apenas uma opção desejável, mas tornou-se uma necessidade incontestável para garantir a eficácia e a prosperidade duradoura das organizações. Ao longo desta pesquisa, examinaremos as teorias que buscam explicar o que motiva as pessoas dentro do ambiente organizacional. Aprofundamos o estudo através de pesquisa de campo quantitativa e exploratória, aplicado por meio de questionário para os acadêmicos da UFMS (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul), campus de Nova Andradina/MS. Através deste questionário, buscamos obter uma compreensão mais profunda dos fatores que influenciam a motivação dos participantes desta pesquisa dentro do ambiente de trabalho. Conforme progredimos na análise dos resultados e nas reflexões finais, almejamos participar do aprimoramento de estratégias de gestão que se revelem mais impactantes e na fomentação de ambientes laborais que inspirem maior motivação para os colaboradores.

Palavras-Chave: Ambiente Organizacional. Gestão. Remuneração.

Abstract

In the current context of companies, motivation appears as a crucial element in achieving organizational success. Maintaining a motivated and committed workforce is not only a desirable option, but has become an undeniable necessity to ensure the effectiveness and lasting prosperity of organizations. Throughout this research, we will examine theories that seek to explain what motivates people within the organizational environment. We deepened the study through quantitative and exploratory field research, which was applied through a questionnaire to academics at UFMS (Federal University of Mato Grosso do Sul), campus of Nova Andradina - MS. Through this questionnaire, we sought to obtain a deeper understanding of the factors that influence the motivation of participants in this research within the work environment. As we progress in the analysis of results and final reflections, we aim to participate in the improvement of management strategies that prove to be more impactful and in fostering work environments that inspire greater motivation in employees.

Keywords: Organizational Environment. Management. Remuneration.

[1] Acadêmico em Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/CPNA.
[2] Acadêmica em Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/CPNA.
[3] Professora Adjunta da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS/CPNA.

Introdução

A motivação é um elemento de suma importância para o sucesso das empresas. Segundo Spector (2012), ela se define a partir de cenário constituído internamente, que estimula um indivíduo a desempenhar determinados comportamentos em um estado interno que induz uma pessoa a se envolver em certo padrão de conduta. Pode-se observar que, dentro do ambiente organizacional, a motivação é estimulada por diversos fatores interligados a necessidades dos colaboradores e seus objetivos, como plano de carreira, onde é extremamente importante enfatizar o que mantem os colaboradores motivados não é apenas uma opção, mas sim uma necessidade, visto que uma equipe engajada contribui para o bom rendimento e rentabilidade da organização.

No âmbito da administração e da psicologia organizacional, inúmeros autores e teorias contribuíram para o entendimento da motivação no ambiente de trabalho. Dentre eles, destacam-se Chiavenato (2007, p. 296), que aborda a motivação como “a força ou impulso que leva a pessoa agir de determinada maneira”; Maximiano (2011, p. 250), que define a motivação como “energia ou força que movimenta o comportamento’’. Junto com esses autores, Robbins (2005, p. 196), oferecem perspectivas valiosas sobre a motivação no ambiente organizacional, ressaltando a importância de se compreender as necessidades, objetivos e recompensas que influenciam o comportamento dos colaboradores.

Para uma melhor compreensão da motivação, é essencial que líderes, gerentes e profissionais de recursos humanos compreendam a importância que a motivação exerce sobre seus colaboradores, pois ela tem ligação direta na produtividade e no desempenho dos mesmos. Estratégias eficazes de motivação requerem a identificação das necessidades individuais dos membros da equipe, sendo de suma importância o fornecimento de incentivos apropriados para a criação de um ambiente de trabalho que promova o engajamento e o bem-estar dentro das organizações.

Este estudo engloba uma pesquisa de campo quantitativa e exploratória na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Nova Andradina, na qual questionários foram aplicados aos acadêmicos dos cursos de graduação

em Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e História. Através da análise dos resultados, buscamos compreender as percepções dos colaboradores sobre os fatores que influenciam suas motivações no ambiente de trabalho. Essa pesquisa proporcionou um ponto de vista valioso sobre a motivação no contexto organizacional, auxiliando na identificação dos obstáculos que afetam a motivação dos colaboradores e as práticas que podem elevar seu nível de motivação.

