



Faculdade de Pindamonhangaba



Dianne dos Santos Santana

Guilherme dos Santos

Jackson Felipe de Oliveira

**ANÁLISE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES NO
AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA EMPRESA DO VALE
DO PARAÍBA**

Pindamonhangaba – SP

2016



Faculdade de Pindamonhangaba



Dianne dos Santos Santana

Guilherme dos Santos

Jackson Felipe de Oliveira

**ANÁLISE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES NO
AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA EMPRESA DO VALE
DO PARAÍBA**

Artigo apresentada como parte dos requisitos para
obtenção do Diploma de Bacharel pelo Curso de
Engenharia de Produção da Fundação
Universitária Vida Cristã.

Orientador: Prof. Esp. Maria Antonia Teran

Pindamonhangaba – SP

2016

Oliveira, Jackson Felipe de ; Santana, Dianne dos Santos ; Santos, Guilherme dos
Análise motivacional dos colaboradores no ambiente de trabalho em uma empresa do vale do paraíba / Oliveira,
Jackson Felipe de ; Santana, Dianne dos Santos ; Santos, Guilherme dos / Pindamonhangaba-SP : FUNVIC Faculdade
de Pindamonhangaba, 2016.

31f. : il

Artigo (Graduação em Engenharia de Produção) FUNVIC-SP.

Orientador: Prof. Esp. Maria Antonia Teran.

1 Motivação no Trabalho. 2 Clima Organizacional. 3 Motivograma

I Análise motivacional dos colaboradores no ambiente de trabalho em uma empresa do vale do paraíba II Oliveira, Jackson
Felipe de ; Santana, Dianne dos Santos ; Santos, Guilherme dos.



Faculdade de Pindamonhangaba



Dianne dos Santos Santana

Guilherme dos Santos

Jackson Felipe de Oliveira

**ANÁLISE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES NO AMBIENTE DE
TRABALHO EM UMA EMPRESA DO VALE DO PARAÍBA**

Artigo apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Bacharel pelo Curso de Engenharia de Produção da Fundação Universitária Vida Cristã.

Orientador: Prof. Esp. Maria Antonia Teran

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Dedico aos meus pais João Santana e Maria do Carmo que sonharam esse sonho junto comigo e tanto acreditaram em mim. A meu filho Miguel Santana do qual agora é a minha maior motivação e ao meu digníssimo marido Maicon Willians que sempre me apoiou e incentivou.

A Deus pelo privilégio da vida, e por nos proporcionar a realização de um sonho.

Agradecemos ao professor Guilherme, por ter estado disposto a ajudar-nos no desenvolvimento deste trabalho.

A professora orientadora Maria Antônia, que esteve nos auxiliando durante o processo de pesquisa.

Aos nossos familiares que nos apoiaram e incentivaram em todo período.

Agradecemos a todos os amigos que estudaram conosco, que de maneira direta ou indireta nos ajudaram a chegarmos até aqui.

E finalizamos agradecidos a esta instituição e seu corpo docente, que nos possibilitou graduar em Engenharia de Produção.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.”

Frederick Herzberg

RESUMO

A motivação esta presente tanto na vida pessoal quanto profissional. Assim, com o tempo, as empresas foram valorizando a motivação de seus funcionários, a fim de aumentar a produtividade e ampliar seus lucros. Dentre as diversas teorias motivacionais criadas, nos baseamos em três delas, que são, a teoria dos dois fatores, a teoria X e Y e a teoria da hierarquia. Cada uma delas possui sua particularidade e forma de trabalho, porem com um objetivo em comum. Para a realização da pesquisa, aprofundamos na teoria da hierarquia, que consiste em uma pirâmide indicativa, mostrando desde as necessidades mais básicas ate as mais sofisticadas. A pesquisa é feita em uma empresa, onde foi aplicada aos funcionários, uma avaliação das necessidades, chamado motivograma, desenvolvido por Abraham Maslow, psicólogo norte - americano autor da teoria da hierarquia das necessidades. Este Motivograma consiste em um questionário de 30 perguntas voltadas para o meio profissional e pessoal, com duas alternativas possíveis que consistem em escolher a atitude que mais se parecem com as normalmente realizadas no dia a dia de quem está respondendo, após finalizar estas pergunta, faz se uma análise e tabulação dos resultados, a fim de ser evidenciada uma hierarquia do perfil motivacional dos colaboradores dentro de seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Motivação no trabalho. Clima organizacional. Motivograma.

ABSTRACT

The motivation is present both in personal and professional life. Thus, over time, as recovery companies motivation of its employees, an end to boost productivity and increase your profits. Among the various motivational theories created, we rely on three of them, which is a theory of two factors, a theory and a theory of hierarchy. Each has its particularity and way of working with a common goal. For the research, a study of the hierarchy, which consists of a graphical analysis showing from the most basic needs come more sophisticated. A survey in the company, which was applied to employees, an assessment of needs, a motivograma developed by Abraham Maslow, an American psychologist author of the hierarchy of needs theory. This Motivograma consists of a questionnaire of 30 questions aimed at the professional and personal environment, with two alternatives that consist of choosing If an analysis and tabulation of results, one to be shown a hierarchy of motivational profile of employees within your environment job.

