
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO DAS PESSOAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Nayara Dorta Keffer¹
Prof. Elvis Magno da Silva²

Faculdades Integradas Adventistas de Minas Gerais
Bacharelado em Administração – Lavras/MG

RESUMO: Indubitavelmente, um grande desafio e almejo das organizações atuais é possuir um diferencial competitivo. E um dos principais destaques de uma empresa diante do mercado são as pessoas, pois elas representam a imagem da empresa. Certo é, que quando falamos de pessoas, nos deparamos com vários tipos de comportamentos, por isso é necessário conhecer o motivo pelos quais elas agem de tal forma. Quando motivado, um trabalhador poderá executar a sua tarefa de forma mais excelente. O objetivo geral desse estudo é entender os aspectos da motivação humana dentro do ambiente de trabalho. Para contextualização da temática, pretende a revisão bibliográfica como meio de estudo das principais teorias da motivação humana. A metodologia aplicada foi através de um questionário eletrônico respondido por 385 profissionais. Os principais resultados e conclusões da pesquisa possibilitaram a detectar alguns fatores que influenciam na motivação e no comportamento do colaborador, são eles: relacionamento entre gestores e funcionários, remuneração, clima organizacional e capacidades técnicas.

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

1 INTRODUÇÃO

Este presente trabalho é da área de administração, que possui suma importância para o desenvolvimento de uma empresa, pois tem como objetivo 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.

¹ Discente do 8º período do Curso de Administração - FADMINAS.

² Orientador Prof. Elvis Magno da Silva - FADMINAS – Faculdade Adventista de Minas Gerais.

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 vinculada à 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 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 às suas necessidades.

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.

Para atingir o objetivo geral desse artigo é necessário que sejam alcançados os seguintes objetivos específicos: contextualizar motivação no ambiente organizacional; conceituar as teorias de motivação humana por meio da literatura vigente; e analisar como a motivação é percebida pelas pessoas no ambiente de trabalho.

Trabalhar em um local agradável e que nos sentimos bem não tem preço, por isso que o tema proposto é significativo, pois cada vez mais vemos e ouvimos falar de pessoas estressadas e desmotivadas com o seu emprego. Entender esse tema será benéfico para cultivar uma boa gestão empresarial. Mas como podemos reverter essa situação e desenvolver técnicas de motivação eficazes que realmente funcionem atualmente?

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: marco teórico, metodologia, estudo de casos e considerações finais.

2 MARCO TEÓRICO: MOTIVAÇÃO

Indubitavelmente, um dos maiores desafios do administrador é motivar as pessoas, fazê-las comprometidas com os objetivos da empresa e decidida a conquistá-los, por isso, o conhecimento da motivação humana é indispensável para um gestor. Mesmo que os estudos sobre motivação pertençam especificamente à área da psicologia, a teoria administrativa tem os fundamentos neles para criar condições de aplicabilidade dos seus conceitos na vida organizacional (LOPES, 2003).

De acordo com Wyse (2018), a motivação pode ser conceituada, como a forma de impulsionar uma pessoa a fazer uma determinada tarefa, agir de uma determinada forma ou ter certo comportamento. E este impulso pode vir de um estímulo interno (intrínseco) ou externo (extrínseco) do ambiente em que o indivíduo vive. Já a motivação envolve os aspectos biológicos e sociais, a qual direciona o comportamento humano para o cumprimento de determinados objetivos.

Quando falamos de motivação de pessoas, talvez pensemos em dinheiro, como descreveu Christy (2006) “todo mundo precisa de dinheiro e todo mundo quer mais dinheiro. Entende-se então que oferecendo recompensas financeiras, mantém o(s) outro(s) motivado(s)”.

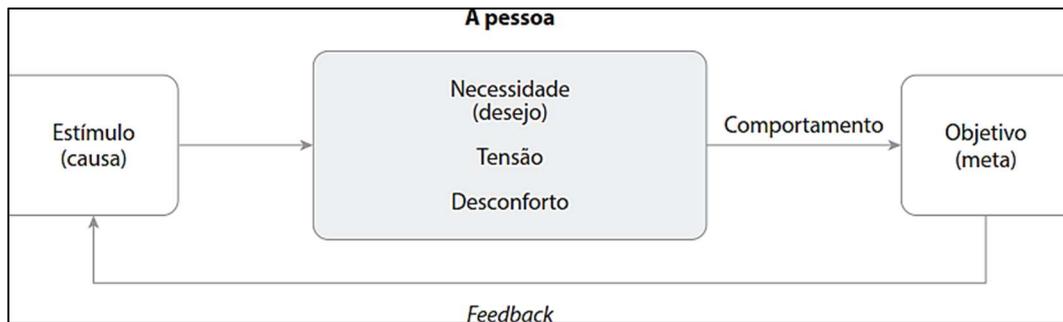
Contudo, o mesmo autor, também afirma que o funcionário pode, por um breve período, sentir-se motivado a trabalhar mais, no entanto, esta motivação é passageira. O colaborador trabalhará mais empenhado para conseguir o dinheiro, mas isso não quer dizer que ele está feliz e satisfeito com a realização das suas tarefas. Nesse caso, é possível encontrar os indivíduos que trabalham mal-humorados, mas que buscam as recompensas (CHRISTY, 2006).

Para estabelecer meios eficientes de motivação é preciso entender o comportamento humano. Para isso, Chiavenato (2021) divide o comportamento humano em 3 fatores:

- 1º - estímulos internos e externos: a hereditariedade e o meio ambiente influenciam no comportamento humano.
- 2º - o comportamento é motivado: o comportamento não é aleatório, mas dirigido por algum objetivo.

- 3º - o comportamento é orientado para objetivos: o comportamento é influenciado por desejos, necessidades, tendências e expressões.

Figura 1: Fatores do comportamento humano, segundo Chiavenato



Fonte: Chiavenato (2021).

A motivação está relacionada com o sistema cognitivo, envolvendo valores pessoais as influências físicas e sociais recebidas, as experiências vivenciadas e as suas necessidades. Todas as atitudes são movidas pelas crenças e pensamentos do indivíduo, sejam conscientes ou não (FERREIRA, 2013).