No fechamento deste trabalho, discutiremos os resultados da pesquisa e destacaremos a importância da motivação no contexto organizacional. Revelaremos como a falta de incentivos financeiros e a baixa remuneração afetam a motivação, enquanto o reconhecimento, o feedback e as oportunidades de crescimento profissional desempenham um papel crucial na manutenção do nível de motivação dos colaboradores. Além disso, abordaremos a importância da qualidade de vida no trabalho e o papel dos gestores na criação de ambientes motivadores. Em última análise, este estudo busca contribuir para o desenvolvimento de estratégias de gestão que promovam a motivação e o comprometimento dos colaboradores, impulsionando o sucesso das organizações.

Motivação no Trabalho: Revisitando Conceitos

A motivação está diretamente ligada à produtividade de cada indivíduo, seja ela dentro ou fora das organizações, pois o ser humano vive em constante busca de algo que ele almeja, seja projetos, como aquisição de algum objeto, crescimento dentro da organização na qual o mesmo trabalha, dentre outros objetivos mais recorrentes que costumam ser buscados.

Segundo Braghiorolli *et al.,* (1990, p. 90) “o impulso é a força que põe o organismo em movimento. É entendido como consequência de uma necessidade”. De acordo com Maximiano (1995, p. 318), “motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam ou provocam algum tipo de ação de comportamento”.

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 (2007) relata que a motivação tem relação direta com três aspectos básicos: 1) objetivo: onde encontra-se a forma que será conduzida a prática do colaborador; 2) esforço: onde se é medida a energia utilizada durante a execução das atividades designada a cada um deles; e 3) necessidade: que traz a durabilidade e estabilidade do comportamento exercido. Esses três componentes tendem a puncionar os colaboradores, trazendo um melhor rendimento dos mesmos em suas atividades realizadas, visto que quanto maior a satisfação do colaborador, mais engajado o mesmo estará.

A motivação dentro do ambiente organizacional pode variar conforme o colaborador, pois nem todos se sentem gratificados com as mesmas coisas. Tendo em vista esses aspectos, é necessário que haja um cuidado na visão do gestor para que o mesmo possa atribuir gratificações que realmente tragam satisfação aos seus colaboradores.

Segundo Chiavenato (1999, p. 312):

> É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo esterno (proveniente do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

Chiavenato (2021) descreve que todo processo motivacional pode ser visualizado todas as variáveis constituídas por ele, desde a necessidade do colaborador até a força por ele exercida para a obtenção de um objetivo. Esse ciclo, se bem executado, traz a satisfação do colaborador, que demonstra como resposta a organização um bom rendimento em seu exercício. Mas vale lembrar que esse processo tem que ser muito bem elaborado, pois uma vez que esse ciclo não possa ser executado como planejado, pode vir a acontecer o

colaborador possa se sentir frustrado e desmotivado, fazendo com que possam ocorrer novos surgimentos de ciclos que interfiram diretamente em seu comportamento.

Essas teorias, se aplicadas de forma estratégica e corretamente pelo gestor, tendem a trazer benefícios dentro das organizações. As ferramentas interligadas ao processo de elevação motivacional do colaborador, como as aplicações de talentos, auxiliam os gestores a impulsionarem seus colaboradores, pois ela, através da definição de Chiavenato (2021), vem trazendo modelos de comunicação entre os gestores e suas equipes e da própria equipe com os seus membros, seja para revisões de atividades ou durante a execução das mesmas.

Os modelos de gestão humana trazem como enfoque principal para os gestores a remuneração, o plano de benefícios e a qualidade de vida no trabalho como itens pertencentes ao subsistema de manutenção de talentos e aborda o treinamento e desenvolvimento e o desenvolvimento organizacional entre si como um subsistema de desenvolvimento de talentos. Essas ferramentas de gestão humana tendem a agregar mais valor aos colaboradores dentro das organizações (Chiavenato, 2021).

Já os princípios psicológicos sobre a aplicação de pessoas, também descrita por Chiavenato (2021), enfatizam que toda organização tem seu próprio estilo de gestão. Logo, é de suma importância que cada colaborador possa ter a oportunidade de demonstrar seu desempenho e saiba os resultados através de feedbacks para fazer ajustes no que for é necessário para que o clima organizacional fique agradável a todos.

