



A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DAS PESSOAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

La importancia de la motivación de las personas en el ambiente organizacional

The importance of people's motivation in the organizational environment

Nayara Dorta Keffer

ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Graduanda em administração, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: nap@fadminas.org.br

Prof. Dr. Elvis Magno da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2222-8415>

Coordenador do Núcleo de Apoio à Pesquisa, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: elvismagnosilva@gmail.com

Profa. Dra. Dayse Rosa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Diretora Acadêmica, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: direcao.academica@fadminas.org.br

Profa. Dra. Daniela Reis

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8043-5335>

Coordenadora de Pedagogia e Pós-Graduação, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: daniela.reis@fadminas.org.br

Profa. Ma. Elenice Bacelar Abbud

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1925-5797>

Coordenadora de Administração e Ciências Contábeis, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: elenicebarcelar@gmail.com

Prof. Esp. Ricardo dos Santos Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7637-0592>

Coordenador de Publicidade e Propaganda, Design Gráfico e Design de Animação, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: ricardo.sanfer@fadminas.org.br

Prof. Esp. Felipe Novaes Coelho

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9757-771X>

Coordenador de Psicologia, Faculdade Adventista de Minas Gerais

E-mail: neuropsicologofelipenovaes@gmail.com

Eixo temático: Ciências Sociais Aplicadas (administração, gestão de pessoas).



RESUMO EXPANDIDO

Introdução

Esse presente trabalho é da área de administração, que possui suma importância para o desenvolvimento de uma empresa, pois destina-se a traçar planejamentos para organizar, controlar, dar direção e contribuir na tomada de decisão para que a empresa se torne cada vez mais competitiva no mercado.

Dentro da área de administração, temos várias ramificações, variados setores que contribuem para a harmonia da empresa, como por exemplo, a controladoria, o comercial, o marketing, a produção, o compras e em especial a motivação dos colaboradores, que está vincula a questão da motivação na gestão de pessoas.

Em latim motivação (*movere*), significa mover-se, reputando força e impulsionando o comportamento em busca de satisfação de determinada necessidade. Já a motivação das pessoas no ambiente de trabalho pode ser entendida como a determinação e o empenho do colaborador no ambiente de trabalho, e o quanto ele está interessado em permanecer naquele emprego para satisfazer as suas necessidades.

Objetivo

Diante da relevância da motivação de colaboradores no ambiente de trabalho o objetivo geral desse estudo é trazer à tona a discussão da importância da motivação das pessoas no ambiente organizacional.

Método

Para a realização do presente trabalho foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório, comumente bibliográfico, aplicado na Motivação no Ambiente de trabalho. Além da aplicação de um questionário com 16 perguntas baseadas nas teorias motivacionais. As duas primeiras perguntas têm a intenção conhecer o histórico do trabalhador, sendo elas: “A quanto tempo você trabalha em seu emprego atual?” e “Qual função você exerce em sua empresa?”. As demais perguntas estão baseadas nas teorias apresentadas no Referencial Teórico e segue a seguinte ordem:

- i. Teoria das Necessidades de Maslow: “Por qual motivo abaixo você busca conquistar atualmente?” e “Você se sente motivado em seu trabalho?”.



- ii. Teoria de X e Y de Douglas Mc Gregor: “O seu gerente ou supervisor afeta diretamente o seu desempenho no trabalho?”, “Você se sente suficientemente motivado por seus superiores?”, “Qual é o seu comportamento no ambiente de trabalho?” e “A empresa onde trabalha promove momentos recreativos com os seus funcionários?”
- iii. Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: “Qual situação abaixo te deixa mais motivado para te manter trabalhando em uma determinada empresa?” e “Quão desafiador é seu trabalho?”.
- iv. Teoria ERG de Clayton Aldefer: “O seu gestor ouve as suas necessidades pessoais e busca ajuda-lo?”, “Em uma semana comum, com que frequência você se sente estressado no trabalho?” e “O seu trabalho te afeta emocionalmente?”.
- v. Teoria da Contingencial de Vroom: “Por qual motivo você trabalha em seu emprego atual?”.
- vi. Teoria da Expectação: “Como você acha que é pago pelo trabalho que faz?” e “Qual é o ponto que você considera mais importante quando está à procura de um novo emprego?”.

O formulário foi eletrônico e feito na plataforma do Google Forms, a escolha do meio acarreta-se devido ao fácil acesso e compartilhamento nas mídias sociais.

Optou-se por uma amostra aleatória infinita, que pode ser calculada com a seguinte fórmula:

$$n = \frac{z_c^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Onde:

- n = tamanho da amostra aleatória simples a ser selecionada da população;
- N = tamanho da população;
- Zc = abscissa da normal padrão (para construção do intervalo de confiança);
- p = estimativa da proporção;
- q = 1 – p;
- d = erro amostral expresso em decimais (máxima diferença que o investigador admite suportar).

Considerando uma amostra infinita de erro amostral de 5% e intervalo de confiança em 95%, heterogeneidade de 50%, o tamanho da amostra é de 385.



Para análise das informações será utilizada a estatística descritiva através dos indicadores de média, moda, mediana e desvio padrão, já que por meio deles será possível simplificar um conjunto de informações em único elemento, conhecido por tendência central e de dispersão. A seguir, apresentam-se os resultados obtidos com a pesquisa, de 16 perguntas, através do questionário eletrônico aplicado a 385 colaboradores de empresas distintas.

