

Contribuições da Motivação no ambiente de trabalho para o desenvolvimento humano e profissional: um estudo em uma empresa de telecomunicações

A motivação é um processo individual que varia de pessoa para pessoa e que possui forte influência na conduta e comportamento do indivíduo no trabalho. Com isso, as empresas necessitam constantemente realizar investimento neste processo, para que os colaboradores estejam satisfeitos e gradativamente possam produzir a fim de que os objetivos almejados da organização sejam executados. Nesse sentido, este estudo aborda o tema motivação ligado à contribuição para o desenvolvimento humano e profissional e busca compreender de que modo a motivação pode ser um fator positivo para que as expectativas de crescimento profissional dos colaboradores que atuam no cargo de assistente na empresa de telecomunicações sejam concretizadas. Assim, através das teorias motivacionais das Necessidades Humanas (Maslow), Teoria dos Dois Fatores (Herzberg) e Teoria X e Y (Mc Gregor) o embasamento teórico foi desenvolvido. Com isso, a pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva, na qual tem o propósito de descrever, analisar e interpretar o fenômeno estudado. Desse modo, de acordo com o estudo realizado, os resultados constataram que a empresa e os gestores estão executando positivamente o processo de motivação com os colaboradores, porém, foi possível encontrar algumas objeções quanto a um aspecto motivacional relacionado ao oferecimento de oportunidades de promoção e plano de carreira.

Palavras-chave: Motivação; Liderança; Clima Organizacional; Gestão de Empresas.

Contributions of Motivation in the workplace to human and professional development: a study in a telecommunications company

Motivation is an individual process that varies from person to person and that has a strong influence on the individual's conduct and behavior at work. With this, companies constantly need to make an investment in this process, so that employees are satisfied and gradually can produce so that the desired objectives of the organization are executed. In this sense, this study addresses the theme motivation related to the contribution to human and professional development and seeks to understand how motivation can be a positive factor for the expectations of professional growth of employees who work as an assistant in the telecommunications company to be realized. Thus, through the motivational theories of Human Needs (Maslow), Theory of Two Factors (Herzberg) and Theory X and Y (Mc Gregor) the theoretical basis was developed. With this, the research is characterized as exploratory and descriptive, in which it has the purpose of describing, analyzing, and interpreting the phenomenon studied. Thus, according to the study conducted, the results found that the company and managers are positively executing the process of motivation with employees, however, it was possible to find some objections regarding a motivational aspect related to the offer of promotion opportunities and career plan.


Keywords: Motivation; Leadership; Organizational Climate; Business Management.

Topic: **Liderança e Motivação**

Received: **20/07/2023**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Approved: **02/12/2023**

Danilo Afonso Cardoso 
Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8052569720076713>
<http://orcid.org/0009-0002-1763-5937>
daniлоfront@gmail.com

Francisco Fernando Pinheiro Leite 
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/9718648066118595>
<http://orcid.org/0000-0002-5018-7251>
fernaandopl@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2595-4318.2023.002.0003

Referencing this:

Contribuições da Motivação no ambiente de trabalho para o desenvolvimento humano e profissional: um estudo em uma empresa de telecomunicações. *Contribuições da Motivação no ambiente de trabalho para o desenvolvimento humano e profissional: um estudo em uma empresa de telecomunicações*. **Entrepreneurship**, v.7, n.2, p.29-43, 2023. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2595-4318.2023.002.0003>

INTRODUÇÃO

A motivação é um processo comportamental do ser humano que permite realizar, de modo satisfatório, determinadas ações. Dessa forma, segundo Chiavenato (2003), o comportamento humano é motivado e a motivação consiste em ser a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma conduta, visando a satisfação de uma ou mais necessidades.

Relacionar a motivação ao ambiente de trabalho é um fator que deve ser levado em conta, pois torna-se um componente muito importante na dinâmica organizacional, haja vista que ela influencia diretamente no comportamento do indivíduo no trabalho. Assim, o clima organizacional tem forte intimidade com a motivação: quando os aspectos motivacionais estão em nível positivo, o clima organizacional estará elevado e irá gerar animação, satisfação e desejo na execução das tarefas por parte dos colaboradores (CHIAVENATO, 2004).

As organizações possuem a responsabilidade de oferecer um ambiente no qual o colaborador se sinta confortável e motivado para realização das tarefas, pois conseqüentemente, fatores como qualidade de vida no trabalho e saúde do negócio irão estar em consonância. De acordo com França (2014), a qualidade de vida no trabalho se caracteriza por um conjunto de ações que são desenvolvidas na organização para melhoria do ambiente organizacional.

Dessa forma, é importante manter o cuidado com o ambiente físico e a definição das tarefas que são desempenhadas pelo colaborador, considerando a relação entre empresas que investem na qualidade de vida no trabalho, proporcionando bem-estar, e o reflexo em colaboradores mais valorizados e motivados, buscando cada vez mais estarem alinhados com os objetivos da organização. Além do mais, é fundamental que os gestores saibam identificar e desenvolver os elementos motivacionais (intrínsecos e extrínsecos) que estimulam o comportamento humano no trabalho.

Neste sentido, empresas que não investem na motivação dos funcionários podem ter prejuízos com potencial de impacto direto na queda do desenvolvimento de tarefas (conseqüentemente baixando o grau de produção), a não permanência dos colaboradores na organização (aumentando o nível de rotatividade), e gastos com recursos para aplicação de treinamento para novos colaboradores. Então, compreendendo que a motivação no ambiente de trabalho é um motivo essencial para que o colaborador esteja satisfeito e possa executar da melhor forma possível as tarefas do dia a dia, levanta-se uma indagação pertinente ao tema: Como as expectativas de crescimento profissional podem contribuir para a motivação no ambiente de trabalho?