Keywords: Motivation at work. organizational climate. Motivograma.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow.....	15
Figura 2 – Característica da amostra em relação ao gênero dos entrevistados.....	17
Figura 3 – Característica da amostra em relação a faixa etária dos entrevistados.....	17
Figura 4 – Característica da amostra em relação ao grau de instrução dos entrevistados.....	18
Figura 5 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades fisiológicas.....	21
Figura 6 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades de segurança.....	21
Figura 7 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades sociais.....	22
Figura 8 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades de autoestima.....	22
Figura 9 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades de autorrealização.....	23
Figura 10 – Nível das necessidades da amostra de acordo com as médias obtidas.....	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tabulação contida no Motivograma, para tratamento dos dados.....	20
Tabela 2 – Resultado de todas as pesquisas realizadas.....	21

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REVISÃO DA LITERATURA	12
2.1 Motivação.....	12
2.2 Motivação para o trabalho.....	12
2.3 Clima Organizacional.....	12
2.4 Teorias clássicas motivacionais no ambiente de trabalho	13
2.4.1 Teoria dos dois fatores de Herberg.....	13
2.4.2 Teoria X e Y de McGregor.....	14
2.4.3 Teoria da hierarquia de Maslow	15
3 METODOLOGIA.....	16
3.1 Material	16
3.2 Procedimentos	18
4 RESULTADO	20
5 CONCLUSÃO	25

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico, a atual competitividade entre as empresas, a concorrência nacional e internacional que tem crescido a cada dia, o mercado de trabalho cada dia mais tem exigido de seus colaboradores nas suas organizações, exigência essas por produtividade, por comprometimento, por agilidade e eficiência. Com isto vemos cada vez mais, profissionais desmotivados, cansados e estressados.

Surge então a necessidade das organizações se preocuparem com a qualidade de vida e buscarem criar ambientes de trabalho sustentáveis para a motivação de seus colaboradores e que se atentem para a qualidade de vida de seu pessoal, sendo que funcionários motivados são colaboradores com melhor produtividade. Segundo Robbins quando dados de satisfação são coletados em organizações, nota-se que as organizações com o maior numero de funcionários satisfeitos tendem a serem mais eficientes que aquelas com um numero menor (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010)

Ainda assim, pode – se observar que muitas empresas não demandam a devida importância para o assunto, Robbins ressalta que muitos gestores não se preocupam com a satisfação de seu pessoal (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Volpato afirma na conclusão de sua pesquisa que muitas empresas consideram seus recursos humanos como custos e que o discurso sobre motivação se sobrepõe a prática (VOLPATO; CIMBALISTA, 2002)

Partimos então do seguinte problema: Qual o nível motivacional dos funcionários da empresa objeto da pesquisa, considerando a teoria de Abraham Maslow? Com o objetivo de apenas analisar o nível motivacional de seus colaboradores, entendendo quais os aspectos que elevam a motivação e quais elevam a desmotivação no ambiente de trabalho desta equipe. Assim sugerir possíveis mudanças a empresa, a fim de obter um clima organizacional satisfatório aos funcionários.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Motivação

São diversas as definições que podem ser encontradas na literatura. Para cada autor a motivação é definida de uma maneira. Robbins definiu motivação: “Definimos motivação como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta”(ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 196).

A definição de motivação segundo Sawrey: “Motivo pode ser definido como uma condição interna relativamente duradoura que leva o indivíduo ou que o predispõe a persistir num comportamento orientado para um objetivo, possibilitando a transformação ou a permanência da situação” (SAWREY, 1976, p.18)

2.2 Motivação para o trabalho

Voltando ao âmbito de profissional, surge a necessidade de definir a motivação para o trabalho, sabendo que o desempenho de uma empresa depende do desempenho de seu pessoal, e o desempenho dos funcionários dependem de sua motivação. Chiavenato afirma “dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho” (MAXIMIANO, 2011, p.237)

A motivação para o trabalho é a junção entre o nível motivacional do indivíduo e o clima do ambiente onde ele exerce suas funções. De tal modo Maximiano pontua que “motivação para o trabalho é resultante da interação entre os motivos internos e os estímulos do ambiente” (MAXIMIANO, 2011, p.237)

2.3 Clima Organizacional

O clima organizacional está intimamente ligado ao nível motivacional dos funcionários de uma organização. Chiavenato diz que

“quando há elevada motivação entre os membros, o clima motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, colaboração etc, porém quando há baixa motivação entre os membros, o clima organizacional tende a abaixar-se, caracterizando por desinteresse, apatia, insatisfação etc.” (CHIAVENATO, 2004, p.74)

Podemos ressaltar ainda que o clima organizacional influencia diretamente a motivação do pessoal, pois ele é o ambiente em que o funcionário está inserido, Chiavenato concluiu “O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, isto é, aos aspectos da organização que levam à provocação de diferentes espécies de motivação nos participantes” (CHIAVENATO, 2004, p.75).

