

Motivação: um dos protagonistas nos resultados organizacionais

GILES, Larissa da Silva¹;

Matos, Luciana Porto de¹.

1 – UniFOA, Centro Universitário de Volta Redonda, Volta Redonda, RJ.
larissa.giles@icloud.com

Resumo: O trabalho tem como objetivo geral apresentar fatores que podem comprometer a motivação no contexto organizacional. A motivação está relacionada com a maneira na qual leva um indivíduo a agir de tal forma na realização de um objetivo. A motivação pode ser provocada por diversos fatores e cada pessoa tem a sua motivação originalizada de uma forma. Sabendo que a motivação pode interferir bastante no resultado da ação de um indivíduo, é possível perceber a importância dela dentro do ambiente de trabalho, visto que o colaborador tende a ter uma força maior naquilo que se sente motivado a fazer. Foram utilizados como base para análise e discussão dos resultados dois artigos publicados, um realizado no noroeste do Rio Grande do Sul em 2019, com o tema “Análise da motivação dos trabalhadores de um hospital de caridade”. E o outro no município do Rio Grande do Sul, em 2018, com o tema “fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal”. Através das pesquisas realizadas, conclui-se que a motivação pode sim impactar nos resultados da empresa, visto que o funcionário motivado tende a ser mais produtivo. E que é necessário que as empresas busquem políticas de gestão de pessoas afim de compreender as necessidades de seus funcionários e assim estimular a motivação dos mesmos.

Palavras-chave: Motivação; Fatores Motivacionais; e Produtividade.

1. Introdução

Existem fatores que impactam nos resultados ou na produtividade de uma organização e a motivação é um dos que mais se sobressai.

Diante desse mundo tão dinâmico e competitivo, as organizações precisam estar sempre buscando melhorias e inovações. E para conseguir alcança-las precisam de uma equipe motivada. Por isso se dá a necessidade de se preocupar com a motivação no ambiente de trabalho. Para Bergamini (2018, p.1), “A motivação para o trabalho, então, é considerada por executivos e administradores um problema.” Pois cada indivíduo é motivado de uma forma, segundo Vergara, Sylvia C.:

Alguém pode sentir-se predominantemente motivado por fatores econômico-financeiros e todas as suas possibilidades em termos de aquisição de bens e serviços. Se o trabalho lhe proporciona benefícios dessa ordem, é possível que nele encontre significado. Outro pode sentir-se predominantemente motivado pelo desejo de ser saudável, de ser amado, de sentir-se competente, de ser reconhecido, de participar de decisões, de realizar tarefas intrinsecamente desafiadoras e instigadoras, de trabalhar em clima de confiança, não de submissão, ou outra coisa qualquer. (VERGARA, Sylvia C, 2016, p. 65).

Por essa razão, pode-se entender o quão é necessário ter uma Gestão de Pessoas eficaz, pois através dela o gestor tem a oportunidade de entender as necessidades ou objetivos dos colaboradores e assim pensar em meios que possam atendê-los diante dos objetivos da empresa.

Posto isto, o trabalho tem como questão problema: Como a motivação pode impactar nos resultados de uma empresa?

Assim, o trabalho tem como objetivo geral apresentar fatores que podem comprometer a motivação no contexto organizacional. Como objetivos específicos, definir a motivação; conceituar gestão de pessoas; apresentar fatores motivacionais no ambiente de trabalho;

O estudo se justifica, pois, observa-se que a motivação é um dos fatores para os resultados organizacionais. Por isso ao longo do trabalho, será analisado os fatores motivacionais dentro de uma organização com a finalidade de auxiliar gestores a resolver e evitar problemas relacionados a motivação de seus colaboradores.

Metodologicamente, a pesquisa será embasa em revisão bibliográfica sobre o assunto e pesquisa documental.

2. Metodologia

Esse trabalho buscou alcançar seu objetivo por meio de revisões bibliográficas e pesquisa documental.

Segundo Vergara, (2009 p. 43) “pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. ”

Marconi e Lakatos afirmam que:

Todavia, a abordagem qualitativa difere da quantitativa não apenas por não empregar instrumentos estatísticos, difere também pela forma como se realizam a coleta e a análise dos dados. A primeira preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc. (MARCONI; LAKATOS, 2022, p. 298)

Os resultados obtidos foram conquistados através de artigos publicados, afim de compreender a importância na motivação nos resultados organizacionais.

3. Resultados e Discussão

Para consolidar o objetivo proposto foram apresentadas duas pesquisas que abordam o tema motivação.

A primeira pesquisa foi realizada no período de março a maio de 2019 por Wesz, Patias e Brescovit no Hospital de Caridade no noroeste do Rio Grande do Sul. O objetivo dessa pesquisa foi analisar quais os fatores que motivavam os colaboradores desse hospital. Foram aplicados alguns questionários a 63 colaboradores, que apresentaram os seguintes resultados:

Quadro 1 – Dados da amostra.