O objetivo geral deste trabalho é analisar a importância da motivação para o desenvolvimento humano e profissional dos colaboradores de uma empresa do ramo das telecomunicações. Em conformidade, são três objetivos específicos que buscam: (i) compreender quais fatores estão ligados a motivação e satisfação no ambiente de trabalho; (ii) classificar as principais teorias sobre motivação; e (iii) contextualizar o impacto da não aplicabilidade dos fatores motivacionais nas empresas.

Este trabalho traz uma contribuição importante para o âmbito acadêmico e profissional, pela

relevância do estudo do impacto dos fatores motivacionais nas empresas, como também do comportamento de cada indivíduo perante os fatores motivacionais agregados no ambiente de trabalho. Com isso, esse estudo justifica-se pelo competitivo mercado de trabalho, no qual há demanda de pessoas capacitadas e motivadas a fazer um bom trabalho. E para que isso ocorra, as organizações precisam adotar uma política motivadora, podendo garantir melhor desempenho e a permanência do quadro de colaboradores.

REVISÃO TEÓRICA

Motivação nas Organizações

Antes da Revolução Industrial, o processo de motivação já era praticado pelas organizações através de um método rígido com o uso de punições. A utilização das punições era o meio mais pertinente de motivar e com isso, o ambiente de trabalho tendia a ser dominado por medo. Estas punições voltadas aos colaboradores, além de afetar a natureza psicológica, também consistiam em prejuízos de ordem física (BERGAMINI, 1997). Desta maneira, não era dada importância ao fator humano e a partir disso, esta abordagem de preocupação com o aspecto motivacional do comportamento humano no trabalho torna-se uma realidade.

A motivação é um processo individual de cada pessoa ou grupo de pessoas, e o interesse para execução de algo é que irá definir o quão motivado o indivíduo estará, por isso deve ser levado em consideração que cada pessoa possui necessidades distintas. O ser humano está em constante atividade, mas por uma necessidade mais intensa poderá, a qualquer momento, pausar uma corrente atividade e priorizar outra, resultando em uma mudança de comportamento (GIL, 2010).

Para Abbah (2014), a motivação é um elemento interno organizacional essencial para concretizar a satisfação de uma necessidade ainda não satisfeita, assim como alcançar metas estabelecidas, funcionando como um processo que inicia através das necessidades fisiológicas e tem forte estímulo no desenvolvimento humano no trabalho.

Conforme Zanelli et al. (2014), “a motivação é um dos mais importantes processos que explicam a conduta humana no ambiente de trabalho”. Nesse sentido, é crucial que as empresas proporcionem a cada colaborador condições ideais que ajudarão no desenvolvimento e potencializarão a produtividade, tendo em vista que o mesmo estará motivado. Essas condições farão com que a empresa pratique ações focalizadas em reconhecimento, ofereça melhores condições de trabalho, proporcione oportunidades de crescimento, avalie o desempenho do colaborador e forneça feedback.

Satisfação no Trabalho

Para Melo et al. (2011), a satisfação no trabalho é um sentimento de bem-estar que resulta em diversos fatores ocupacionais e que impacta diretamente no laço relacional do colaborador com a organização, clientes e família. Quando o colaborador é mais produtivo, conseqüentemente tende a ser mais feliz, e este fator gera aumento no nível de satisfação no trabalho. Por outro lado, se o colaborador possui

insatisfação com o trabalho, por consequência a probabilidade de apresentar atitudes negativas aumentará (ROBBINS, 2005; ABAAH, 2014).

Nesse sentido, Robbins (2005) ainda afirma que quando se passa de um nível individual para organização, existe um entendimento diferente no que tange a satisfação e desempenho pois, em um contexto geral, organizações felizes são mais produtivas.

Diversos fatores internos organizacionais (ambiente de trabalho, atividades realizadas pelo colaborador, remuneração, reconhecimento e crescimento profissional) estão ligados à satisfação no trabalho e a aceitação positiva do colaborador para com esses incentivos é importante para organização. Lima et al. (2018) relacionam a motivação e a satisfação no trabalho às características de desenvolvimento emocional e social. Nesse sentido, para que o colaborador tenha uma melhor produção e esteja satisfeito, é essencial que a motivação e satisfação dentro da organização, socialmente e no ambiente familiar estejam bem estruturados.

Alinhado a estes conceitos, é também pertinente ser ressaltado a perspectiva da Cultura Organizacional, definida por Schein (2009) como o conjunto de valores, crenças, rituais e normas que são aderidas por uma organização em prol da motivação dos colaboradores. O estudo sobre a Cultura Organizacional teve maior destaque na década de 1980, de acordo com o sucesso das organizações japonesas que tem sido tendência nos meios empresariais do mundo inteiro, diante da implantação de estratégias (foco no colaborador) que propiciam os colaboradores a alcançarem desempenhos e resultados mais satisfatórios (GARCIA, 2012).

Teorias da Motivação

Nesta seção, buscamos classificar e revisar as principais teorias motivacionais apresentadas e disponíveis na literatura acadêmica e científica.

Teoria das Necessidades Humanas (Maslow)

Precursora entre as teorias da motivação, a Teoria das Necessidades Humanas desenvolvida pelo psicólogo americano Abraham Maslow é a mais conhecida e tem uma definição exclusiva. Segundo o autor, dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades: fisiológicas, segurança, social, estima, autorrealização (ROBBINS, 2005).