Chiavenato (2021) aborda que é de suma importância que os gestores tenham um olhar mais preciso sobre como reconhecer bons colaboradores, independentemente de suas funções. Ele apresenta, através da definição do subsistema de aplicação de talentos, que um ambiente organizacional saudável necessita de um planejamento estratégico bem constituído, com equipes que tem uma boa comunicação entre si e uma supervisão sobre como está o atual rendimento dos mesmos.

Maximiano (2009) descreve a motivação como um processo que envolve a interação entre os indivíduos e o ambiente, sendo influenciado por fatores

internos e externos. Ele destaca que a motivação é um processo dinâmico e multifacetado, envolvendo aspectos psicológicos, sociais e culturais. Maximiano enfatiza a importância de entender as necessidades e expectativas dos indivíduos para promover a motivação.

Em outro momento, Chiavenato (2014) aborda a motivação como um conjunto de forças internas e externas que mobilizam as pessoas para a ação. O autor destaca que a motivação é influenciada por fatores, como necessidades individuais, valores, metas e recompensas. Logo, ele ressalta a importância de compreender as motivações individuais para criar estratégias eficazes de motivação, sendo importante oferecer incentivos personalizados e que estejam alinhados com as necessidades e desejos de cada funcionário.

Robbins (2017) descreve a motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar uma meta. Ele enfatiza a importância das necessidades individuais e das recompensas no processo motivacional. O autor destaca que a motivação é influenciada por fatores internos, como necessidades e expectativas, e fatores externos, como recompensas e ambiente de trabalho.

Maximiano (2011) destaca que existem duas abordagens para motivar os funcionários: a abordagem do conteúdo do trabalho e a abordagem do contexto do trabalho. Na abordagem do conteúdo do trabalho, o foco está na própria natureza do trabalho, ou seja, em torná-lo mais interessante e desafiador para o funcionário. Já na abordagem do contexto do trabalho, o foco está nas condições externas ao trabalho, como ambiente de trabalho, benefícios, remuneração e reconhecimento.

Robbins (2005) destaca que as organizações devem oferecer um ambiente de trabalho que valorize os funcionários, proporcionando-lhes desafios, reconhecimento, feedback e oportunidades de crescimento profissional. O autor destaca que a cultura organizacional pode ter um grande impacto na motivação dos colaboradores. Uma cultura que valoriza a colaboração, o trabalho em equipe e o reconhecimento por resultados pode ser um grande motivador para os funcionários. Por fim, ele também aborda a importância da liderança na motivação dos colaboradores. Líderes que são capazes de inspirar e motivar sua equipe são essenciais para criar um ambiente

de trabalho positivo e produtivo.

Pensando no atual cenário em que as organizações que está cada vez mais competitivo e proativo a motivação dos funcionários tem uma função expressiva para o sucesso das organizações. É de suma importância assentir que um ambiente de trabalho agradável impulsiona e engaja a equipe, tendo em vista esse aspecto o presente trabalho vem apresentado uma análise de possíveis estratégias motivacionais com o intuito de elevar o nível motivacional dos colaboradores.

A tabela a seguir demonstra algumas opções de plano de ações que os gestores e líderes podem aderir para estimular a motivação da sua equipe. Essas ações foram selecionadas através de um estudo minucioso onde foram frisados a opinião pública dos entrevistados. Após uma análise sobre esses aspectos os gestores e líderes tem opções mais amplas que podem elevar a produtividade dentro da sua organização.

Quadro 1: Estratégias Motivacionais

Viagens
Planos de Saúde
Gratificações
Plano de Cargos
Bônus Salariais em relação à produção do colaborador
Gratificações Anuais

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Metodologia

Com o propósito de obter resultados para análise da percepção dos acadêmicos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus de Nova Andradina em relação a motivação em seu ambiente de trabalho, foi aplicado

uma pesquisa quantitativa e exploratória, através de um questionário semiestruturado com os alunos dos cursos de graduação em Administração, Ciências Contábeis, História e Engenharia de Produção.

A pesquisa quantitativa, segundo a definição de Marconi e Lakatos (2021), baseia-se em uma teoria estatística e matemática, que tem como intuito principal apresentar dados de peculiares de forma experimental. Já a pesquisa exploratória, também definida por Marconi e Lakatos (2021), consiste em três objetivos: desenvolver hipóteses, a aproximação da relação de pesquisadores com os acontecimentos realizados que poderão ser objeto de estudo para pesquisas futuras e a alteração e reestrutura de conceitos.