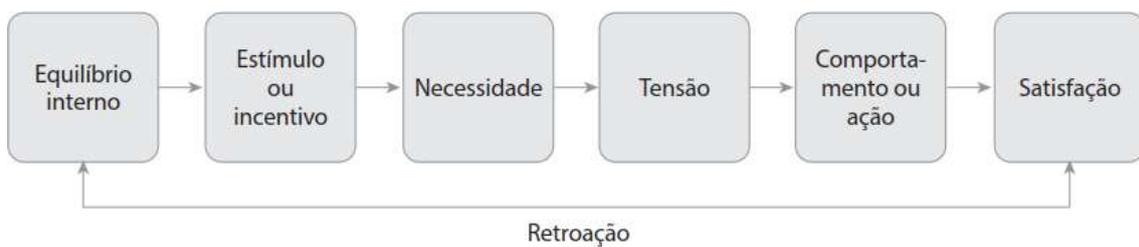
2.1 Ciclo Motivacional

O ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamento. Porém, assim que surge uma necessidade quebra-se o equilíbrio do organismo, causando tensão e insatisfação. Logo, haverá uma busca por parte do indivíduo de se libertar da tensão, se o meio for eficaz, a pessoa ficará satisfeita, voltando então para o estado de equilíbrio anterior (CHIAVENATO, 2021).

Se porventura a solução adequada não é encontrada, o desconforto, gerado no organismo, procura uma maneira indireta de saída, seja por via psicológica (agressividade, descontentamento, apatia, tensão emocional, indiferença) ou por via fisiológica (tensão nervosa, insônia, repercussões cardíacas ou digestivas (BASTOS JUNIOR, 2009).

Quando as necessidades não são satisfeitas, não significa que o indivíduo permanecerá eternamente frustrado, de alguma forma a necessidade será transferida ou compensada, ou seja, conclui-se que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal (CARIUZ, 2011).

Figura 2: Retroação entre equilíbrio interno e satisfação



Fonte: Chiavenato (2021).

A satisfação de algumas necessidades é temporal e passageira, ou seja, a motivação humana é cíclica: o comportamento é quase um processo contínuo de resolução de problemas e de satisfação de necessidades, à medida que vão surgindo (MARIANO, 2013).

2.2 Teorias Motivacionais

Segundo os autores Ávila e Stecca (2015), o primeiro movimento marcante, para a evolução do estudo de gestão de pessoas, ocorreu através da Administração Científica, impellido por Frederick W. Taylor (1856- 1915), nos Estados Unidos, e Henri Fayol (1841-1925), na França. A finalidade era estabelecer fundamentos científicos às atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo.

Já em 1927, Elton Mayo desenvolveu o Estudo de Hawthorne provando a influência de fatores psicológicos e sociais no ambiente de trabalho (CABRAL *et al.*, 2010).

“Além dos movimentos da administração científica e das relações humanas, outro fato marcante na evolução da área de gestão de pessoas, foram às relações industriais, que foram essenciais para o desenvolvimento das organizações” (ÁVILA; STECCA, 2015).

Lopes (2003) destaca que nas ciências humanas o comportamento humano passou a ser investigado em termos de crenças, estereótipos, papéis sociais e os processos afetivos.

As gerações atuais valorizam a autonomia e a participação nas decisões sobre sua vida no trabalho. E se permitem se desafiar em busca do desenvolvimento das excelências em suas competências e habilidades (MARIANO, 2013).

“Foi-se o tempo em que as pessoas dentro das organizações não passavam de meros operários que realizavam trabalhos repetitivos. Hoje, elas constituem não apenas a mão-de-obra da empresa, mas sim, uma parte extremamente importante da organização” (PELOSO; YONEMOTO, 2010).

Mesmo que as percepções das empresas quanto à importância das pessoas dentro da organização tenham se mostrado distintas, com algumas delas ainda não considerando os colaboradores como diferencial nas atividades das empresas, existe uma tendência crescente do aumento da valorização do fator humano nas instituições, tendo em vista que as empresas têm visto o importante papel desempenhado pelos funcionários em seus trabalhos. Porém as empresas não estão em busca apenas de pessoas para comporem suas equipes, mas sim de talentos, profissionais com potencial e capacidade para se desenvolverem e crescerem dentro da organização, pessoas que se identifiquem com a missão, visão e valores da organização, a fim de que empresa e colaborador possam alcançar o sucesso empresarial e profissional, respectivamente.

As pessoas constituem o mais valioso dos recursos da organização. O grande dilema do RH é tratar as pessoas como pessoas (dotadas de características próprias de personalidade, motivações, valores pessoais, competências etc.) ou como recursos (dotadas de habilidades, capacidades e conhecimentos, etc.). No primeiro caso, atualmente, está sendo o alvo dos estudos, pois nele está o caminho para o sucesso. E a área de RH está sendo reimaginada nos novos tempos digitais ingressando na quarta Revolução Industrial: a era do físico conectado ao virtual (CHIAVENATO, 2021).

Mariano (2013) relata que o período em que a alta produtividade era valorizada passou e a era do conhecimento tomou lugar, onde o capital intelectual é mais importante para o

desenvolvimento da organização. Aumentou-se as exigências qualitativas e o empregado passou a ser mais celetista e exigente requerendo mais participação nas decisões.

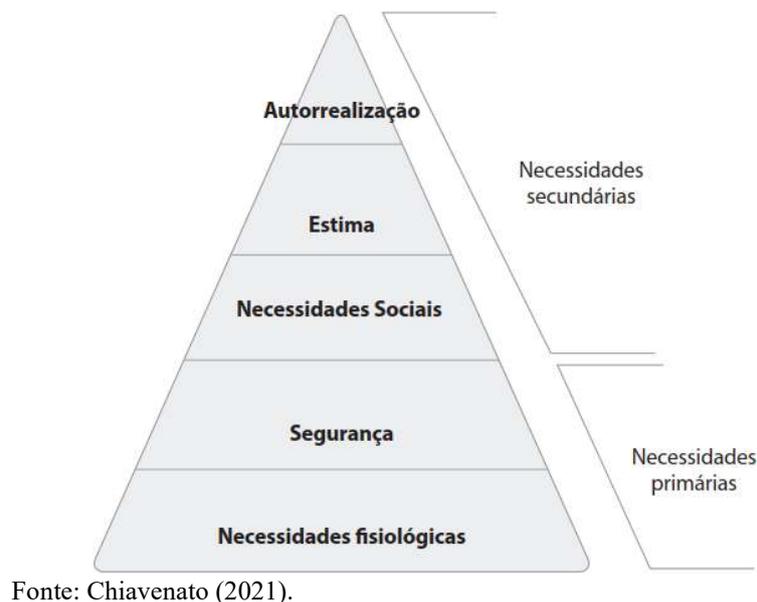
Bastos Junior (2009), ressalta que o reconhecimento das pessoas dentro das organizações começou a partir da necessidade de amenizar a desumanização do trabalho por meio de métodos rígidos e rigorosos, científicos e precisos, aos quais os funcionários eram submetidos, na qual a eficiência era percebida unicamente por meio da produtividade, e a motivação vinha ser unicamente financeira.