Estas necessidades estão ordenadas de modo hierárquico em formato de pirâmide, na qual em sua base estão as necessidades de nível mais baixo ou necessidades primárias, caracterizadas pelas necessidades fisiológicas e de segurança e no nível mais alto ou necessidade secundárias estão a necessidade sociais, de estima e de autorrealização (WYSE, 2018). Para Gil (2007), as necessidades primárias são consideradas essenciais para a manutenção da vida, nesse sentido, enquanto não estiverem satisfeitas as pessoas não darão importância às outras necessidades da pirâmide.

O que irá diferir os dois níveis de necessidade condiz com a satisfação que o indivíduo irá sentir pois,

no nível mais alto as necessidades são satisfeitas internamente (dentro do indivíduo) enquanto as de nível mais baixo são satisfeitas externamente, de acordo com fatores como remunerações, acordos sindicais e permanência no emprego (ROBBINS, 2009).

Robbins (2009) ressalta ainda que a Teoria das Necessidades Humanas possuía reconhecimento entre os executivos formados na prática, devido a fácil compreensão que a teoria transmitia, somado a sua lógica intuitiva. Porém, os estudos realizados na época acabavam não legitimando de modo geral a definição e embasamento da teoria.



Figura 1: Pirâmide das Necessidades de Maslow. **Fonte:** Adaptado de Wyse (2018).

Teoria dos dois fatores (Herzberg)

A Teoria dos Dois Fatores, também conhecida como fatores higiênicos e motivacionais, foi idealizada pelo psicólogo Frederick Herzberg e explica, nas situações de trabalho como está a satisfação dos colaboradores diante dos comportamentos apresentados. Os fatores higiênicos podem ser considerados como extrínseco enquanto os fatores motivacionais como intrínseco (ROBBINS, 2009). Maximiano (2004) fortalece essa definição informando que a teoria explica a forma como o ambiente de trabalho e o trabalho em si estão relacionados para gerar motivação.

Fatores Higiênicos (Extrínsecos)

Segundo Maximiano (2004), os aspectos relacionados com as condições de trabalho são direcionados para os fatores higiênicos, sendo eles: Estilo de supervisão do chefe; Relações pessoais com os colegas; Salário; Políticas de administração de pessoal; Condições físicas e segurança do trabalho.

Quando os fatores higiênicos estão ausentes no trabalho a insatisfação do colaborador é elevada. Desta forma, a omissão desses aspectos no trabalho além de deixar o colaborador insatisfeito, sua motivação não estará positiva (DAFT, 2007). Contudo, Chiavenato (2003) afirma que as necessidades primárias de Maslow (fisiológicas, segurança e sociais), tem relação com os fatores higiênicos de Herzberg.

Fatores Motivacionais (Intrínsecos)

Para Maximiano (2003) os fatores motivacionais são aspectos relacionados ao trabalho na qual refere-se: Conteúdo do trabalho (natureza das tarefas e a sintonia com interesses e qualificações do

colaborador); Sentido de realização de algo importante; Exercício de responsabilidade; Possibilidade de crescimento; Orgulho e sentimento de prestígio decorrentes da profissão; Reconhecimento pelo trabalho bem-feito.

Estes fatores estão ligados diretamente às tarefas exercidas pelo colaborador no trabalho, somado ao conteúdo do seu cargo. Perante a isso, o colaborador possui controle destas tarefas e o modo que é desempenhado são importantes para concretização de crescimento individual, reconhecimento profissional e autorrealização. Daft (2007) considera que os fatores motivacionais são essenciais para a manutenção da motivação e satisfação do colaborador no trabalho.

Enriquecimento de Tarefas

Para Herzberg (1959) a expansão do conhecimento e habilidades de um colaborador no ambiente de trabalho é caracterizado com um "Enriquecimento de Tarefas" na qual pode ser obtido de modo vertical, aumentando o grau de dificuldade das tarefas que já são realizadas ou de maneira horizontal, diversificando atribuições. Giacomazzi (2020) corrobora dizendo que o enriquecimento de tarefas consiste em substituir tarefas simples por tarefas mais difíceis, tendo como propósito avaliar a performance e satisfação individual de cada colaborador no trabalho por meio do desafio proposto no cargo.

Teoria X e Teoria Y (McGregor)

McGregor traz uma reflexão sobre a natureza do homem no trabalho. Nesse sentido, o modo de pensar dos gestores tem direta influência no comportamento dos colaboradores que convivem, por esse motivo torna-se essencial a contribuição das teorias que o autor definiu nas Teorias X e Y, (GIL, 2007).

Na Teoria X são apoiados três pressupostos na qual o primeiro está voltado a que o homem não gosta do trabalho. O segundo expressa que o homem precisa ser controlado e punido para que possa exercer suas atividades e esteja alinhado aos objetivos da organizacionais e o terceiro condiz que o mesmo prefere evitar a responsabilidade haja vista, que sua segurança pessoal e financeira é priorizada (ZANELLI et al., 2014).

A Teoria Y apresenta uma abordagem mais moderna da administração pois tem embasamento em pressupostos mais democráticos e liberais no que tange a natureza humana. Segundo Gil (2007), esta teoria declara que os colaboradores compreendem que o trabalho fornece satisfação e, por isso, dedicam esforços para atingir os melhores resultados.