2.4 Teorias clássicas motivacionais no ambiente de trabalho

Hoje em dia podemos encontrar uma infinidade de teorias motivacionais voltadas ao ambiente de trabalho, porém nem sempre foi assim. “Antes da chamada revolução industrial que ocorreu em meados dos séculos XVII e XIX, não se havia preocupação com bem-estar do trabalhador, o único recurso que existia para com que um funcionário produzisse o esperado era por meio de punições e ameaças.” (BERGAMINI, 2008)

Com o início da revolução industrial, começa a surgir pesquisadores com o intuito de descobrir como transformar trabalhadores motivados o suficiente para que rendessem mais nos seus postos de trabalho, com intuito de maximizar a produção. Taylor foi um dos pioneiros neste estudo, uma das primeiras teorias sobre o que motivava um funcionário, para ele o dinheiro era a principal fonte motivadora. Assim as punições foram substituídas pelo dinheiro “essa simplificação conduziu à aceitação do seguinte pressuposto: quanto mais se trabalha, mais se produz e quanto mais se produz, mais se ganha e, por conseguinte, maior será a motivação” (BERGAMINI, 2008, p. 4)

Com o passar do tempo, foram surgindo outros estudiosos contrapondo a teoria de Taylor, dentre esses novos pesquisadores, houve o surgimento das teorias mais imponentes da história que surgiram por meados da década de 50 que são respectivamente a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, a teoria X e Y de Douglas McGregor e a teoria da hierarquia das necessidades de Abraham H. Maslow. Pelas quais serão bases para fundamentação e entendimento dos resultados que serão coletados neste trabalho. Todas elas descritas a seguir.

2.4.1 TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERBERG

A teoria dos dois fatores proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg, que também é conhecida como teoria da higiene-motivação, foi desenvolvida para encontrar no ambiente de

trabalho os fatores que trariam satisfação e motivação aos funcionários e os que trariam insatisfação.

Na década de 50, época em que a teoria foi formulada, o desemprego era nulo, e as fabricas operavam quase em sua totalidade de produção, era preciso encontrar uma forma onde os funcionários pudessem render ainda mais. Herzberg juntamente com outros dois colegas, foram em busca dos fatores que motivavam os funcionários, para gerar uma maior motivação e produtividade. Aos olhos dos funcionários, esse estudo visava trazer uma maior realização para o indivíduo e melhores condições no trabalho. A pesquisa baseou-se em um questionário para os funcionários, estes deviam responder e descrever quais situações sentiam se bem e quais se sentiam mal no trabalho. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010)

Com isto, Frederick subdividiu o que motivava os funcionários em dois, sendo eles fatores higiênicos e fatores motivacionais. Os fatores higiênicos abordam as condições em torno do trabalho como remuneração, as políticas da própria empresa, as condições físicas do trabalho e a segurança no emprego. Os fatores motivacionais eram associados com o trabalho em si e/ou seus resultados diretos como crescimento dentro da empresa como promoções, crescimento pessoal, realizações e reconhecimento.

Através da pesquisa realizada, Herzberg concluiu que “os fatores que levam à satisfação no trabalho são diferentes daqueles que levam à insatisfação” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 201), ou seja, o oposto da satisfação profissional é nenhuma satisfação, e não a insatisfação, da mesma maneira o oposto da insatisfação profissional é nenhuma insatisfação profissional e não a satisfação.

“Que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional: o oposto de satisfação profissional não seria a insatisfação, mas sim nenhuma satisfação profissional; e, da mesma maneira, o oposto de insatisfação profissional seria nenhuma insatisfação profissional e não a satisfação” (CHIAVENATO, 2004, p.70).

2.4.2 TEORIA X E Y DE MCGREGOR

A teoria X e Y de Douglas McGregor foi fundamentada da proposta de que existe duas visões distintas do ser humano: uma negativa chamada de teoria X e uma positiva chamada de teoria Y. Suas definições:

“Conforme a teoria X, os gestores acreditam que os funcionários não gostam de trabalhar e devem ser orientados ou até coagidos a fazê-lo. A teoria Y, os gestores presumem que os funcionários podem achar o trabalho tão natural quanto descansar ou se divertirem, portanto a pessoa mediana pode aprender a aceitar ou até a buscar

o exercício de responsabilidades” (McGregor, 1960) apud (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 198).

2.4.3 TEORIA DA HIERARQUIA DE MASLOW

A teoria da hierarquia de Maslow é fundamentada na ideia de que dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades constituídas numa forma piramidal. “Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes – as chamadas necessidades primárias -, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – as necessidades secundárias” (CHIAVENATO, 2004, p.66).

De tal modo Maslow afirma que “a medida em que cada uma delas é atendida, a próxima torna-se dominante, o indivíduo tende a move-se para o topo da hierarquia” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.198).

Tais necessidades descritas a seguir:

“Fisiológicas: inclui fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais.

Segurança: segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.

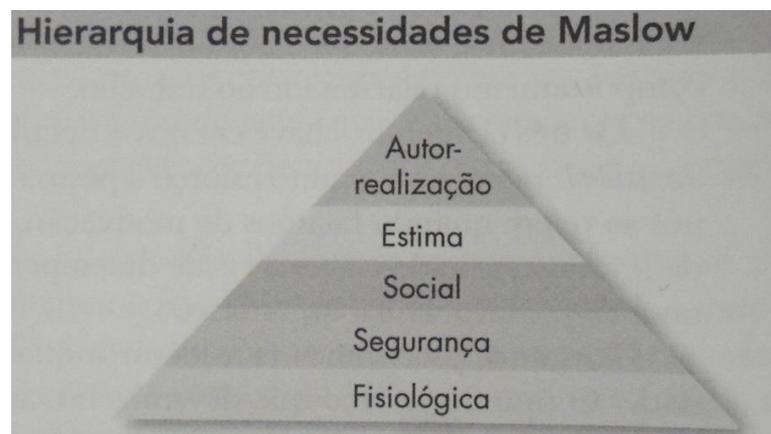
Social: afeição, aceitação, amizade, e o sentimento de pertencer a um grupo.