Variáveis	Entrevistados	Frequência	%
Gênero (n = 61)	Homens	6	9,8
	Mulheres	55	90,2
Idade (n = 58)	Até 23 anos	3	5,2
	De 23 a 31 anos	14	24,1
	De 32 a 43 anos	22	37,9
	Mais de 44 anos	19	32,8
Escolaridade (n = 63)	1º grau incompleto	2	3,2
	1º grau completo e 2º incompleto	4	6,3
	2º grau completo	35	55,6
	Superior incompleto	8	12,7
	Superior completo/pós graduação	14	22,22
Há quantos anos está no atual emprego (n=62)	Até 5 anos	28	45,2
	Mais de 5 até 10 anos	14	22,6
	Mais de 10 até 15 anos	6	9,7
	Mais de 15 anos	14	22,6
Qual vínculo apresenta com seu local de trabalho (n = 63)	Terceirizado	0	0
	Prazo determinado	2	3,2
	Efetivo	60	95,2
	Outro	1	1,6

Fonte: Wesz, Patias e Brescovit, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68509/analise-da-motivacao-dos-trabalhadores-de-um-hospital-de-caridade/i/pt-b>

Dentro desses 63 entrevistados, foram analisados a motivação extrínseca, que é provocada por recompensas, aumento salarial, etc. Conforme o Quadro 2.

Quadro 2 - Variáveis do fator Regulação Extrínseca (material) e resultado da análise descritiva

Variáveis	Média
Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho conseguirei recompensas financeiras (por exemplo, do meu empregador, dos meus superiores hierárquicos...).	2,35
Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho poderão me oferecer mais estabilidade no trabalho (por exemplo, o meu empregador, os meus superiores hierárquicos...).	2,83
Porque me arrisco a perder meu trabalho se não me esforçar o suficiente.	2,78

Fonte: Wesz, Patias e Brescovit, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68509/analise-da-motivacao-dos-trabalhadores-de-um-hospital-de-caridade/i/pt-b>

Portanto, percebe-se que a recompensa financeira nesse hospital não é um fator motivacional e que as necessidades desses funcionários são distintas, pois alguns se esforçam para obter estabilidade e outros somente para não perder o emprego e a menor parcela se esforçam para obter recompensas financeiras.

Em relação a motivação intrínseca, que levam em consideração fatores internos dos indivíduos, foi obtida a média de 6,03 para os colaboradores que responderem que se sentem motivados: “porque o trabalho que faço é interessante”, 5,7 para os funcionários que responderam: “porque o que faço no meu trabalho é estimulante”, e 5,25 responderam: “me esforço porque fazer o meu trabalho me diverte. ” Como descreve o Quadro 3

Quadro 3 - Variáveis do fator Motivação Intrínseca e resultado da análise descritiva

Variáveis	Média
Me esforço porque fazer o meu trabalho me diverte.	5,25
Porque o que faço no meu trabalho é estimulante.	5,7
Porque o trabalho que faço é interessante.	6,03

Fonte: Wesz, Patias e Brescovit, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68509/analise-da-motivacao-dos-trabalhadores-de-um-hospital-de-caridade/i/pt-b>

Com base nesses resultados percebe-se que nesse hospital os colaboradores levam mais em consideração fatores motivacionais.

A segunda pesquisa foi realizada entre os dias 20 de novembro a 20 de dezembro de 2018 por Bichett e Vargas no município do Rio Grande do Sul, onde foram entrevistados 146 servidores municipais afim de se analisar fatores que os motivam no trabalho. Conforme a Tabela 1:

Tabela 1 - Perfil dos servidores públicos

Variável	Quantidade	Percentual (%)
Gênero	Masculino	53 36,80
	Feminino	91 63,20
Faixa etária	18-25	4 2,77
	26-35	27 18,75
	36-45	41 28,48
	46-60	65 45,14
	Acima de 61	7 4,86
Escolaridade	Fundamental inc.	19 13,19
	Fundamental compl.	14 9,72
	Ensino Médio inc.	1 0,70
	Ensino Médio compl.	37 25,69
	Superior inc.	3 2,09
	Superior compl.	30 20,83
Tempo de serviço público	Pós-Graduação	40 27,78
	2-11 meses	1 0,70
	1-5 anos	40 27,77
	6-10 anos	25 17,36
	10 anos a mais	78 54,17

Fonte: Bichett, Vargas, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br>

Foi perguntado a esses servidores quais fatores promovem a motivação e satisfação. Como mostra a Tabela 2:

Tabela 2 - Fatores que podem promover a motivação e satisfação.