METODOLOGIA

Esta pesquisa se classifica como exploratória e descritiva, em que de modo respectivo tem o propósito de conhecer o problema e traduzi-lo expressamente por meio de hipóteses, assim como, descrever as características de determinado fenômeno ou população (GIL, 2017).

A organização estudada se localiza no interior do Ceará, no município de Pereiro, com população estimada de 16.356 habitantes. De acordo com o último censo de 2010, a densidade demográfica era de

36,35 hab./km². Grande parte da economia do município está concentrada no setor de serviços, no qual enquadra-se a corporação estudada neste trabalho. Conforme o Diário do Nordeste, cidades do interior do Ceará são destaques na economia do estado. Nessa perspectiva, é pontuado que no caso de Pereiro o destaque econômico se reflete por meio do avanço dos serviços de informação. Além disso, os setores de agropecuária e indústria também contribuem efetivamente para economia do local.

A natureza da pesquisa é predominantemente qualitativa. Para Gil (2017), a pesquisa qualitativa possui enfoque interpretativista e é um procedimento direcionado para produzir resultados, a perspectiva qualitativa é importante para o estudo de uma experiência vivenciada diante das interações sociais. Assim, através da realização de um levantamento bibliográfico, as categorias teóricas acerca do tema foram definidas e classificadas mediante o material estudado.

A pesquisa foi aplicada com 18 colaboradores que exercem suas atividades profissionais no cargo de assistente nos setores de Produtos, Marketing e Comercial Administrativo. A escolha desses setores se deu pelo fato de todos estarem na mesma diretoria comercial, facilitando o contato e execução da pesquisa. Desse modo, o objetivo da aplicação para com esses sujeitos foi compreender o quão motivados estão diante dos incentivos que a empresa oferece. Com isso, foi utilizado um questionário *online* criado com 11 perguntas objetivas e 1 pergunta aberta e disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms* para que os colaboradores respondessem, ficando disponível por uma semana para obtenção dos resultados.

Os dados obtidos através do questionário foram analisados com uma abordagem descritiva. Segundo Freund (2007), esta análise tem o objetivo de contribuir e facilitar o modo como serão organizados os dados coletados. Dessa forma, para melhor apresentação e interpretação dos dados, utilizou-se gráficos de pizza e barras, e quadros.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Caracterização dos participantes da pesquisa

A princípio, foram selecionadas 18 pessoas para participar da pesquisa; estes colaboradores atuam no cargo de assistente nos setores de Produtos, Marketing e Comercial Administrativo, e todos trabalham no modelo presencial na sede da empresa em Pereiro, Ceará. Nesse sentido, a pesquisa foi direcionada para estes profissionais, pois o intuito era compreender de que forma a motivação pode contribuir para a satisfação no trabalho ligada às expectativas de crescimento profissional. Nesse sentido, a aplicação da pesquisa teve a seguinte estrutura por setor: Em produtos a pesquisa foi direcionada para 4 assistentes, no Marketing para 3 assistentes, e no Comercial Administrativo, 11 assistentes.

A aplicação da pesquisa foi realizada presencialmente e assim, foi firmado um acordo confidencial com todos os participantes e garantido a preservação da sua identidade, haja vista que o uso das respostas obtidas seria simplesmente para fins didáticos e não envolvia nenhum aspecto corporativo que viesse a te prejudicar. Diante disso, segue os dados introdutórios que foram coletados para conhecimento do público pesquisado.

Tabela 1: Dados demográficos: Gênero.

Dados demográficos	
Gênero	Quantidade
Feminino	9
Masculino	9
Prefiro não responder	0
Outro	0

Tabela 2: Dados demográficos: Período de trabalho

Período de trabalho	Quantidade
De 3 meses a 1 ano	3
De 1 ano a 3 anos	10
De 3 anos a 5 anos	2
De 5 anos a 7 anos	1
Mais de 7 anos	2

Nota-se, que a quantidade de pessoas do gênero feminino é a mesma quantidade de pessoas do gênero masculino, 9 em cada. Alinhado a isso, o período em que existem mais colaboradores atuando como assistente é o “de 1 ano a 3 anos”, totalizando 10 pessoas. Logo após, o segundo período mais selecionado, por 3 pessoas, foi o “de 3 meses a 1 ano”, acompanhado do terceiro período “de 3 anos a 5 anos”, 2 pessoas. Assim, ao analisar os dados do questionário foi possível notar que os períodos que tiveram menos pessoas atuando como assistente foram o “mais de 7 anos” com 2 colaboradores e o “de 5 anos a 7 anos”, possuindo 1 colaborador.

Ligação da empresa com o processo de motivação

A motivação é um processo importante que a empresa deve tirar proveito, visto que satisfaz o colaborador em diversos cenários, sendo também um investimento assertivo, pois o profissional estando satisfeito gerará rendimentos satisfatórios para a companhia. A seguir, tem-se os dados obtidos que refletem a ligação da empresa com o processo de motivação de acordo com as respostas dos profissionais pesquisados.

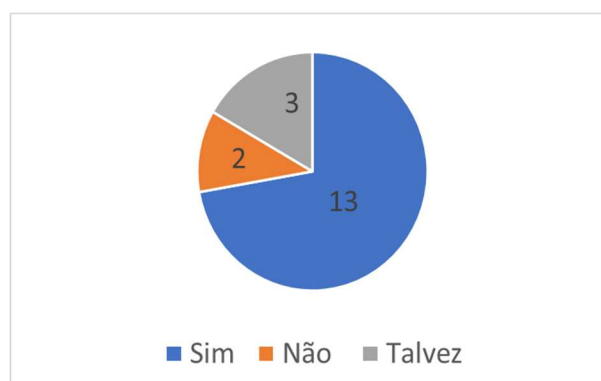


Figura 2: Questão: Você acredita que a empresa te ajuda a desenvolver aspectos profissionais e pessoais para que possa estar motivado/satisfeito e ser um colaborador mais produtivo no trabalho?.