Estima: fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia, e fatores externos, como status, reconhecimento e atenção.

Auto realização: ímpeto de se tornar tudo aquilo que se é capaz de ser. Inclui crescimento, alcance do próprio potencial e autodesenvolvimento.”(MASLOW, 1954) apud (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.197)

A ordem hierárquica das necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e auto realização é demonstrada numa forma de pirâmide, ilustrada na figura 1.

Figura 1 – Pirâmide da hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: A. H. Maslow, Motivation and Personality, 3ªed., R. D. Frager e J. Fadiman (Orgs.), 1997. Adaptado com permissão da Pearson Education, Inc. UpperSaddle River, Nova Jersey. apud (ROBBINS; JUDGE;

SOBRAL, 2010, p.198)

3 METODOLOGIA

O método de pesquisa utilizado no desenvolvimento deste artigo foi a pesquisa exploratória e levantamento por amostragem.

A pesquisa exploratória é fundamentada com base em seu objetivo geral do trabalho segundo Gil:

“Uma pesquisa exploratória tem o objetivo o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições, seu planejamento é feito de maneira que possibilite considerar os variados aspectos relativos ao fato estudado. Esses tipos de pesquisas envolvem um levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas, análises de exemplos” (GIL, 1991, p.25).

Já o método de levantamento por amostragem é fundamentado com relação a seus procedimentos técnicos, segundo Gil este modelo de pesquisa:

“caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo o comportamento deseja-se conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informação a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado, e em seguida mediante a análise quantitativa, obter conclusões correspondentes aos dados coletados [...] não são pesquisados todos os integrantes da população, mas seleciona-se uma amostra significativa de todo o universo”(GIL, 1991, p.32)

3.1 Material

Foi aplicado um questionário chamado motivograma, este instrumento foi desenvolvido por Maslow, se encontrara no apêndice 1.

Aos indivíduos que se dispuserem a participar desta pesquisa, foi aplicado um termo de consentimento livre e esclarecido conforme descrito na resolução CNS 466/2013.

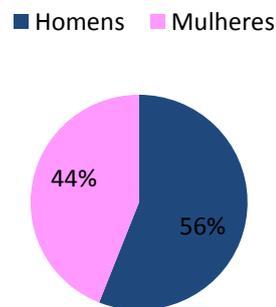
O motivograma de Maslow, é composto de 30 (trinta) perguntas, sendo que cada questão possui duas alternativas possíveis a quais o entrevistado disponibilizara de 3 pontos a serem atribuídas às alternativas de forma que melhor o represente. Caso apenas uma das duas alternativas melhor o satisfaça, poderá ser atribuído os 3 pontos a ela e 0 na outra restante. Caso o entrevistado se identifique mais com uma e também com a outra poderá atribuir peso 2 a que mais combina com ele e peso 1 a outra.

Para a pesquisa, foram selecionados 20 colaboradores do setor administrativo da empresa, a empresa possui um total de 110 funcionários, sendo assim, uma amostragem de 18% (dezoito por cento) do total de funcionários.

Dos 20 questionários entregues, teve – se um retorno de 16, um aproveitamento de um pouco mais de 88% (oitenta e oito por cento) dos questionários entregues e uma amostragem de 14% (quatorze por cento) do total de funcionários desta empresa.

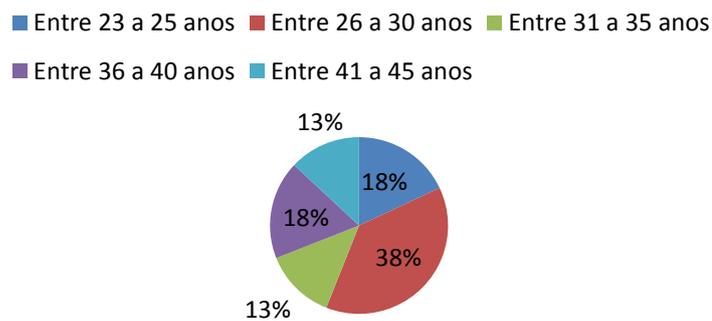
A amostragem dos entrevistados que realmente participou da pesquisa é composta por 56% homens e 44% mulheres conforme figura 2, entre a faixa etária de 23 a 45 anos como demonstra a figura 3, 69% deles graduados e os outros 31% pós-graduados demonstrado na figura 4. Todos os funcionários que participaram da entrevista estão a mais de 2 anos na empresa.

Figura 2 – Característica da amostra em relação ao gênero dos entrevistados



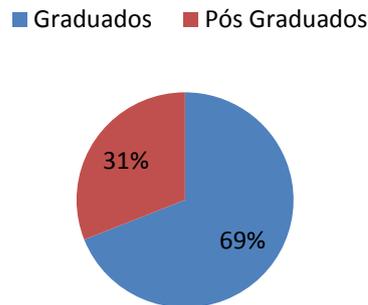
Fonte: Elaborada pelo autor

Figura 3 – Característica da amostra em relação a faixa etária dos entrevistados



Fonte: Elaborada pelo autor

Figura 4 – Característica da amostra em relação ao grau de instrução dos entrevistados



Fonte: Elaborada pelo autor

3.2 Procedimentos

Os questionários foram entregues e explicados a uma funcionária dos recursos humanos por meio de uma visita a empresa, a qual ficou responsável em entregar os questionários aos colaboradores. Por se tratar de uma pesquisa bem elaborada com um questionário longo de 30 questões a serem avaliadas, caso a caso, os entrevistados comprometeram-se a entregar dentro do prazo de uma semana. Os entrevistados não precisavam se identificar, porém foi pedido que cada um deles deixassem no próprio questionário, seu gênero, sua idade e seu grau de instrução.