Antes de prosseguir para os resultados, é de suma importância salienta alguns parâmetros da pesquisa. Os acadêmicos respondentes da pesquisa de campo foram identificados de acordo com o seu vínculo empregatício, essa ação teve o intuito constatar as diversas compreensões do público que tinha ou não alguma experiência profissional. Também é crucial evidenciar que foram coletados dados de 50 respondentes, onde 82% estavam ativos no mercado de trabalho atuando nas mais diversas áreas como administrativas, linha de produção, operacional dentre outros.

A coleta de dados desenvolvida no mês de agosto de 2023, foi realizada através da plataforma digital do Google Forms, e teve como meio de divulgação as redes sociais dos acadêmicos, como Whatsapp e Instagram. Essa prática teve como intuito abranger uma quantidade significativa da comunidade acadêmica da UFMS-Campus de Nova Andradina para obter informações mais realistas sobre o atual cenário dos acadêmicos sobre a motivação no âmbito organizacional.

Dentro desta pesquisa de campo foram abordados os seguintes tópicos: a satisfação do colaborador dentro do ambiente organizacional; reconhecimento e recompensas; o ambiente de trabalho; desenvolvimento profissional; motivação pessoal; desafios e obstáculos que podem afetar diretamente no rendimento profissional e o *feedback* dos gestores para as suas equipes. Os dados obtidos através desta pesquisa permitem uma real compreensão sobre os aspectos motivacionais dos acadêmicos dentro do seu ambiente de trabalho.

Resultados e Discussões

Para um melhor entendimento sobre o cenário atual da motivação dentro das organizações, foi elaborada uma pesquisa de campo exploratória e quantitativa, realizada no mês de agosto de 2023, com os alunos dos cursos de graduação da UFMS/Campus de Nova Andradina, o que proporcionou detalhes mais específicos sobre os aspectos motivacionais dentro das organizações. Obteve-se um total de 50 respostas, sendo: 62% do sexo feminino, o equivalente a 31 respostas, e 38% do sexo masculino, o que equivale a 19 respostas.

Entre a faixa etária, estavam os alunos de 18 a 53 anos, onde pode-se observar que grande parte do público respondente da pesquisa encontra-se entre 18 a 25 anos e a minoria com 26 a 53 anos, onde 51,1% eram alunos do curso de Administração; 19,1% do curso de Ciências Contábeis; 14,9% do curso de História e 12,8% do Curso de Engenharia de Produção. Essa diversidade apresentada permite avaliar os aspectos motivacionais em diversas áreas acadêmicas, frisando a peculiaridade de cada uma delas.

No decorrer da pesquisa de campo, aplicada para a obtenção dos dados sobre os entrevistados, foram expostas uma série de questões abordando a motivação dentro do ambiente organizacional. Os participantes foram questionados sobre a satisfação no trabalho, a importância do *feedback,* oportunidades de crescimento profissional para elevação motivacional, incentivos e benefícios adicionais em relação a sua produtividade. Essas análises tiveram o intuito de demonstrar quais são os principais elementos que impactam a motivação dentro do ambiente organizacional, o que permitiu uma compreensão mais abrangente da motivação dos colaboradores nas organizações.

Através da representação dos gráficos abaixo e baseando-se nos questionamentos realizados foi possível identificar os principais fatores motivacionais presentes nas organizações da região do vale do Ivinhema, questões diretamente interligadas ao reconhecimento, *feedback* e incentivos aos colaboradores, como o financeiro, dentre outros. O Gráfico 1 demonstra o quão motivados os entrevistados estavam no período do questionário, o que

representa a importância de um engajamento da equipe por parte dos gestores, pois possibilita uma construção mais sólida de estratégias para os colaboradores.