Diante da figura, pode-se perceber que a maioria dos profissionais (13) acreditam que a organização contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e como consequência a isso, os colaboradores sentem-se motivados e satisfeitos para desempenhar o seu trabalho no dia a dia. Apesar da crença positiva da maioria dos colaboradores, chama-se atenção para as outras respostas dos outros

colaboradores em que 2 responderam “Não” e 3 responderam “Talvez” ao questionamento realizado. Contudo, entende-se que estes 5 colaboradores não estariam satisfeitos para com o processo motivacional da empresa ou até mesmo não tinham convicção ao que foi indagado.

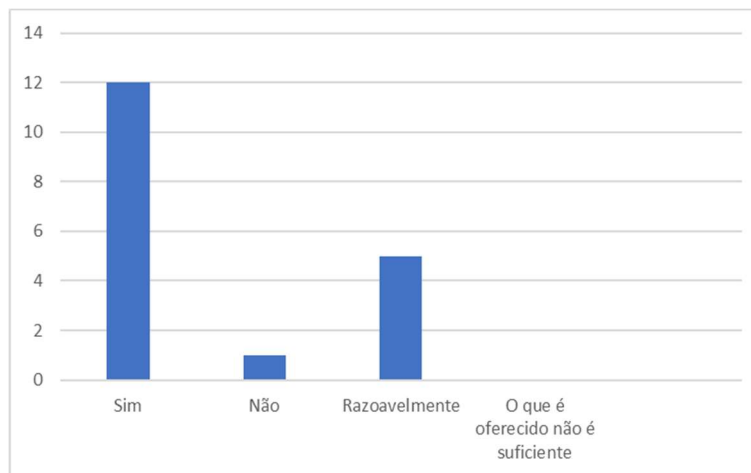


Figura 3: Questão: Em sua opinião, a empresa que você trabalha oferece um ambiente de trabalho adequado (iluminado, climatizado, acústica etc.) com equipamentos de qualidade (máquinas, mesas, cadeiras etc.) que te ajudam a executar as suas atividades profissionais?.

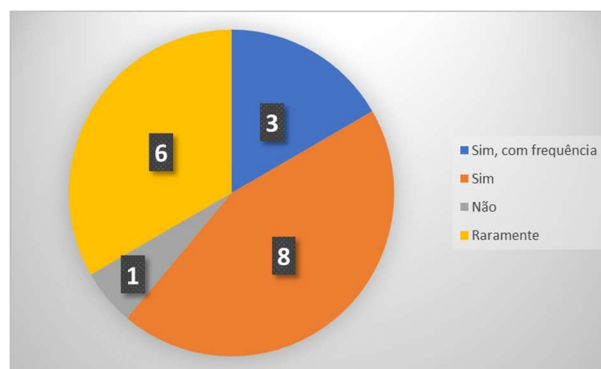


Figura 4: Questão: A empresa que você atua fornece treinamentos e ações de engajamento para que você esteja sempre alinhado com os objetivos da organização?.

Mediante os dados coletados, observa-se que a maior parte dos colaboradores (12) estão satisfeitos com os equipamentos que a empresa oferece para executar as tarefas profissionais do dia a dia, sendo um fator que favorece positivamente na qualidade de vida e no processo de motivação do profissional no trabalho, o que condiz com o pensamento de Pereira et al. (2020), que destacam que a qualidade de vida no trabalho é importante para a saúde do ambiente e necessário para que os times estabeleçam ligações e relacionamentos que impactam a motivação e concretização dos objetivos da organização. Por outro lado, 1 colaborador entende que a empresa estudada não disponibiliza um ambiente de trabalho adequado e que os equipamentos presentes para execução das atividades diárias não são de qualidade. Alinhado a isso, 5 colaboradores acreditam que razoavelmente a empresa oferece essas condições voltadas ao ambiente de trabalho.

Este questionamento em específico foi realizado para entender se os profissionais acreditavam que estariam alinhados com a empresa através das práticas de treinamentos e ações de engajamento que lhe é oferecido pela organização. A princípio, foi possível identificar que para 8 colaboradores a empresa oferece,

sim, os mecanismos citados para alinhamento com colaboradores, 3 também confirmaram e ainda justificaram que com frequência a empresa realiza essas atividades. No entanto, 6 colaboradores informaram que raramente a empresa executa ações de treinamento e engajamento para que os profissionais estejam alinhados com os objetivos da organização. Por fim, 1 colaborador alega que a empresa não fornece esses incentivos para aproximação dele com a companhia.

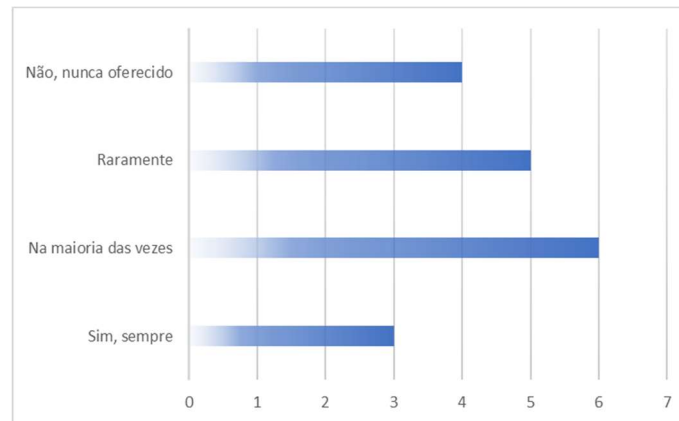


Figura 5: Questão: A empresa oferece oportunidades adequadas para promoções e plano de carreira?