Os instrumentos de análise dos dados trataram se das questões do motivograma de Maslow, propriamente ditas, das quais cada entrevistado dispunha de 3 pontos a serem atribuídas a cada questão da maneira que melhor o representasse na situação, sendo que cada questão possuía 2 respostas possíveis, assim, como o funcionário tinha o direito de usar 3 pontos por questão, ele poderia ou dar os 3 pontos a uma das respostas e 0 pontos a outra, ou quando ele se identificava com ambas respostas ele poderia usar 2 pontos a uma e 1 ponto a outra. As respostas se dividiam em letras V, W, X, Y e Z, que correspondem respectivamente as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autorrealização. Desta forma o entrevistado é analisado pelo o nível de necessidades de cada indivíduo.

Para o tratamento dos dados, todas as pesquisas foram transferidas para a uma tabela contida no próprio motivograma, para que seja possível a realização da leitura dos dados, tabela 1:

Tabela 1 – Tabulação contida no Motivograma, para tratamento dos dados

Página	Item	V	W	X	Y	Z
2	01					
	02					
	03					
	04					
	05					
	06					
3	07					
	08					
	09					
	10					
	11					
	12					
4	13					
	14					
	15					
	16					
	17					
	18					
5	19					
	20					
	21					
	22					
	23					
	24					
6	25					
	26					
	27					
	28					
	29					
	30					
TOTAIS						

Fonte: Motivograma de Abraham Maslow

Nesta tabela foi feita a tabulação dos resultados, colocando o valor atribuído a cada alternativa escolhida de acordo com a questão. Como cada questão tinha peso 3 e se tratavam de 30 questões, a soma de todas as colunas deveriam obrigatoriamente resultar em 90. Logo em seguida, estes totais de cada letra (que correspondiam a cada necessidade) foram transferidos para o gráfico do motivograma.

Para o alcance do objetivo foi então realizado uma análise geral, juntando todos os resultados numa única apresentação, e gerando um novo gráfico com o resultado da média dos resultados obtidos individualmente, assim possibilitando a apresentação de possíveis melhorias.

4 RESULTADO

Os resultados obtidos questionário à questionário, foi assim representado na tabela 2. A necessidade de maior nota representa o que aquele entrevistado prioriza como fator motivacional.

Tabela 2 – Resultado de todas as pesquisas realizadas

Funcionários	NECESSIDADES				
	V (Fisiológicas)	W (Segurança)	X (Social)	Y (Autoestima)	Z (Autorrealização)
01	19	09	17	25	20
02	16	14	22	14	24
03	17	14	17	18	24
04	15	19	18	18	20
05	18	19	18	18	17
06	14	12	17	22	25
07	04	13	28	21	24
08	17	20	16	21	16
09	11	18	25	15	21
10	21	20	23	08	18
11	16	20	18	19	17
12	16	20	16	17	21
13	19	18	20	17	16
14	11	07	19	26	27
15	16	14	22	18	20
16	20	20	23	09	18
TOTAL	250	257	319	286	328

Fonte: Desenvolvida pelo autor

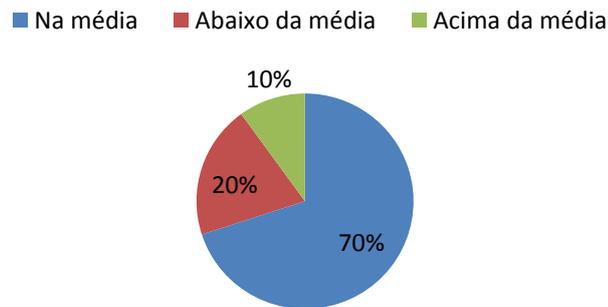
De posse destes resultados, analisamos a amostragem como um todo. Para isso foi feito a média e o desvio padrão das necessidades de acordo com as respostas de todos os participantes.

As linhas na preenchidas tratam de resultados que ficaram abaixo da média, e as com números negritos em caixa alta são os resultados que ficaram acima da média.

A média das necessidades fisiológicas (V) foi de 15,6 e o desvio padrão foi de 4,2. Sendo assim, a média das necessidades fisiológicas varia pra +- do desvio padrão, ou seja,

fica entre 11,4 e 19,8. Na figura 5 está contido, o percentual da amostra que está dentro da média.

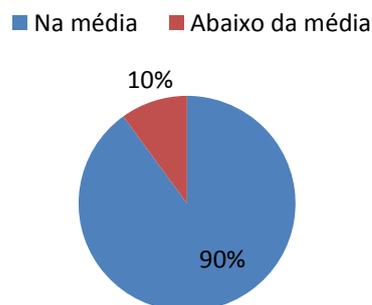
Figura 5 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades fisiológicas



Fonte: Elaborada pelo autor

A média das necessidades de segurança (W) foi de 16,1 e o desvio padrão foi de 4,3. Sendo assim, a média das necessidades de segurança varia pra +- do desvio padrão, ou seja, fica entre 11,8 e 20,4. Na figura 6 está contido, o percentual da amostra que está dentro da média.