Serão apresentadas na sequência, algumas das teorias motivacionais que conduziram (e ainda podem conduzir) os estudos do comportamento humano na administração.

2.2.1 Teoria das Necessidades de Maslow

Abraham Maslow, psicólogo norte americano, nasceu no ano 1908, conhecido pela Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas ou a Pirâmide de Maslow. Ele defendia a ideia de que os seres humanos vivem para satisfazer às suas necessidades e alcançar a autorrealização. Segundo Chiavenato (2022) as teorias das necessidades pontuam que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo, ou seja, sua motivação para agir e se comportar deriva de forças que existem dentro dele.

Maslow “organizou as necessidades humanas em cinco grupos diferentes, e concluiu que quanto mais forte for uma necessidade, mais motivada a pessoa se sente para conseguir saciá-la, no entanto, quando satisfeita, a necessidade passa para o nível superior daquela necessidade” (WYSE, 2018). São elas: Fisiologia → Segurança → Sociais → Estima → Autorrealização.

Figura 3: Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow

São consideradas necessidades fisiológicas aquelas do nível mais baixo de todas as necessidades humanas, porém de suma importância para a sobrevivência, ou seja, a fome, a sede, o sono, o desejo sexual, necessidades que constituem a sobrevivência do indivíduo e a sobrevivência da espécie. Quando essas necessidades são satisfeitas domina o comportamento humano que tem por finalidade encontrar alívio das pressões causadas no organismo por essas necessidades (SILVA *et al.*, 2006).

Necessidade de segurança constitui na “busca de proteção contra a ameaça ou privação, fuga ao perigo, busca de um mundo ordenado e previsível são manifestações típicas dessas necessidades. Surgem no comportamento humano quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas” (CHIAVENATO, 2022).

“São necessidades relacionadas à estabilidade, ao salário que as pessoas precisam para pagarem suas contas, à proteção contra perigos externos como violência e desastres naturais” (WYSE, 2018).

Segundo Silva *et al.*, (2006) as necessidades sociais “manifestam o desejo de associação, participação e aceitação por parte dos outros. Nas relações íntimas e nos grupos a que pertencem, o indivíduo procura o afeto, a aprovação, procura dar e receber atenção”.

Para Sampaio (2009), a necessidade de estima trata-se da compressão “da imagem que a pessoa tem de si (autoestima ou autorrespeito) e o desejo de obter a estima dos outros”.

Por fim, a autorrealização é a necessidade mais elevada da pirâmide hierárquica das necessidades. Instigam a busca pela realização do seu próprio potencial e de desenvolvimento contínuo, como criatura humana ao longo de toda a vida. As necessidades de autorrealização estão ligadas com autonomia, independência, autocontrole, competência e plena realização daquilo que o indivíduo tem de potencial (CHIAVENATO, 2022).

2.2.2 Teoria de X e Y de Douglas Mc Gregor

Existem dois princípios, opostos, estabelecidos pelo professor e economista americano Douglas McGregor, que ligam as relações entre as empresas e seus trabalhadores e associa a motivação à atividade de liderança. De forma geral, essas teorias baseiam-se em dois perfis de personalidade e comportamento de funcionários. Em uma das teorias, o funcionário é relaxado, preguiçoso e gosta pouco de trabalhar. Já na outra, o funcionário gosta das responsabilidades e a busca dentro da empresa (MARIANO, 2013).

Segundo Ribeiro (2010) a teoria ‘X’ representa forte posicionamento sobre os recursos humanos dentro de uma empresa e tem as seguintes características: o indivíduo, em geral, não gosta de trabalhar; pouco ambicioso; prefere receber ordens formais; procura segurança; evita responsabilidades. Portanto, essas pessoas necessitam ser coagidas, vigiadas, orientadas ou até mesmo ameaçadas com castigos para que possa atingir o objetivo desejado.

Wyse (2018), completa que a teoria X revela um estilo de administração dura e rígida, não enxergando o homem como um ser humano, como um todo, e que possui características de um ser pensante e com opiniões e vontades próprias.

Mariano (2013) ainda afirma que na teoria ‘Y’ os trabalhadores são vistos como pessoas altamente competentes, responsáveis e criativas, que são empenhadas no trabalho e o fazem com alegria. As empresas precisam criar meios para que estas pessoas possam dar o melhor de si, com mais desafios, participações e influências na tomada de decisão.

“A teoria Y aplica um estilo de liderança inovador nas organizações, sobre a lógica de que o ser humano é um ser completo e pensante, não é preguiçoso, mas tem prazer no trabalho, se esforça, e enxerga o trabalho como algo natural (WYSE, 2018).

A Teoria X e Y, de Douglas McGregor é mais um elo perdido das ciências do comportamento humano nas organizações que precisam ser resgatados para o bem do mundo do trabalho e o universo da sociedade. Isto é parcialmente relevante no momento presente em que os estudos da gestão das organizações na penumbra do esquecimento, ao ignorarem os avanços obtidos há poucas décadas passadas, vivem um obscurantismo sem precedentes, que se agrava por ser travestido de cientificidade e da modernidade tecnológica (SIQUEIRA, 2011).

2.2.3 Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

A abordagem da Teoria de Herzberg é no ambiente externo e no trabalho do indivíduo, e é dividida nos fatores higiênicos e motivacionais.

Para Chiavenato (2021) os fatores higiênicos referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, e envolve as características físicas e ambientais de trabalho, incluindo o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Porém, os fatores higiênicos são muito importantes em sua capacidade de influenciar poderosamente o comportamento dos empregados. Quando bem empregados esses fatores higiênicos, evitam a insatisfação, uma vez que sua influência sobre o comportamento não consegue elevar substancial e duradouramente a satisfação. Por outro lado, quando são precários, provocam insatisfação.