No propósito de compreender ainda mais de que forma a empresa trabalha o(s) aspecto(s) que contribui para a motivação do colaborador no trabalho, foi perguntado aos respondentes se a organização atua sendo transparente na disponibilização de oportunidades adequadas para promoções e planos de carreiras. Nesse sentido, diferentemente dos questionamentos abordados anteriormente, foi possível observar uma certa variedade nas respostas, de acordo com a indagação realizada. Desse modo, apenas 3 colaboradores confirmaram que a empresa sempre oferece esses requisitos e esclarece de forma clara quais os próximos passos para concretização do crescimento profissional. Alinhado a isso, 6 colaboradores apontam que na maioria das vezes a empresa fornece oportunidades para crescimento profissional. Contudo, foi possível confirmar que 5 colaboradores responderam que raramente a empresa oferece oportunidades adequadas para promoções e plano de carreira, assim como, 4 colaboradores apontam que nunca foi oferecido isso pela empresa.

Nessa perspectiva, fortalecendo o objetivo citado no parágrafo acima em uma outra pergunta, foi questionado quais as oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira que a organização disponibiliza ao colaborador no trabalho.

Pode-se perceber, que a maioria dos colaboradores concordam que a prática de feedback construtivo é que a empresa oferece como forma de oportunidade de crescimento e desenvolvimento de carreira, ao todo foram 13 respostas. Logo após, com 6 respostas, treinamento e capacitações foi a segunda mais respondida como oportunidade oferecida. Além do mais, 3 colaboradores acreditam que os programas de liderança que a empresa oferece é uma oportunidade para o crescimento e desenvolvimento profissional sendo que 4 colaboradores entendem que as projeções de aumento de salário é uma oportunidade também oferecida pela organização. Assim, apenas 2 colaboradores responderam ao aperfeiçoamento das atividades com cursos e 4 com transparência no planejamento para mudança de função.

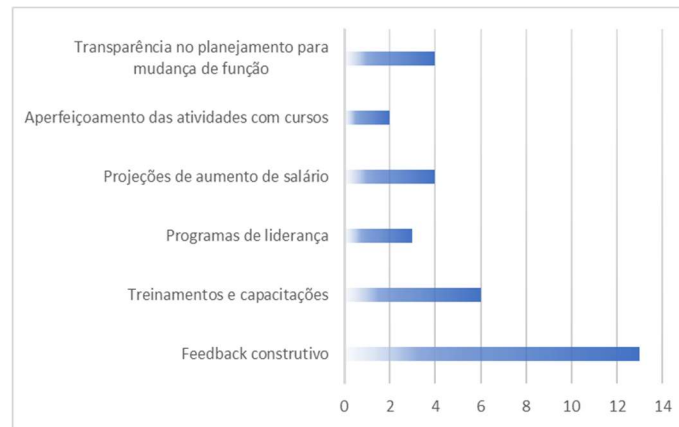


Figura 6: Questão: Quais oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira que a empresa oferece?.

Por fim, concluindo esse entendimento de como a empresa pode contribuir para o processo de motivação do colaborador ligada ao crescimento profissional, foi questionado aos colaboradores se os benefícios e oportunidades geradas pela empresa são suficientes para que o crescimento profissional seja concretizado.

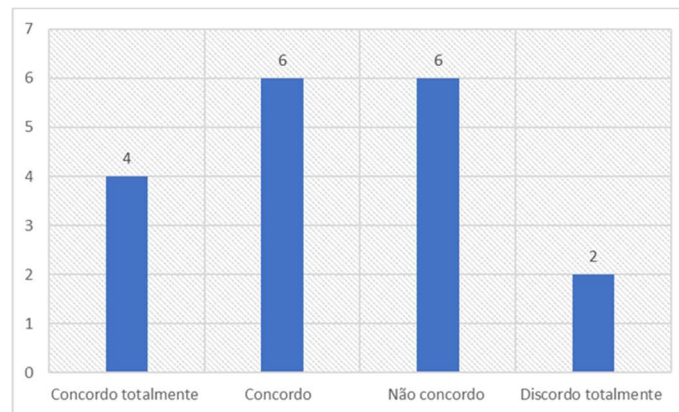


Figura 7: Os benefícios e oportunidades geradas pela empresa são suficientes para que seu crescimento profissional seja concretizado?.

Através da análise dos dados acima, pode-se perceber que ficou empatado o número de colaboradores que “concordam” e “não concordam” que os benefícios e oportunidade que a empresa oferece são suficientes para que seu crescimento profissional seja concretizado, ambos com 6 respostas. No entanto, 4 colaboradores concordam totalmente e entende-se que estão satisfeitos com os benefícios e oportunidades gerados pela organização. Por outro lado, 2 colaboradores discordam totalmente.