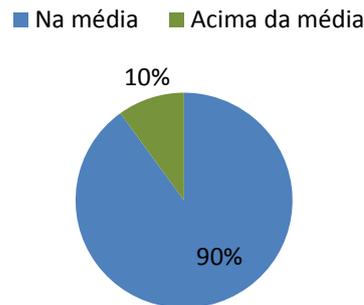
Figura 6 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades de segurança



Fonte: Elaborada pelo autor

A média das necessidades sociais (X) foi de 19,9 e o desvio padrão de 3,5. Assim, a média das necessidades sociais varia pra +- do desvio padrão, ou seja, fica entre 16,4 e 23,4. Na figura 7 está contido, o percentual da amostra que está dentro da média.

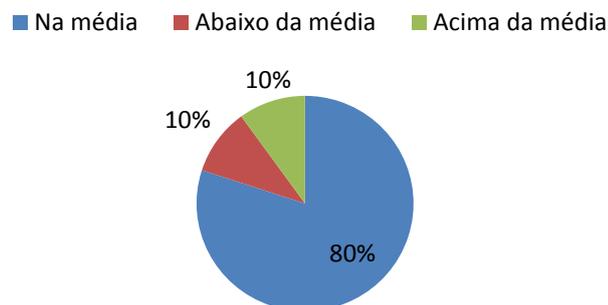
Figura 7 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades sociais



Fonte: Elaborada pelo autor

A média das necessidades de autoestima (Y) foi de 17,9 e seu desvio padrão foi de 4,9. Logo a média das necessidades autoestima varia pra +- do desvio padrão, ou seja, fica entre 13 e 22,8. Na figura 8 está contido, o percentual da amostra que está dentro da média.

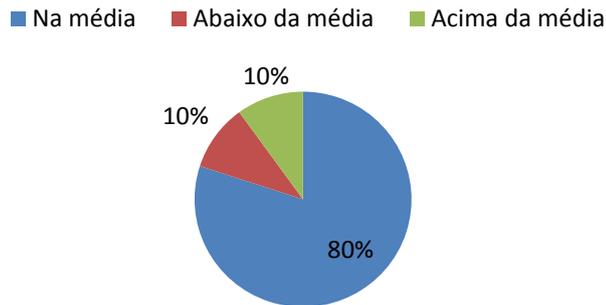
Figura 8 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades de autoestima



Fonte: Elaborada pelo autor

A média das necessidades de autorrealização (Z) foi de 20,5 e o desvio padrão de 3,5. Assim sendo, a média das necessidades autorrealização varia pra +- do desvio padrão, ou seja, fica entre 17 e 24. Na figura 9 está contido, o percentual da amostra que está dentro da média.

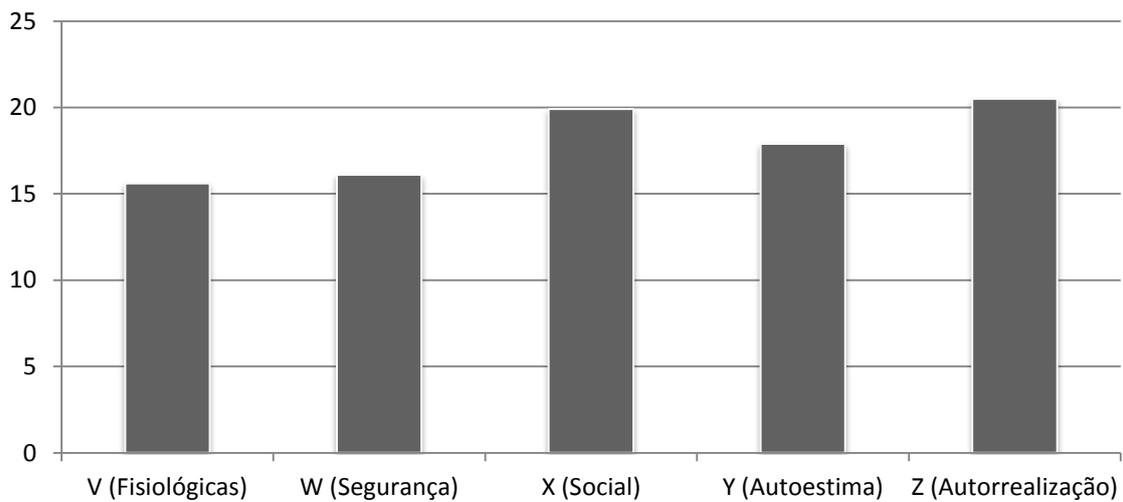
Figura 9 – Percentual dos entrevistados que se enquadram na média das atribuições dadas as necessidades de autorrealização



Fonte: Elaborada pelo autor

De acordo com os gráficos de desvio padrão, foi possível verificar que os valores das médias se aproximam do esperado pela estatística. Assim sendo, o resultado da amostragem gerou o seguinte gráfico representado na figura 10:

Figura 10 – Nível das necessidades da amostra de acordo com as médias obtidas.



Fonte: Elaborada pelo autor

A partir deste gráfico podemos perceber o nível de busca por satisfação do grupo avaliado, utilizando-se do questionário de avaliação, motivograma.