“Como exemplo, é possível citar o salário, os benefícios sociais, o clima organizacional, as regras e diretrizes da empresa, condições físicas e ambientais do trabalho, chefia etc. São fatores

que estão fora do controle das pessoas, pois são administrados pelos donos da instituição em que o indivíduo se encontra” (WYSE, 2018).

Já os fatores motivacionais “referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, isto é, acima dos níveis normais” Chiavenato (2022).

Com outras palavras Wyse (2018) relata que os fatores motivacionais não estão relacionados às condições mínimas para se desenvolverem as atividades, mas com o íntimo do indivíduo, com a sua autorrealização, ou seja, com o que a empresa pode oferecer para que as pessoas atinjam satisfação pessoal e profissional.

O autor ainda afirma que “os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha” (WYSE, 2018).

As empresas sempre estiveram interessadas em saber como poderiam aumentar a produtividade de seus funcionários, para Alves (2013) para que isso ocorra é “necessário conhecer o que motiva o comportamento humano e se esses comportamentos podem se manter ao longo do tempo para que o trabalho seja cada vez mais satisfatório para ambos os lados”.

2.2.4 Teoria ERG de Clayton Alderfer

Alderfer condensou as cinco teorias de Maslow em Existência (*Existence*), Relacionamento (*Relatedness*) e Crescimento (*Grow*).

Para Wyse (2018), as necessidades de existência estão relacionadas aos dois primeiros níveis da pirâmide de Maslow, ou seja, às necessidades fisiológicas e de segurança. As necessidades de relacionamento com os níveis de relações sociais e autoestima. E as necessidades de crescimento se enquadram no nível de autorrealização.

Pasquini *et al.*, (2005) aborda que a teoria ERG de Clayton Alderfer, os funcionários, em sua maioria, se encontram satisfeitos com suas necessidades sociais (estima, status, sociabilidade). A imagem que eles têm da empresa é boa perante o público, não apresentam problemas de

comunicação (têm facilidade para obter as informações necessárias para o desenvolvimento das tarefas), com perfeita noção sobre suas responsabilidades, além de ter o apoio do superior imediato/chefe para o desenvolvimento e o bom andamento das suas atividades.

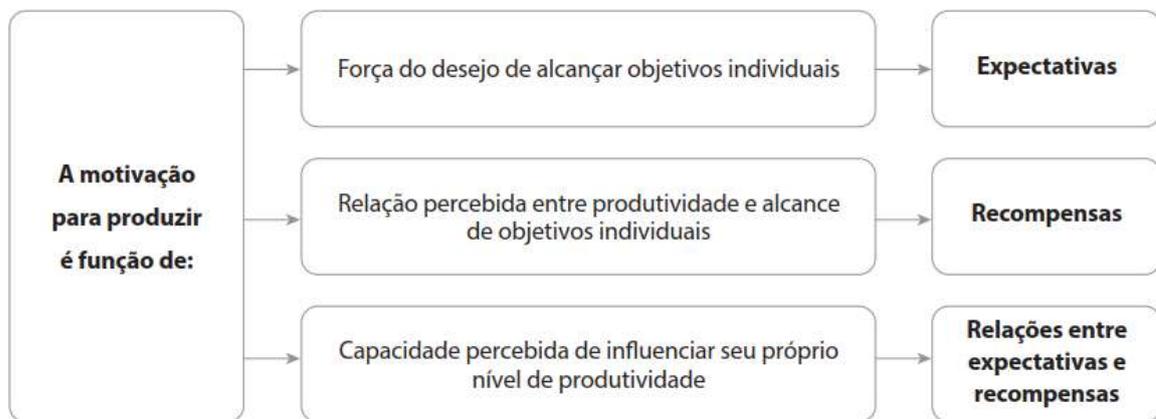
Diferente da pirâmide de Maslow, Alderfer diz que mais de uma necessidade pode ser suprida ao mesmo tempo. Se a gratificação de uma necessidade é reprimida, o desejo de satisfazer uma de nível mais baixo aumenta (CHRISTY, 2006).

2.2.5 Teoria da Contingencial de Vroom

A teoria de motivação de Victor Harold Vroom limita-se à motivação para produzir. Segundo Vroom existem três fatores que determinam em cada indivíduo a motivação para produzir e Chiavenato (2021) descreve-os da seguinte forma:

- **Objetivos pessoais do indivíduo:** é o desejo de atingir determinados objetivos, podem ser eles: dinheiro, segurança no cargo, aceitação social, reconhecimento e trabalho interessante.
- **Relação que o indivíduo percebe entre produtividade e o alcance de seus objetivos:** acontece quando um indivíduo tem como objetivo ter um salário maior e trabalha na base de remuneração por produção, isso pode gerar forte motivação para aumento da produção. Contudo, se a necessidade aceitação social pelos colegas do trabalho é mais importante, poderá produzir abaixo do nível que consagrou como padrão de produção informal. Produzir mais poderá significar a rejeição do grupo.
- **Percepção de sua capacidade de influenciar seu nível de produtividade:** se o trabalhador entende que o esforço prodigalizado tem ação sobre o resultado, tenderá a esforçar-se mais para, com isso, alcançar seu objetivo.

“A teoria de Vroom é denominada Modelo Contingencial de Motivação, porque enfatiza as diferenças entre as pessoas e os cargos e é uma teoria da motivação e não do comportamento” (MARIANO, 2013).

Figura 4: Modelo Contingencial de Motivação

Fonte: Chiavenato (2021).

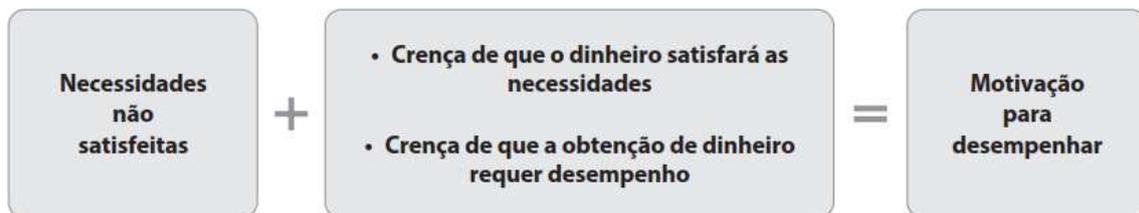
“Vroom acreditava que o indivíduo atinge objetivos por expectativa de satisfação pessoal, e não por necessidade. De acordo com a teoria, diferentes pessoas reagem de maneira diferenciada perante uma situação em que sejam colocadas” (MARIANO, 2013).