Gráfico 1: Motivação Dentro do Ambiente Organizacional

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

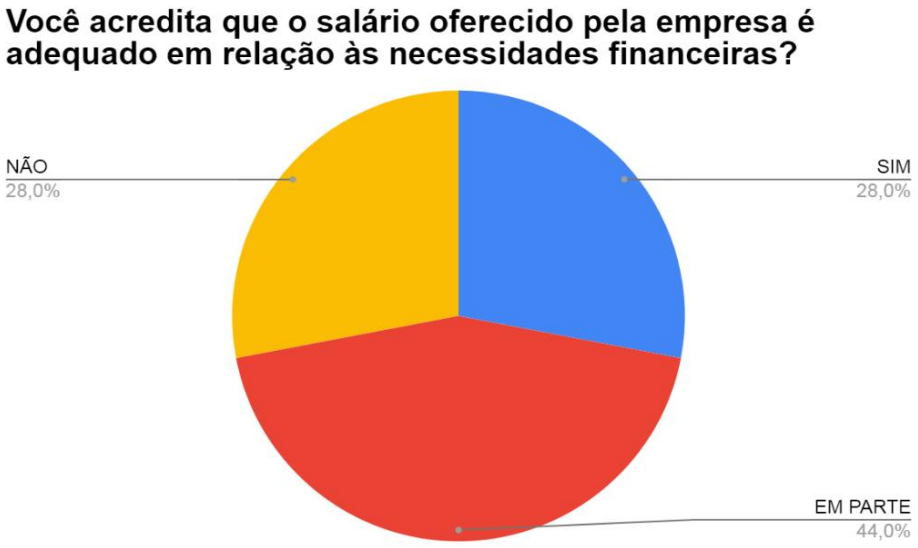
Bergamini (2018) ressalta que a insatisfação dos colaboradores pode gerar frustrações e descontentamento, situações que podem afetar o engajamento e o comprometimento desses profissionais com a organização. Sendo assim, é essencial que os gestores apliquem estratégicas precisas que os auxiliem a lidarem com possíveis conflitos que poderão surgir dentro do ambiente de trabalho. Para isso, é necessário implementar ações específicas dentro das organizações, que busquem proporcionar satisfação e motivação aos colaboradores.

Essas ações têm o objetivo de conceder aos colaboradores a liberdade para expressar suas opiniões, preocupações e expectativas. Isso contribui para que a organização tenha uma comunicação mais direta e transparente entre os diferentes setores, facilitando, assim, o trabalho em equipe e a colaboração entre os membros da equipe. Além disso, a promoção de um ambiente em que os

colaboradores se sintam ouvidos e valorizados pode refletir positivamente na sua motivação, acarretando no aumento da produtividade e do comprometimento com os objetivos da empresa.

O próximo gráfico demonstra algumas peculiaridades presentes nas organizações; ele apresenta que a maioria das respostas relacionadas ao salário oferecido aos colaboradores supre apenas uma parte das suas necessidades financeiras atuais. Tendo em vista esse dado, pode-se observar a real influência da questão salarial sobre a motivação e o desempenho dos colaboradores dentro das organizações. Segundo a descrição de Chiavenato (2021), a necessidade financeira tem ligação direta com a teoria ERC (Estima, Realização e Crescimento), pois ela abrange a necessidade do indivíduo de obter sua autoestima e realização profissional, visto que esses dois aspectos representam o crescimento e desenvolvimento pessoal.

Gráfico 2: Salário e Necessidades Financeiras



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Analisando esse contexto, é possível observar que a questão salarial não tem interligação apenas com retorno econômico, mas também abrange os aspectos motivacionais e consequentemente psicológicos dos colaboradores dentro das organizações. Como Chiavenato (2004) destaca, é de suma

importância compreender as relações entre os benefícios e os métodos para a compreensão da dinâmica da motivação dentro do ambiente organizacional.

É essencial enfatizar que grandes organizações, como usinas sucroalcooleiras, que também são conhecidas como sucroenergéticas, já adotam, de forma corriqueira, planos de benefícios com o objetivo de reconhecer o esforço de seus colaboradores e incentivá-los, ainda mais, no seu desempenho diante da sua função. É importante que os gestores tenham em mente que, atualmente, o perfil dos colaboradores não busca somente um salário atrativo, mas também planos de carreira e bonificações que podem ser vinculadas a sua produtividade.

O Gráfico 3 aponta que a baixa remuneração e a falta de incentivos influenciam diretamente na motivação dos colaboradores, já que os respondentes afirmam que esses aspectos interferem em suas produtividades.