De um lado, a satisfação com as necessidades fisiológicas e de segurança, já que estas são necessidades básicas e de sobrevivência, elas vem e vão a todo tempo em nossas vidas. Os resultados demonstram que não são estas as necessidades que imperam atualmente no grupo, provavelmente os benefícios recebidos pela empresa estão satisfazendo o grupo.

O nível mais elevado da necessidade é de Auto realização e demonstra que estamos tratando com um grupo de profissionais com maturidade profissional, pois para os mesmos fazer o que lhes desafia o conhecimento é algo muito importante, que lhes estimula a criatividade para resultados inovadores. Lembrando que estamos tratando com profissionais graduados e pós graduados, que já escolheram uma área de desenvolvimento

Interessante que o nível elevado de auto realização não demonstra um egocentrismo, pois são capazes de compartilhar desafios em grupo, demonstrado pelo nível de Sociabilidade estar quase em paralelo com a auto realização, ou seja, sentimento de pertencer e fazer parte de um grupo. Por outro lado, o nível um pouco mais baixo da Auto estima pode estar sinalizando que há no grupo uma cumplicidade tão elevada a ponto de ninguém buscar um mérito diferente do outro, ou seja “ser um diferencial” pode significar infringir as regras de convívio do grupo.

Orientar a empresa para entender o perfil deste grupo, com o olhar para a criação de programas que promovam o plano de vida do individuo orientado às metas da empresa , onde cada colaborador possa desenvolver seu talento pessoal, levando a empresa a resultados ambiciosos, pois estimulando os talentos poderão surgir melhorias no desempenho profissional e na inovação do ambiente de trabalho.

Sobretudo faz-se necessário que o grupo perceba o investimento da empresa nos diferentes talentos como um ganho para o grupo, para não perder a sinergia e acabar se instalando um clima de desconfiança nos vínculos sociais.

5 CONCLUSÃO

Sabendo-se que a cada vez mais as empresas têm voltado seus olhos para o aspecto motivacional de seus colaboradores, no intuito de que haja um comprometimento, produtividade e uma eficiência em um nível mais competitivo. É comprovado através de pesquisas que existe relação entre produção e estado motivacional dos colaboradores.

Com aplicação do motivograma, e análise dos resultados obtidos da empresa, nota-se que a organização encontra-se em um nível satisfatório de motivação, tendo pontos ainda a ser melhorado, como a autoestima. Ao nosso entender, a empresa estudada, deveria e poderia fazer com que seus funcionários participassem mais de projetos e não só com a produção do mesmo, mas com ideias usando sua criatividade, experiências e conhecimentos, compartilhando entre si o objetivo e a oportunidade tanto para a empresa quanto ao colaborador. Tendo como princípio, que o funcionário foi fundamental para o sucesso de determinada ação. Compreendemos que com a valorização de seus colaboradores a empresa só tende a ganhar, pois será notável o aumento de produtividade não apenas em números mais no ambiente de trabalho.

No entanto, sabemos que o estado motivacional de cada pessoa pode ser alterado, devido a isso aconselhamos que este tipo de pesquisa fosse feita de tempo em tempo. Deixamos então em aberto para a empresa a ideia de uma pesquisa a ser feita mais a frente, e com maiores detalhes observando o que se alterou, analisando então as possíveis causas dessa mudança.

Como sugestão de trabalhos futuros, deixamos a ideia de que se aprofundem em aspectos pelos quais se fazem possível elevar os níveis de motivação no trabalho para cada item citado pela teoria de Maslow.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto; **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ESPINDOLA, MaisaBaêta; OLIVEIRA, Annaévia Palhares Vieira Diniz; Análise comportamental: Um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional da industria, **Revista Digital FAPAM**, vol.1, n.1, Pará de Minas, Out. 2009.

GIL, Antonio Carlos; **Como elaborar projetos de pesquisa**3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GRAÇA, Helio; **Clima Organizacional: Uma Abordagem Vivencial**, Brasília, Funadesp, 1999.

MAXIMIANO, Antonio Cesae Amaru; **Introdução à administração**. 8. ed. Ver. E ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A; SOBRAL, Filipe **Comportamento Organizacional teoria e prática no contexto brasileiro**.14. Ed.São Paulo: Prentice Hall, 2010.

SAWREY, James M.; TELFORD, Charles W. **Psicologia educacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos,1976.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane; A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador, **Revista Administração Contemporânea**, vol.7, n. 4, Curitiba, Out./Dez. 2003.

VOLPATO, Marcilia; CIMBALISTA, Silmara; O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações, **Revista da FAE**, vol.5, n.3, Curitiba, Set./Dez.2002.

Apêndice 1

MOTIVOGRAMA DE MASLOW

1-) O que mais incentiva e estimula seu desempenho é:

- V um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
- Z a oportunidade de testar a minha própria capacidade e ter acesso aos meus resultados.

2-) Se eu tiver que escolher entre dois locais para trabalhar prefiro aquela que:

- W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
- Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

3-) O tipo de grupo que mais irrita é aquele que:

- V não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem iluminadas, lanchinho, etc.).
- Y não me confere o devido respeito e consideração.

4-) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- V recebo um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.
- X mantenho um relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus ajudantes, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

5-) Se no próximo desafio que me for dado eu puder escolher entre dois grupos de trabalho darei preferência àquele que:

- W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.
- Y me conferir maior prestígio e poder.

6-) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

- X me delegam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas idéias com os meus companheiros.
- Z as minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.