Relação do gestor com o processo de motivação

Liderar com excelência um time de trabalho torna-se uma tarefa desafiadora por muitos gestores em organizações, haja vista que o líder pode influenciar diretamente no clima organizacional e principalmente na motivação dos colaboradores. Nesse sentido, o colaborador por sua vez, depende especialmente do líder para executar suas atividades com maior eficiência, garantindo os melhores resultados organizacionais, diante disso, no decorrer deste módulo será discutido em 3 perguntas a ligação do gestor dos colaboradores pesquisados com o processo de motivação.

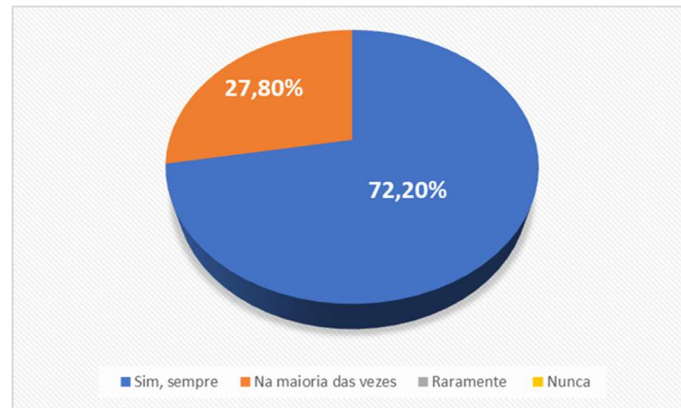


Figura 8: Ser reconhecido(a) de alguma forma pelo seu gestor eleva sua motivação no trabalho?.

Inicialmente, foi perguntado se o reconhecimento realizado por parte do gestor era um aspecto que eleva a motivação do colaborador no trabalho, e 72,20% dos colaboradores pesquisados, responderam que “Sim, sempre”, ou seja, o equivalente a 13 colaboradores concorda que o reconhecimento quando realizado pelo líder é um fator que agrega positivamente na motivação. Além disso, 27,80% (5) dos respondentes acreditam que “Na maioria das vezes” o reconhecimento executado pelo gestor é um meio benéfico para a motivação.



Figura 9: Questão: O atual gestor do seu setor tem a dinâmica de realizar feedback para você com relação a execução de suas tarefas?.

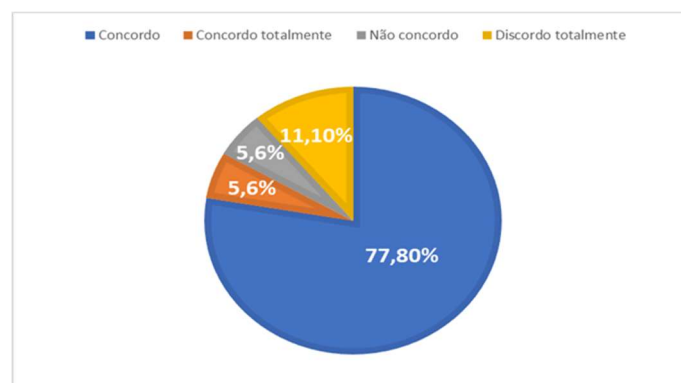


Figura 10: Questão: O seu desenvolvimento no setor depende do feedback recebido e isto impacta no seu progresso para crescimento profissional?.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, nesta outra pergunta, foi questionado se o gestor dos colaboradores tinha a dinâmica de fornecer feedback perante a execução das tarefas, e exatos 77,80% dos colaboradores responderam seguramente que “Sim, com frequência recebo feedback do meu gestor”.

Apesar do expressivo resultado coletado, 22,20% dos colaboradores informaram que “Raramente eu recebo feedback”, tornando-se um ponto importante que necessita de maior atenção.

Ainda alinhado aos questionamentos voltados à ligação do gestor com o processo de motivação, foi perguntado aos colaboradores se eles concordavam que o desenvolvimento deles no setor em que trabalham dependia do feedback recebido e se isto impactaria no crescimento profissional de cada um deles. Nesta pergunta, predominantemente, 77,80% dos colaboradores “concordaram”, 5,6% “concordaram totalmente”, mas 5,6% “não concordaram” e 11,10% “discordaram totalmente”.

Por fim, foi inserida uma pergunta aberta que não está especificamente direcionada a ligação da empresa com o processo de motivação nem a ligação do gestor com o processo de motivação, e sim, está ligada a algo particular de cada colaborador pesquisado.

Quadro 1: “O que inspira e motiva a trabalhar?”.

R1: “Liberdade”
R2: “Me aperfeiçoar na minha área, e o lado financeiro.”
R3: “Bom ambiente de trabalho, harmonia entre os companheiros de trabalho, feedbacks construtivos e um plano de cargos e carreira bem claro.”
R4: “Procurar ser a melhor versão de si, aprimorar seus conhecimentos.”
R5: “O que me inspira no meu ambiente de trabalho é em relação a todos os dias ter a oportunidade de aprender sempre coisas novas, é estar sempre buscando novas inspirações para chegar à onde eu almejo. Em um ambiente de trabalho onde ter um supervisor (a), apoiar, incentivar, encorajar e dar oportunidades sempre nos motiva, por que me sinto realizada no trabalho que exerço, pois através do meu trabalho que eu realizo os meus desejos e alcanço os meu objetivos.”
R6: “Quando vejo que meu trabalho está sendo reconhecido.”
R7: “Ser reconhecido profissionalmente e financeiramente pelo meu trabalho.”
R8: “Um ambiente confortável e flexível, boa relação com os colegas de trabalho e reconhecimento pelo bom trabalho feito.”
R9: “Dinheiro.”
R10: “Dinheiro.”
R11: “Minha maior motivação para trabalhar na organização é a oportunidade de crescimento na minha área, hoje sou graduado em engenharia elétrica e pós graduado em engenharia de redes e telecomunicações, consigo fazer o “casamento” entre prática e teoria o que agrega muito valor ao meu perfil profissional. Vejo que a empresa tem muito potencial de crescimento e almejo crescer junto com ela.”
R12: “Tem uma qualidade de vida melhor.”
R13: “A necessidade financeira.”
R14: “O que me motiva é poder sempre fazer algo diferente no trabalho. Conseguindo concluir as tarefas que surgem no dia, ter trocas de experiência com outros profissionais, e com isso, ter a oportunidade de aprender algo novo todos os dias. Também ter um ambiente de trabalho bom ajuda muito.”
R15: “A realização de atividades que são voltadas para a minha área de formação, bem como, aquelas que não são diretamente da área mas que dá uma motivação a mais.”
R16: “Ultimamente minhas contas.”
R17: “Sonhos.”