2.2.6 Teoria da Expectação

Na década de 70, Edward Lawler III retomou o pensamento de Taylor, afirmando que o dinheiro pode motivar não apenas o desempenho, como também companheirismo e dedicação. Conforme essa teoria, o trabalhador deseja dinheiro, pois este lhe possibilita satisfazer às suas necessidades fisiológicas e de segurança, além de oferecer as condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e autorrealização (MARIANO, 2013).

Como apresentado por Chiavenato (2021), Lawel apresenta duas bases de defesa para a sua teoria. A primeira é o dinheiro, pois permite a satisfação das necessidades, e a segunda é a percepção do bom desempenho, ou seja, torna-se possível conseguir mais dinheiro quando houve um melhor desempenho das funções.

Na figura que se segue, apresenta-se de forma clara, a soma e o resultado das bases da teoria:

Figura 5: Teoria da Expectação

Fonte: Chiavenato (2021).

Desta forma, Lawel conclui que o dinheiro pode ser um influente motivador, porém as pessoas devem acreditar na ligação direta ou indireta entre o aumento da remuneração, por exemplo, e os desempenhos dentro da organização. A meta financeira desejada poderá ser atingida através do bom desempenho do colaborador (MARIANO, 2013).

Estas são algumas das teorias de motivação de pessoas, não será possível mencionar todas devido à limitação de páginas deste artigo, mas podemos citar as seguintes teorias: teoria evolutiva de motivação, teoria da evolução dos impulsos e necessidades, teoria da motivação temporal, teoria da equidade, teoria do acionamento, entre outras.

3 METODOLOGIA

3.1 Amostra da pesquisa

Podemos resumir amostragem como um método simplificado e fundamental para seleção de uma amostra. Martins *et al.*, (2017) descreve que a amostra aleatória infinita nos ajuda a “analisar o questionário, ou roteiro da entrevista, e escolher a variável intervalar mais importante para o estudo”.

A amostra aleatória infinita 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;
- Z_c = 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.

3.2 Questionário

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 de 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 seguem a seguinte ordem:

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

- 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?”
- 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?”.
- Teoria ERG de Clayton Aldefer: “O seu gestor ouve as suas necessidades pessoais e busca ajudá-lo?”, “Em uma semana comum, com que frequência você se sente estressado no trabalho?” e “O seu trabalho te afeta emocionalmente?”.
- Teoria da Contingencial de Vroom: “Por qual motivo você trabalha em seu emprego atual?”.
- 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 é eletrônico feito na plataforma do Google Forms, a escolha do meio acarreta-se devido ao fácil acesso e compartilhamento nas mídias sociais.

3.3 Análise dos dados

3.3.1 Análise quantitativa

Segundo Render *et al.*, (2010) a análise quantitativa trata-se da abordagem científica para a tomada de decisão gerencial. A abordagem baseia-se em dados, esses dados são manipulados e processados em informações.

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.

3.3.2 Análise qualitativa

A pesquisa qualitativa é definida por aquilo que não pode ser mensurável, portanto, a realidade e o sujeito são elementos indissociáveis. Logo, quando se trata do sujeito, levam-se em consideração seus traços subjetivos e suas particularidades. Tais pormenores não podem ser traduzidos em números quantificáveis (DUARTE, 2022).

Portanto, esse presente trabalho tomará por pilar os dados da pesquisa teórica presente no Referencial Teórico e as informações coletadas, através do questionário aplicado.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 Apresentação dos dados da pesquisa

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos com a pesquisa, de 16 perguntas, através do questionário eletrônico aplicado em 385 colaboradores de empresas distintas (ANEXO A).

Em relação à pergunta 1 “a quanto tempo você trabalha em seu emprego?”. É possível observar que a maioria dos trabalhadores prestam serviço as suas empresas entre 1 e 5 anos, com 40% dos entrevistados. Além disso, 16,9% das pessoas pesquisadas trabalham mais de 10 anos na mesma empresa, 20,8% e 22,3% representam respectivamente os profissionais que trabalham a menos de 1 ano e os que trabalham de 6 a 10 anos.

A pesquisa conta com respostas de profissionais de várias áreas, mas podemos destacar três profissões são eles: professor, gerentes de departamento e auxiliares administrativos.

A próxima questão está relacionada aos desafios no trabalho, para isso a terceira pergunta proposta foi: “Quão desafiador é o seu trabalho? ”, diante desse questionamento tivemos os seguintes resultados: 45,5% dos funcionários consideram seu trabalho desafiador, 27% alegam ser muito desafiador e 16,6% responderam que o seu trabalho é extremamente desafiador. E apenas uma fatia de 10,1% e 0,8% afirmam que o seu trabalho é pouco e nada desafiador respectivamente.

A quarta pergunta e os resultados estão expostos no gráfico 1 apresentado abaixo, onde podemos observar que mais de 70% dos entrevistados responderam que se sentem motivados em seu trabalho.

Gráfico 1 – Índice de motivação



Fonte: Pesquisa realizada pela autora (ANEXO A).

“A empresa onde você trabalha promove momentos recreativos?” Essa é a quinta pergunta do questionário e os dados mostram que 17,9% dos funcionários alegam que sua empresa promove, com frequência, momentos recreativos, 59,2% promove momentos recreativos, porém com pouca frequência e 22,9% não promovem momentos recreativos com seus funcionários.

Segundo a Teoria ERG de Clayton Aldefer um bom relacionamento entre empresa e o funcionário é fundamental para melhores resultados, e nesse caso, conforme a sexta pergunta: “O seu gestor ouve as suas necessidades pessoais e busca ajudá-lo?” A pesquisa traz números favoráveis, com 79,7% das repostas, que afirmam que seus gestores ouvem as suas necessidades pessoais e busca ajudá-lo e apenas 20,3% afirmam que o seu gestor não ouve as suas necessidades pessoais.