Gráfico 3: Baixo Salário e Falta de Incentivo

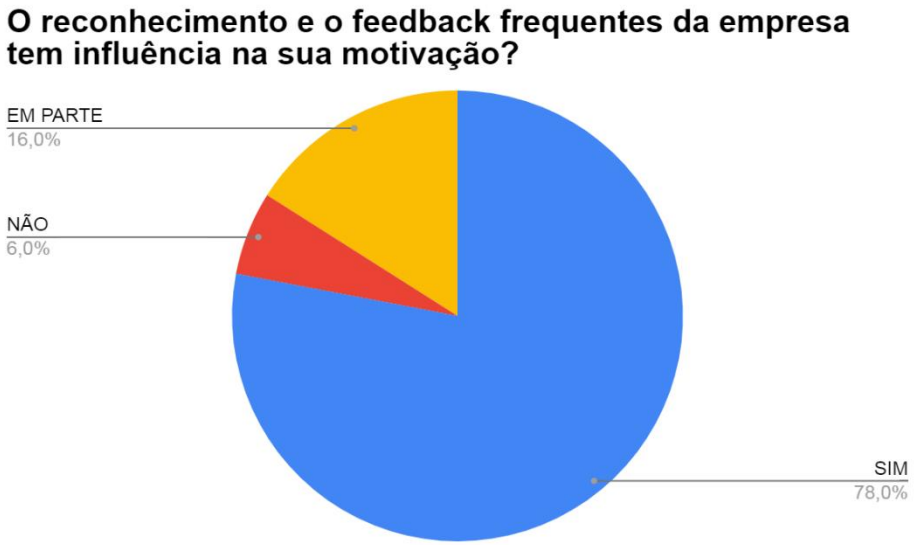
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Pensando no aspecto motivacional, mas não voltado somente a gratificação financeira, o gráfico 4 vem representando como é importante que o gestor tenha um cuidado especial executando atividades que demonstre ao seu

colaborador o reconhecimento de suas atividades e a importância de ser ter um feedback dentro da organização para um bom funcionamento da mesma. Segundo Carvalho (2020), é papel do líder manter sua equipe com autonomia para que os mesmos possam se expressar relatando o que traz satisfação e incômodo durante a execução de seu trabalho.

> Os colaboradores têm necessidades de reconhecimento, de pertencimento, de se sentirem parte das vitórias e conquistas das organizações. Eles sabem que os líderes são os responsáveis por manter sua equipe motivada, e a melhor forma é mostrar a cada um seu desempenho, assim se sentem impulsionados, motivados, valorizados e reconhecidos. (Carvalho, 2020, p. 71).

Gráfico 4: Reconhecimento e Feedback



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Uma boa comunicação entre a organização e seus colaboradores é um dos pilares essenciais dentro das organizações. Para que haja harmonia, o *feedback* consiste em fornecer informações regulares e construtivas sobre o desempenho dos colaboradores, contribuindo para uma série de benefícios tanto para a empresa quanto para os funcionários.

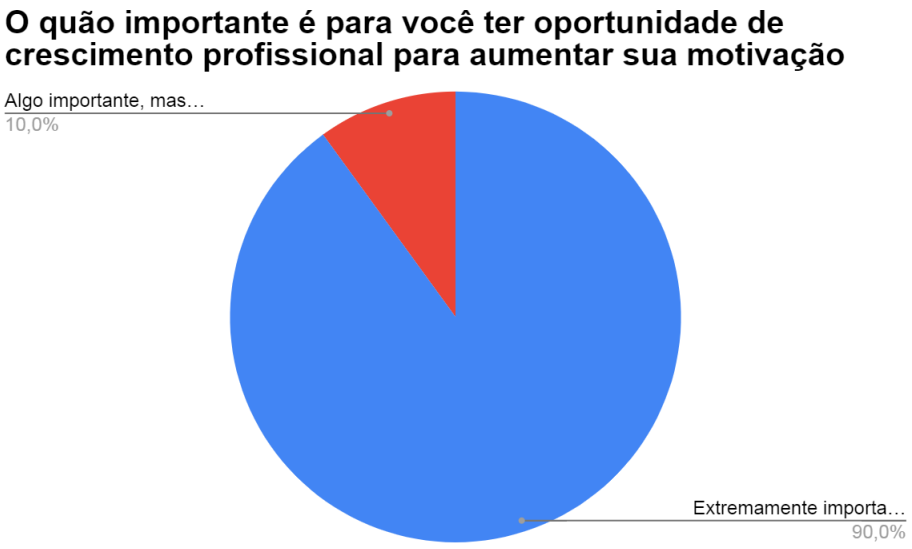
Chiavenato (2004), salienta que é importante que a avaliação de desempenho propicie benefícios tanto para a organização quanto para a pessoa,

ao mesmo tempo em que proporciona um *feedback* para seu funcionário, ajudando-o a ter uma visão crítica de seu desempenho no trabalho e também possibilitando a organização identificar as habilidades e competências deste, apontando e direcionando a necessidade de treinamento e desenvolvimento.