7-) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

- Y o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.
- W um orientador imediato em que possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

8-) Se eu tiver que escolher entre dois grupos para trabalhar prefiro aquele que:

- X me convidar para fazer parte de uma equipe e trabalho que mantém excelentes relações entre seus membros.
- V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, lanche e parada para descanso

10-) O tipo de ajudante que mais me irrita é aquele que:

- Y não me confere o devido respeito e consideração.
- Z resiste a colaborar comigo na experimentação de novas idéias.

11-) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

Z me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.

W tenho um orientador imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

12-) Se no próximo desafio que me for dado eu puder escolher entre dois grupos de trabalho darei preferência àquele que:

Y me conferir maior prestígio e poder.

V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, lanche e parada de descanso.

13-) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

Z as minhas responsabilidades atuais deixarem de representar um desafio.

V sou excessivamente solicitado ao exercício de minhas atribuições, a ponto de ter que sacrificar sistematicamente o meu horário de almoço ou lazer.

14-) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

V um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as de minha família.

W um orientador imediato em quem eu possa confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

15-) Se eu tiver que escolher entre dois grupos para trabalhar, prefiro aquele que:

W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.

X me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre seus membros.

16-) O tipo de ajudante que mais me irrita é:

X é anti-social e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.

W não pensa no dia de amanhã.

17-) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

Y me conferem reconhecimento em função dos meus méritos exclusivamente.

Z me proporcionam a oportunidade de testar a minha própria capacidade e tenho acesso aos meus resultados.

18-) Se no próximo desafio que me for dado eu puder escolher entre dois grupos de trabalho darei preferência àquele que:

W me oferecer normas de trabalho claramente definidas, sólidas garantias de estabilidade, e assegurar-me privilégios mais amplos de assistência médica-hospitalar.

V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável, amplo e limpo, boa iluminação e temperatura agradável, lanche e parada para descanso.

19-) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

X me delegam responsabilidade que exige a minha dedicação pessoal e fico privado de compartilhar os meus problemas e as minhas idéias com os meus companheiros.

Y outro colaborador, sem as qualificações que possuo for promovido por mero favorecimento para o cargo que estou planejando assumir no futuro próximo.

20-) O que mais incentiva e estimula o meu desempenho é:

- Y o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.
 X o relacionamento cordial e harmonioso com meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

21-) Se eu tiver que escolher entre dois grupos para trabalhar prefiro a que:

- Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.
 Y me oferecer um cargo que confira maior prestígio e poder.

22-) O tipo de ajudante que mais me irrita é aquele que:

- V não valoriza as boas condições ambientais de trabalho que lhe são oferecidas (instalações físicas confortáveis, bem, iluminadas, restaurante interno, etc.).
 X é anti-social e confunde qualquer iniciativa de sociabilidade com “puxa-saquismo”.

23-) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

- Z me proporcionam a oportunidade de testar a minha capacidade e tenho acesso aos meus resultados.
 X mantenho relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus ajudantes, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

24-) Se no próximo desafio que me for dado eu puder escolher entre dois grupos de trabalho darei preferência àquele que:

- V me oferecer boas condições de trabalho: ambiente confortável amplo e limpo, com boa iluminação e temperatura agradável, lanche e parada de descanso.
 Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

25-) A minha produtividade poder ser prejudicada quando:

- Y outro colaborador, sem as qualificações que possuo for promovido por mero favoritismo para o cargo que eu estou planejando assumir no futuro próximo.
 W perco a confiança no meu orientador, desconfio da estabilidade do meu cargo, temo pela sobrevivência do meu grupo.

26-) O que mais me incentiva e estimula o meu desempenho é:

- V um salário compatível com as minhas necessidades básicas e as da minha família.
 Y o reconhecimento que me conferem exclusivamente em função dos meus méritos.

27-) Se eu tiver que escolher entre dois grupos para trabalhar prefiro aquele que:

- Y me oferecer uma responsabilidade que confira maior prestígio e poder.
 X me convidar para fazer parte de uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre seus membros.

28-) O tipo de ajudante que mais me irrita é aquele que:

- W não pensa no dia de amanhã;
 Z resiste a colaborar comigo na experimentação de novas idéias.

29-) Desenvolvo minhas responsabilidades com maior entusiasmo e eficiência quando:

X mantenho relacionamento cordial e harmonioso com os meus colegas, meus superiores e meus subordinados, bem como a convicção de que sou bem aceito por eles.

W tenho um orientador imediato em quem posso confiar, condições de trabalho bem organizadas e um ambiente de trabalho onde quase tudo já foi previsto e planejado.

30-) Se no próximo desafio que me for dado eu puder escolher entre dois grupos de trabalho darei preferência àquele que:

Z me proporcionar autonomia para criar, liberdade para experimentar e autoridade para inovar.

X me proporcionar oportunidade para integrar uma equipe de trabalho que mantém excelentes relações entre os seus membros.

31-) A minha produtividade pode ser prejudicada quando:

V sou excessivamente solicitado o exercício de minhas atribuições a ponto de ter que sacrificar sistematicamente o meu horário de almoço ou de lazer.

W perco a confiança no meu orientador, desconfio da estabilidade do meu cargo, temo pela sobrevivência do meu grupo.

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografias da Biblioteca institucional.

Dianne dos Santos Santana
Guilherme dos Santos
Jackson Felipe de Oliveira

Pindamonhangaba, Dezembro, 2016