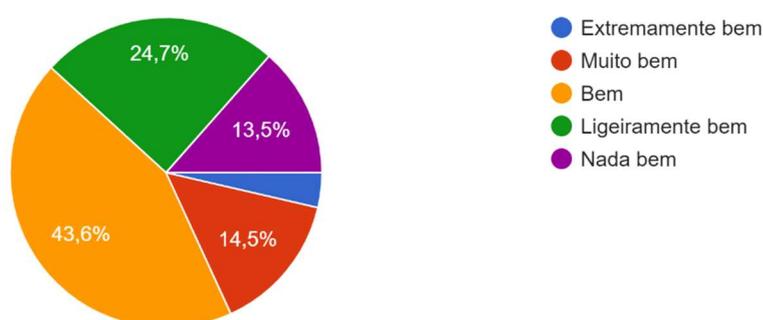
Das 385 respostas, 165 pessoas responderam que se sentem estressados com frequência em uma semana comum, ou seja, 42,9% dos entrevistados, na sétima pergunta: “Em uma semana comum, com que frequência você se sente estressado no trabalho?” E 9,4% declararam que se sentem extremamente estressados. Por outro lado, 30,6% afirmam que se sentem estressados com pouca frequência e 14% e 3,1% afirmam que ficam estressados com muita frequência e com nenhuma frequência, respectivamente.

Já para a oitava pergunta: “O seu trabalho te afeta emocionalmente?” Obtivemos números bem próximos, temos 36,6% e 31,4% das respostas “afeta” e “afeta pouco”, nessa ordem e temos um empate nas respostas “afeta extremamente” e “não afeta” com 7,8%. E 16,4% responderam que afetam muito.

Gráfico 2 – Salário e a motivação

Como você acha que é pago pelo trabalho que faz?

385 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pela autora (ANEXO A).

Os dados apresentados no Gráfico 2, nona pergunta, são referentes ao salário pago aos profissionais e a maioria deles declararam que são “bem” pagos pelo seu serviço.

Não há dúvidas de que um bom relacionamento entre gestor e cooperado é fundamental para cultivar um bom clima organizacional e isso irá influenciar no resultado, portanto 63,6% dos entrevistados responderam que o supervisor afeta diretamente no seu desempenho, quando na décima pergunta: “O seu supervisor afeta diretamente o seu desempenho no trabalho?” E 36,4% responderam que o gestor não afeta diretamente no seu trabalho.

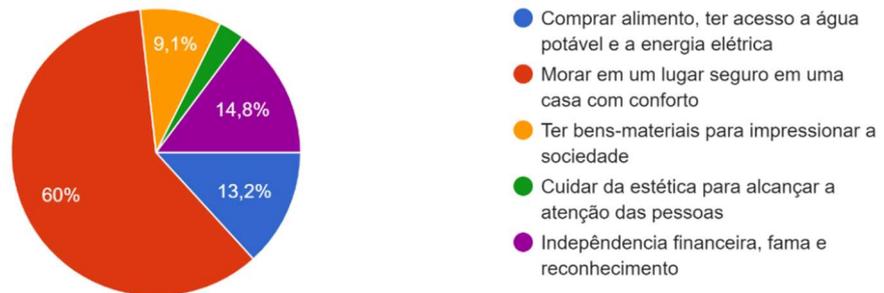
“Você se sente suficientemente motivado por seus superiores?” Nessa décima primeira questão 60,5% declaram que se sentem suficientemente motivados pelos seus supervisores e 39,5% não se sentem suficientemente motivados por seus gestores.

A teoria das Necessidades de Maslow é representada por uma pirâmide que descrevem as necessidades do ser humano. A décima segunda pergunta apresentada no gráfico 3 é baseada nessa teoria e a grande maioria afirmar que busca “morar em um lugar seguro em uma casa com

conforto” e apenas 14,8% buscam atingir a independência financeira que representa o topo da pirâmide.

Gráfico 3 – Necessidades pessoais

Por qual motivo abaixo você busca conquistar atualmente?
385 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pela autora (ANEXO A).

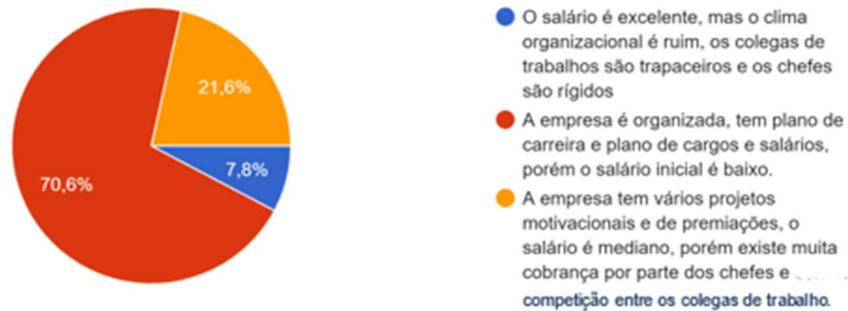
Referente ao comportamento no ambiente de trabalho, 80,3% dos entrevistados afirmam que são competentes, responsáveis e criativos e apenas 19,7% gostam de receber ordens, evitam grandes responsabilidades e expressam poucas opiniões. Para isso, a décima terceira pergunta escolhida foi: “Qual é o seu comportamento no ambiente de trabalho?” Essa pergunta tem relação direta com a teoria X e Y de Mc Gregor, com a importância de cada perfil para a empresa.

Quando um indivíduo está à procura de um trabalho, há vários fatores internos e externos que influenciarão na tomada de decisão, como apresentado na teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Conforme apresentados nos dados do gráfico abaixo, referente à décima quarta pergunta, grande parte dos entrevistados afirmam que o que mais os motiva a permanecer em uma empresa é quando “a empresa é organizada, tem plano de carreira e plano de cargos e salários, porém o salário inicial é baixo” com 70,6% das respostas.

Gráfico 4 – Motivos de permanência do emprego

Qual situação abaixo te deixa mais motivado para te manter trabalhando em uma determinada empresa?

385 respostas



Fonte: Pesquisa realizada pela autora (ANEXO A).

A 15ª pergunta traz dados interessantes com a pergunta “qual é o ponto que você considera mais importante quando está à procura de um novo emprego?”. Dos entrevistados, 53% declaram que a principal característica para um novo emprego é a possibilidade de crescimento na empresa, seguindo de 17,1% clima organizacional; 14% salário; 9,9% bons gestores e 6% liberdade para opinar.