Fonte: Bichett, Vargas, 2021. Disponível em:
[http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-](http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br)

Fatores	Quant. de respostas	%
Salário	104	24,72
Valorização e reconhecimento	72	16,98
Treinamentos	40	9,43
Oportunidade de crescimento	40	9,43
Gostar do que faz	40	9,43
Integração da equipe de trabalho	28	6,6
Benefícios	24	5,66
Ser ouvido	16	3,77
Incentivos para o estudo	12	2,83
Relacionamento superior e colegas	12	2,83
Estabilidade no emprego	12	2,83
Autonomia	12	2,83
Instalações físicas	8	1,85
Desafios	4	0,81
	424	100

[motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br](http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br)

Também foi solicitado aos servidores que apresentassem fatores que mais desmotivam eles no trabalho, e foram obtidos os seguintes resultados, conforme apresentado na tabela 3.

Tabela 3 - Fatores que mais desmotivam

Fatores	Quant. de respostas	%
Remuneração	50	34,72
Valorização e reconhecimento	38	26,38
Benefícios	34	23,62
Instalações físicas	10	6,94
Horário	6	4,17
Relação com os colegas	6	4,17
	144	100

M.Bichett e S.M.L.Vargas / Desafio Online v.9, n.1, art.7 Jan./Abr. (2021) 138-162

Fonte: Bichett, Vargas, 2021. Disponível em:
[http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-](http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br)
[motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br](http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br)

1. Conclusões

De acordo com os dados da análise, foi possível constatar que a motivação é um fator importante para a produtividade de uma empresa,

considerando que o objetivo geral do trabalho foi apontar quais são os fatores que podem afetar a produtividade nas organizações.

Em relação ao objetivo, pode-se dizer que existem diversos fatores motivacionais e que esses fatores dependem do ambiente no qual a pessoa está inserida e também de suas necessidades e objetivos.

Fatores como remuneração, reconhecimento e estabilidade são os que mais constam nas pesquisas, foi visto também que a falta desses fatores são as que mais causam a desmotivação, o que contradiz a Teoria de Dois Fatores apresentada. Vale ressaltar também que as pesquisas foram realizadas em períodos diferentes e mesmo assim apresentam similaridades, o que comprova que, mesmo com o passar do tempo os principais fatores motivacionais são os mesmos.

Com base no referencial teórico, percebe-se que o ser humano é o maior responsável pelos resultados de uma empresa, por isso se dá a importância de garantir que o mesmo esteja satisfeito na empresa para ter melhor desempenho. Com isso, é possível afirmar então que a motivação pode sim impactar nos resultados da empresa, visto que o funcionário motivado tende a ser mais produtivo.

Portanto é necessário que as empresas busquem políticas de gestão de pessoas afim de compreender as necessidades de seus funcionários e assim estimular a motivação dos mesmos. Pois aquilo que afeta o funcionário, também afetará a empresa.

Referências

ANDRADE, R. O. de; AMBONI, N. **Teoria Geral da Administração**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas Organizações, 7ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2018.

BICHETT, M.; VARGAS, S. M. L. Fatores Influenciadores na Satisfação e Motivação ao Trabalho no Setor Público Municipal. **Desafio Online**, v. 9, n. 1, p. 138-162, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61636/fatores-influenciadores-na-satisfacao-e-motivacao-ao-trabalho-no-setor-publico-municipal/i/pt-br>. Acesso em 05 nov. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7.** São Paulo: Manole, 2015.

DUTRA, Joel S. **Gestão de Pessoas - Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas, 2ª edição.** São Paulo. Grupo GEN, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597005196/>. Acesso em: 28 out. 2022.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas.** São Paulo. Grupo GEN, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 28 out. 2022.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2017.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais.** São Paulo. Editora Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/>. Acesso em: 28 out. 2022.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GRIFFIN, Ricky W; MOORHEAD, Gregory. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Ática, 2006.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica.** São Paulo. Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 29 out. 2022.

MÓSCA, Hugo Motta B.; CEREJA, José R.; BASTOS, Sérgio Augusto P.; et al. **Série MBA - Gestão de Pessoas nas Organizações Contemporâneas.** São Paulo. Grupo GEN, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2681-7/>. Acesso em: 28 out. 2022.

VERGARA, Sylvia C. **Gestão de Pessoas, 16ª edição.** São Paulo: Grupo GEN, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/>. Acesso em: 29 out. 2022.

_____, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração** – 11. ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

WESZ, F. T.; PATIAS, T. Z.; BRESOVIT, L. R. P. Análise da motivação dos trabalhadores de um hospital de caridade. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 3, p. 434-455, 2022. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68509/analise-da-motivacao-dos-trabalhadores-de-um-hospital-de-caridade>. Acesso em: 05 nov. 2022.