O *feedback* frequente desempenha um papel crucial na motivação dos colaboradores, promovendo a motivação intrínseca, orientando o desenvolvimento profissional, favorecendo um ambiente de trabalho positivo. Portanto, é fundamental que as empresas adotem práticas que enfatizam esses elementos para manter seus colaboradores engajados e motivados, é uma ferramenta valiosa para orientar o desempenho e o desenvolvimento dos colaboradores. Quando os funcionários recebem *feedbacks* claros e construtivos sobre seu trabalho, eles têm a oportunidade de identificar áreas de melhoria e ajustar seu desempenho. Isso não apenas contribui para o crescimento profissional, mas também mantém os colaboradores engajados, pois sabem que seu trabalho é acompanhado e valorizado.

O Gráfico 5 apresenta a importância que os participantes da pesquisa sentem sobre a oportunidade de crescimento dentro do ambiente organizacional e o quanto o mesmo tem relação direta com a motivação e a produtividade do indivíduo em suas tarefas.

Gráfico 5: Crescimento Profissional Interligado Elevação do Nível Motivacional



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização, onde 46% disseram que se sentem motivados com o reconhecimento e recompensas financeiras e 34% disseram que oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional. É extremamente importante que os gestores tenham um cuidado ao analisar e criar estratégias que possibilitam a elevação do nível motivacional de seus colaboradores, ações essas que podem ser construídas com o auxílio dos mesmos por meio de uma comunicação aberta, que viabiliza a expressão do que ele considera eficaz para a motivação e o engajamento dentro da organização.

Considerações Finais

O objetivo principal deste estudo foi abordar os aspectos motivacionais dentro das organizações e analisar a influência que a motivação exerce sobre o desempenho e produtividade dos colaboradores. O presente estudo frisou que a motivação e seus fatores internos e externos têm ligação direta com as ações e o comportamento dos colaboradores no ambiente organizacional. Tendo em vista as definições dos autores utilizados nesta pesquisa, pode-se compreender que a motivação engloba fatores interligados tanto a recompensas materiais quanto a recompensas psicológicas.

Os resultados da pesquisa de campo realizada na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Nova Andradina demonstram que questões, como a remuneração e a falta de incentivo por parte da gestão organizacional, são as principais causas que interferem na motivação dos colaboradores. As informações coletadas expressam que a baixa remuneração e a falta de reconhecimento e de oportunidades são fatores cruciais que refletem negativamente na motivação dos colaboradores, trazendo como consequência principal a diminuição da produtividade dos mesmos.

Vale ressaltar que a pesquisa também trouxe a necessidade de uma

gestão de talentos que aborde principalmente a qualidade de vida dentro da organização, como um dos elementos fundamentais para retenção dos colaboradores. O incentivo ao talento desenvolvido pelos colaboradores também tende a ser um fator crucial para mantê-los motivados.

Consequentemente a pesquisa realizada possibilita a compreensão das implicações da motivação dentro das organizações e a importância de os gestores elaborarem estratégias que se adequem às necessidades dos colaboradores. É de suma importância que os gestores explorem possibilidades que elevem a motivação de seus colaboradores, trazendo implementações de práticas que transformem o ambiente organizacional em um espaço de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Referências

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2018.

BRAGHIORILLI, E. M. *et al.* **A Psicologia geral**. Porto Alegre: Vozes, 1990.

CARVALHO, A. **Desenvolvimento de liderança e de equipe.** São Paulo: Contentus, 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Os novos paradigmas**: como as mudanças estão mexendo com as empresas. São Paulo: Manole, 2008.

CHIAVENATO, I. **Administração.** Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos:** gestão humana, fundamentos básicos. São Paulo: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração**.2. ed. Rio de Janeiro: Campus. 2000.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2021.

MAXIMIANO, A.C. A. **Introdução à administração.** São Paulo: Atlas, 1995

MAXIMIANO, A. C. A**. Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2017.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 2012.