Segundo os dados da 16ª pergunta “por qual motivo você trabalha em seu emprego atual? Apenas 33,8% permanecem na empresa por sentirem-se motivados e reconhecidos pelos seus esforços, em contrapartida 66,2% declaram que trabalham para satisfazer às suas necessidades financeiras, biológica e sociais.

4.2 Análise e discussão

Analisando os resultados finais obtidos da pesquisa de motivação humana no ambiente de trabalho aplicado a diversificados 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, apresentados no tópico 2.2.3, 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 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-los, 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 de que o dinheiro irá satisfazer às necessidades pessoais de um indivíduo e 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 às 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.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo foi desenvolvida uma pesquisa sobre a motivação no ambiente de trabalho, a qual foi possível identificar o que motiva o comportamento dos entrevistados no ambiente de trabalho. A pesquisa baseou-se nas principais teorias motivacionais e, os principais aspectos estudados foram: relacionamento entre gestores e funcionários, remuneração, clima organizacional e capacidades técnicas.

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 externo 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.

REFERÊNCIAS

ALVES, Geysiane Benigno. **Estudo sobre a motivação dos graduandos em secretariado executivo a partir da teoria dos dois fatores de Herzberg**. 2013. 69 f. Monografia (Secretariado Executivo do Departamento de Administração) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/34114/1/2013_tcc_gbalves.pdf. Acesso em: 03 mar. 2022.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. Santa Maria, 2015. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52193211/arte_gestao_pessoas-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1644772988&Signature=PfPt~BmuMkH51dZG5X62ECsHyfwqfkkMm55kK-h3VLSvS-AQhVK7WbxR0q0p4gpcTyclj6ENhrRKvmSkgaEHcC6~LaxjVES-hO~1PwoMgdcjXRb9J4qp6nt9KQRPUsAHvYPjKuYmr7xnXqRk1j5BMIDvHSoJNbx8yKS FggCHL8vrFZrUNSh-6v~MZW83awIIuTLdfZGsRH36STHait-JkY1AkNkXmkz4MWd4m5dvp68hcalKLhn-uTOm7-hCJ-IFedXmfLdE6sJpGydqDvx65PtihNQONTgmTzJU~GQYXRzi0SnMhEhnwmkYrgGkK7aOwpJIV3PwA~0QB9MsFfD8DA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 13 fev. 2022.

BASTOS JUNIOR, Genedelson José. **Comportamento Humano nas Organizações: motivação**. 2009. 43 f. Monografia (Especialista em Gestão de Recursos Humanos)- Universidade Candido Mendes - Instituto A Vez do Mestre, Niterói, 2009. Disponível em:

http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n203193.pdf. Acesso em: 06 mar. 2022.

CABRAL, Anna Maria Lopes; PONTES, Ana Valéria Vargas; SILVA, Fabrício Borges; ALTAF, Joyce Gonçalves; LANDIM, João Orlando. Evolução da área de gestão de pessoas. **Jornal Eletrônico**, Faculdades Integradas Vianna Júnior, ano 2, n. 1, p. 1-13, 2010. Disponível em: <https://jornaleletronicofivj.com.br/jefvj/article/view/553/531>. Acesso em: 19 fev. 2022.

CARIUZ, Mariana da Silva. **A importância da qualidade de vida nas organizações**. 2011. 54 f. Monografia (Especialista em Gestão de Recursos)- Universidade Candido Mendes - Instituto A Vez do Mestre, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/R200479.pdf. Acesso em: 06 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana: gestão humana fundamentos básicos**. 9. ed. Barueri: Atlas, 2022. (Recursos Humanos). Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771233/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover\]!/4/2/2%4051:21](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771233/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover]!/4/2/2%4051:21). Acesso em: 02 mar. 2022.

CHRISTY, Fran. **Os Segredos da Motivação**. [S.l.]: Sonhos Estratégicos™, 2006. Disponível em: https://eldorado.srv.br/ebooks/Os_segredos_da_motivacao.pdf. Acesso em: 13 fev. 2022.

DUARTE, Vânia Maria do Nascimento. **Pesquisa quantitativa e qualitativa**. Disponível em: <https://monografias.brasilescola.uol.com.br/regras-abnt/pesquisa-quantitativa-qualitativa.htm>. Acesso em: 06 mar. 2022.

FERREIRA, Maria do Céu Aires Primo. **Fatores motivacionais nas organizações**. 2013. 70 f. Monografia (Especialista em Gestão de Recursos)- Universidade Candido Mendes - AVM Faculdade Integrada, Brasília, DF, 2013. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/52538.pdf. Acesso em: 06 mar. 2022.

LOPES, Gabriela Alvarenga Colmenero. **Motivação no Trabalho**. 2003. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33376854/GABRIELA_ALVARENGA_COLMENERO_LOPES-with-cover-page-2.pdf?Expires=1646532053&Signature=VgiMWf82Q65cdHfdR79lnX6KRSie~FL8QC-nZ8JIbfrf0CrLB2enJUzC4paM8pzcJQm-YIa4g-GE1BFx0objm~oeOcv1a0XIbe9KD298034djgFJ8zc1Kr8eV1x8XU8K~WU9N1HTLgaLSWzOrhO0u2eqFNzMA6exLZXa4a85v514VjdPMDj6S0ORHKyRPZkeb-JKGnbCT0kzErNVb7yVfKEj5yQ5NMTIKyCSI~GFmglv9OBWmkM9wTMkef9nQS-GhwM2O-X-aTEppPnW4PmWcu7dOE0XMn4nNRtBwCdAkY5cZ~53WEDnEOk1DOdvIIFPvw-

BjIbi~5u~a1x7mMfiQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 05 mar. 2022.

MARIANO, Rita de Cassia. **Motivação**: uma necessidade humana. 2013. 41 p. Monografia (Especialista em Recursos Humanos)- Universidade Cândido Mendes Instituto a Vez do Mestre Pós-graduação Lato Sensu, Juiz de fora, 2013. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/50716.pdf. Acesso em: 03 mar. 2022.

MARTINS, Gilberto de Andrade *et al.* **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Grupo Editorial Nacional, 2017. v. 6, 342 p. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012682/epubcfi/6/52\[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody026\]!/4/62/7:21\[201%2C2.\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597012682/epubcfi/6/52[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody026]!/4/62/7:21[201%2C2.]). Acesso em: 11 maio 2022.