Portanto, apesar da semelhança de algumas respostas, fica claro que todo colaborador possui uma forma pessoal de estar e se sentir motivado. Com isso, corroborando ao que esclarece Maximiano (2009), a motivação pode ser influenciada por fatores internos, que estão alinhados ao próprio indivíduo, sendo os sentimentos, valores e necessidades, como por exemplo as respostas 1, 9, 12, 13 e 16. Assim como, os fatores externos direcionados ao que é oferecido no ambiente (estímulos e incentivos), tal como expresso nas respostas 3, 7, 8, 11, 14 e 15.

CONCLUSÕES

É notório que as empresas necessitam, cada vez mais, investir no processo de motivação, pois a

consequência será colaboradores mais satisfeitos e produtivos no trabalho, estando progressivamente alinhados com os objetivos da organização. A motivação, apesar de ser um fator individual, é capaz de influenciar o comportamento do colaborador em aspectos ligados à sua conduta e comportamento no trabalho. Por esse motivo, a empresa deve ser cuidadosa em agentes que são concentrados na qualidade de vida no trabalho e na geração da satisfação.

Constatou-se, de modo geral, que a empresa pesquisada apresenta bons resultados para com o processo de motivação, seja na ajuda para o desenvolvimento dos colaboradores através de políticas administrativas ou oferecendo boas condições de trabalho no ambiente físico. Por outro lado, observa-se que a ausência de oportunidades ligadas à promoção e planos de carreiras requer forte atenção, evidenciando sua relação com os aspectos motivacionais.

Em consonância a isso, conclui-se ainda que, a relação dos gestores dos colaboradores pesquisados, está positivamente elevada com o processo de motivação, considerando um fator extremamente relevante para empresa como um todo. A dinâmica da realização de feedback e reconhecimento por parte dos gestores, foram bem concordadas diante dos colaboradores pesquisados.

Ainda, destacamos a importância da evolução do pensamento organizacional por parte das próprias organizações, coadunando com o pensamento social, que se aproxima mais do pensamento dos colaboradores. As demandas sociais existem, a Era da Informação potencializou a comunicação e a rápida visualização de políticas motivacionais nas mais diversas empresas pelo mundo e, desta forma, as organizações que visam manter-se em destaque e com seus colaboradores satisfeitos e motivados, precisam adaptar-se às tendências de atendimento às necessidades humanas que se interligam à motivação e satisfação.

Por fim, como recomendação para um trabalho futuro, propomos entender, de modo mais detalhado, de que forma a atual empresa aqui estudada, realiza o processo de motivação com todos os setores da companhia. Assim, será possível confirmar de forma mais específica como o departamento de Recursos Humanos atua frente a todas as áreas da empresa de acordo com o processo de motivação.

REFERÊNCIAS

ABBAAH, M. T.. Employee motivation: The key to effective organizational. Management in Nigeria. **IOSR Journal of Business and Management**, v.16, p.1-08, 2014.

ANDRADE, R. O. B.; BOAS, A. A. V.; ANDRADE, R. O. B.; OLIVIERA, E. R.. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADM Gestão Estratégica**, v.4, n.1, 2011.

BERGAMINI, C. W.. **Motivação nas Organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, I.. **Introdução à teoria geral da administração**. 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I.. **Introdução à teoria geral da**

administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I.. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Thompson, 2007.

FRANÇA, A. C. L.. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FREUND, J.. **Estatística aplicada**: economia, administração e contabilidade. 11 ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

GARCIA, R.. **Ambientes e fluxos informacionais**: modelo de

diagnóstico de interfaces (DIFI) sob a ótica dos valores culturais. 2012.

GIL, A. C.. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C.. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A.. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A.. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, K. V. B.; SILVA, L. A.; NUNES, N. M. S.; BRASIL, M. M. S.. **Motivação e satisfação no trabalho. Múltiplos Acessos**, v.3, n.1, 2018.

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

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

MELO, M. B.; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P. R.. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. **Revista latino-americana de Enfermagem**, v.19, p.1047-1055, 2011.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C.. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v.17, n.1, p.219-231, 2020.

ROBBINS, S. P.. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVEIRA, A.; ROPELATO, M.; VIERA, S. S.; NASCIMENTO, S.. Empreendedorismo: produção científica na base Scielo 2004-2008. **Revista de Administração FACES Journal**, v.9, n.3, 2010. DOI: <http://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2010V9N3ART196>

WYSE, R. M.. Motivação: teorias motivacionais do comportamento humano. **Revista de ciências gerenciais**, v.22, n.36, p.134-141, 2018.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B.. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Os autores detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.