Resultados

Analisando os resultados finais obtidos da pesquisa de motivação humana no ambiente de trabalho aplicado a diversos profissionais, pode-se verificar, que dificilmente um profissional fica em uma empresa por muito tempo e na maioria dos casos o motivo é por busca de qualidade de vida, salário e benefícios compatíveis, plano de carreira e clima organizacional onde gestores e colegas de trabalho somem com o desenvolvimento pessoal.

Muitas características podem definir um trabalho desafiador entre elas estão: abuso de autoridade, clima organizacional ruim e metas difíceis de alcançar. Segundo os fatores motivacionais, da teoria dos dois fatores de Herzberg, a empresa deve oferecer meios para o desenvolvimento profissional e satisfação pessoal, por consequência serão cultivados melhores resultados mesmo em um trabalho muito desafiador.

“A motivação no ambiente de trabalho pode ser classificada como a vontade, determinação e empenho do colaborador em estar dentro da empresa” (MOREIRA, 2021). Diante dos resultados do questionário aplicado, onde na quarta pergunta, quase 71% dos entrevistados responderam que se sentem motivados em seu trabalho, devemos considerar que a razão dessa motivação está na maioria dos casos em satisfazer a suas necessidades básicas sejam elas financeiras, biológicas ou sociais como bem representados pelos 66,1% entrevistados na décima sexta pergunta.

Considerando que essas são necessidades básicas, conforme apresentado na pirâmide de Maslow, grande maioria dos profissionais estudados na pesquisa, são motivados pelas necessidades básicas e estão em busca de atingir a segunda camada da pirâmide que está baseada na procura por segurança, já que 59,8%



responderam, na pergunta de número 12, que estão buscando morar em uma casa segura e com conforto.

Como descrito na teoria X e Y de Douglas Mc Gregor, a motivação no ambiente laboral está ligada ao relacionamento do gestor com sua equipe, ou seja, um bom líder terá liderados mais motivados. Algumas atitudes podem mudar o clima organizacional, como por exemplo, todos os indivíduos possuem necessidades pessoais, quando o gestor as ouve e busca de alguma forma ajudá-lo, cria-se um vínculo de gratidão, isso poderá gerar melhores resultados pelo empregado. Outra forma de melhorar o relacionamento interpessoal no ambiente interno da empresa são momentos recreativos que vão aliviar o estresse e a tensão no trabalho. É de suma importância que as empresas busquem empenhar-se para que seus colaboradores não desenvolvam transtornos mentais influenciados pelo trabalho.

Como apresentado anteriormente, Edward Lawler III, acredita que existe a crença que o dinheiro irá satisfazer as necessidades pessoais de um indivíduo irá motivá-lo. Mas o valor do salário não está em primeiro lugar como requisito de motivação quando o assunto é procurar um novo emprego, com apenas 14% dos resultados, a pergunta 15, apresenta que 53,1% se sentem motivados quando a empresa oferece oportunidade de crescimento.

As organizações devem elaborar treinamentos e oportunidades para o desenvolvimento e crescimento do funcionário, além de investir em um plano de carreiras permitindo que o indivíduo alcance cargos melhores e mais estáveis dentro do ambiente de trabalho.

Do resultado apresentado da pergunta 11, observou-se que a maioria dos pesquisados se sentem suficientemente motivados por seus superiores. Isto pode indicar, como visto no referencial deste trabalho (Ferreira, 2013), que a motivação está relacionada com as influências sociais recebidas pelas pessoas, pelas experiências vivenciadas por elas. Isto denota que o ambiente de trabalho trouxe experiências positivas que levaram os entrevistados a responderem que se sentem motivados. Logo, podemos deduzir que em mais de 60% dos casos apresentados na entrevista, temos um ambiente de trabalho que é favorável ao colaborador, que se trata de um ambiente que o desafia e o motiva.



Com os resultados da pesquisa observou-se que os principais pontos que geram motivação no ambiente de trabalho são: promover momentos recreativos para amenizar o estresse da equipe, ouvir as necessidades pessoais dos colaboradores, remuneração adequada ao trabalho, supervisores capacitados e atentos as necessidades dos liderados, incentivar o desenvolvimento físico e intelectual dos colaboradores, plano de carreira estruturado, clima organizacional favorável para a convivência laboral e programas de reconhecimento e motivação ao trabalhador.

Conclusões

Foi possível identificar que de forma geral os entrevistados se sentem motivados, contudo, é evidente a indispensabilidade de melhores condições de trabalho, como plano de carreira, momentos recreativos, acompanhamentos da saúde emocional, clima organizacional oportuno, salários justos, bons líderes e reconhecimento da equipe.

De acordo com os fatores estudados um colaborador motivado resulta em: equipe mais feliz, clima organizacional agradável, bons relacionamentos no trabalho, crescimento e desenvolvimento e aumento dos resultados.

A sociedade muda de forma veloz e as mudanças do ambiente interno e externos influenciam o comportamento do colaborador, logo, é um desafio para os administradores manterem seus liderados motivados de forma constante, mas a inovação sempre será bem-vinda na empresa e os frutos serão duradouros.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Motivação. Retenção do capital humano.

Referências

FERREIRA, Maria do Céu Aires Primo. **Fatores Motivacionais nas organizações**. Universidade de Cândido Mendes, Brasília-DF, 2013. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/52538.pdf. Acesso em: 6 mar. 2022.

MOREIRA, Karina. **Motivação no trabalho**: o que é, a importância e como aumentá-la. [S. l.], 5 mar. 2021. Disponível em: <https://mereio.com/blog/motivacao-no-trabalho/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20motiva%C3%A7%C3%A3o%20no,em%20se%20manter%20naquele%20emprego>. Acesso em: 11 jun. 2022.