MOREIRA, Karina. **Motivação no trabalho**: o que é, a importância e como aumentá-la. 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.

PASQUINI, Anelise Okazaki *et al.* **Motivação no Trabalho**: um estudo no supermercado pastorinho S/A. 2005. Monografia (Bacharel em Administração)- Faculdades Integradas 'Antônio Eufrásio de Toledo, Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas de Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2005. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/viewFile/397/392>. Acesso em: 05 mar. 2022.

PELOSO, Ayslan Cavalcante; YONEMOTO, Hiroshi Wilson. Atração, Desenvolvimento e Rotação de Talentos. **Etic**, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/2525/2049>. Acesso em: 06 mar. 2022.

RENDER, Barry *et al.* **Análise Quantitativa para Administração**. 10. ed. São Paulo: Análise Quantitativa para Administração, 2010. 767 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577806676/pageid/3>. Acesso em: 15 maio 2022.

RESULTADO da pesquisa. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox?projector=1>. Acesso em: 6 jun. 2022.

RIBEIRO, Ana Júlia Machado Leitão. **A motivação de pessoas nas organizações**. 2010. 42 f. Monografia (Especialista em Gestão Empresarial) - Universidade Cândido Mendes Instituto - Vez do Mestre Pós-graduação Lato Sensu, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k214454.pdf. Acesso em: 03 mar. 2022.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração - Rausp**, São Paulo, v. 44, n. 1, p. 1-

13, 06 fev. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417526001.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2022.

SILVA, A.; WOLF, L.; COSTA, M. C.; COSTA, S.; MAGRO, T. **Motivação no trabalho**. Portugal: Universidade do Minho, 2006. Disponível em: <https://susanacosta.files.wordpress.com/2006/12/motivacao.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2022.

SIQUEIRA, Wagner. **A Teoria X e a Teoria Y, de Douglas McGregor**. 2011. Disponível em: <http://www.asmetro.org.br/arquivosHTML/pdfs/artigos/AteoriaXeateoriaYdeDouglasMcGregor.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2022.

WYSE, Robert de Moraes. Motivação: teorias motivacionais do comportamento humano. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 36, p. 134-147, 30 dez. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.17921/1415-6571.2018v22n36p134-141>. Acesso em: 06 mar. 2022.

ANEXOS

Questionário

Motivação no ambiente de trabalho

Olá, me chamo Nayara Dorta Keffer, aluna do 7º período de Administração na FADMINAS e estou realizando essa pesquisa com base nos estudos das teorias de motivação humana.

Esta pesquisa tem por objetivo investigar a relação entre gestores e colaboradores e a sua influência na motivação no seu ambiente de trabalho.

Completar este breve questionário irá contribuir para o desenvolvimento do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), portanto dedique alguns minutos do seu tempo e seja sincero em suas repostas.

Ao responder essa pesquisa, você concorda em compartilhar suas informações para os fins desse estudo.

Fique tranquilo(a) a pesquisa é totalmente anônima.

Pesquisa orientada por:

Prof. Elvis Magno da Silva

A quanto tempo você trabalha em seu emprego atual?

- A. Menos de 1 ano
- B. De 1 a 5 anos
- C. De 6 a 10 anos
- D. Mais de 10 anos

Qual função você exerce em sua empresa?

- A. Após a seção 1
- B. Seção 2 de 2
- C. Seção sem título
- D. Descrição (opcional)

Quão desafiador é seu trabalho?

- A. Extremamente desafiador
- B. Muito desafiador
- C. Desafiador
- D. Pouco desafiador
- E. Nada desafiador

Você se sente motivado em seu trabalho?

- A. Sim
- B. Não

A empresa onde trabalha promove momentos recreativos com os seus funcionários?

- A. Sim, com muita frequência
- B. Sim, mas com pouca frequência
- C. Não

O seu gestor ouve as suas necessidades pessoais e busca ajuda-lo?

- A. Sim
- B. Não

Em uma semana comum, com que frequência você se sente estressado no trabalho?

- A. Com extrema frequência
- B. Com muita frequência
- C. Com frequência
- D. Com pouca frequência
- E. Com nenhuma frequência

O seu trabalho te afeta emocionalmente?

- A. Afeta extremamente
- B. Afeta muito
- C. Afeta
- D. Afeta pouco

E. Não afeta

F.

Como você acha que é pago pelo trabalho que faz?

A. Extremamente bem

B. Muito bem

C. Bem

D. Ligeiramente bem

E. Nada bem

O seu gerente ou supervisor afeta diretamente o seu desempenho no trabalho?

A. Sim

B. Não

Você se sente suficientemente motivado por seus superiores?

A. Sim

B. Não

Por qual motivo abaixo você busca conquistar atualmente?

A. Comprar alimento, ter acesso a água potável e a energia elétrica

B. Morar em um lugar seguro em uma casa com conforto

C. Ter bens-materiais para impressionar a sociedade

D. Cuidar da estética para alcançar a atenção das pessoas

E. Independência financeira, fama e reconhecimento

Qual é o seu comportamento no ambiente de trabalho?

- A. Sou competente, responsável, criativo e alegre
- B. Gosto de receber ordens, evito grandes responsabilidades e expesso poucas opiniões

Qual situação abaixo te deixa mais motivado para te manter trabalhando em uma determinada empresa?

- A. O salário é excelente, mas o clima organizacional é ruim, os colegas de trabalhos são trapaceiros e os chefes são rígidos
- B. A empresa é organizada, tem plano de carreira e plano de cargos e salários, porém o salário inicial é baixo.
- C. A empresa tem vários projetos motivacionais e de premiações, o salário é mediano, porém existe muita cobrança por parte dos chefes e competição entre os colegas de trabalho.

Qual é o ponto que você considera mais importante quando está à procura de um novo emprego?

- A. Salário
- B. Bons gestores
- C. Clima organizacional
- D. Possibilidade de crescimento
- E. liberdade para opinar
- F. Por qual motivo você trabalha em seu emprego atual?
- G. Porque me sinto motivado e reconhecido pelos meus esforços
- H. Para satisfazer as minhas necessidades, sejam elas financeiras, biológicas ou sociais

RESULTADO DA PESQUISA

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox?projector=1>