

ETEC “PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Administração

Marcus Vinicius do Prado Fernandes

Raquel Josiane Vespaziano

Samuel Oliveira Cardoso

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

**Araraquara
2019**

Marcus Vinicius do Prado Fernandes

Raquel Josiane Vespaziano

Samuel Oliveira Cardoso

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração, sob as orientações dos Professores Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara
2019**

Marcus Vinicius do Prado Fernandes

Raquel Josiane Vespaziano

Samuel Oliveira Cardoso

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec. Prof^a. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em 24 de Junho de 2019.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Vitor Spinelli Branco

Toda ação humana, quer se torne positiva ou negativa, precisa depender de motivação.

DALAI LAMA

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo expor maneiras de motivar os colaboradores dentro de um ambiente organizacional, que os façam se sentir mais motivados e melhore seu desempenho dentro da empresa. Pretende – se de uma maneira bem ampla, pautar os diversos fatores predominantes, que levam os funcionários a estarem desmotivados nas empresas, e apresentar teorias que auxilie as organizações com esta objeção. Os aspectos concretos que serão abordados neste projeto, serão elementos que levam ao desgaste físico e emocional, causando desmotivação nos funcionários. Mediante pesquisas realizadas em certas empresas, pretende – se analisar o quão impactante possa ser a motivação dentro da organização, e explorar os fatores positivos e negativos, que esteja vinculado à produtividade do mesmo, e com base nisso obter avaliações sobre as organizações, e quais aspectos deveria ter melhorias, para conquistar uma excelente produção e cativar uma boa gestão que traga para a companhia uma eficácia e eficiência excepcional, acarretando benefícios a si mesmo.

Palavras-chave: Motivação. Organização. Produtividade.

ABSTRACT

The present work aims to expose ways to motivate employees within an organizational environment, which make them feel more motivated and improve their performance within the company. It intends, in a very broad way, to guide the various predominant factors, which lead employees to be discouraged in companies, and present theories that help organizations with this objection. The concrete aspects that will be addressed in this project will be elements that lead to physical and emotional exhaustion, causing demotivation in employees. Through research conducted in certain companies, it intends to analyze how impactful the motivation can be within the organization, and to exploit the positive and negative factors, which is linked to the productivity of the same, to obtain evaluations about the organizations and what aspects should be improved, to achieve excellent production and to foster good management that brings to the company an exceptional effectiveness and efficiency, bringing benefits to itself.

Keywords: Motivation. Organization. Productivity.

Lista de Figuras

Figura1 – Pirâmide de Maslow	17
---	-----------

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Motivação no trabalho (Metalúrgica).....	21
Gráfico 2 - Motivação no trabalho (Fornecedora de Energia).....	22
Gráfico 3 - Motivação no trabalho (Educatonal).....	23
Gráfico 4 - Motivação no trabalho (Comparação).....	24
Gráfico 5 - Desmotivação no trabalho (Metalúrgica)	25
Gráfico 6 - Desmotivação no trabalho (Fornecedora de Energia)	26
Gráfico 7 - Desmotivação no trabalho (Educatonal)	27
Gráfico 8 - Desmotivação no trabalho (Comparação)	28
Gráfico 9 - Motivação independe de fatores externos (Metalúrgica)	29
Gráfico 10 - Motivação independe de fatores externos (Fornecedora de Energia)	30
Gráfico 11 - Motivação independe de fatores externos (Educatonal)	31
Gráfico 12 - Motivação independe de fatores externos (Comparação)	32
Gráfico 13 - Influência da gestão na produtividade (Metalúrgica)	33
Gráfico 14 - Influência da gestão na produtividade (Fornecedora de Energia)	34
Gráfico 15 - Influência da gestão na produtividade (Educatonal)	35
Gráfico 16 - Influência da gestão na produtividade (Comparação)	36
Gráfico 17 - Maneiras de manifestação da gestão (Metalúrgica)	37
Gráfico 18 - Maneiras de manifestação da gestão (Fornecedora de Energia)	38
Gráfico 19 - Maneiras de manifestação da gestão (Educatonal)	39
Gráfico 20 - Maneiras de manifestação da gestão (Comparação)	40

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 CONCEITO DA MOTIVAÇÃO	11
2 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES	13
2.1 Necessidades primárias e secundárias.....	14
2.2 Aspectos sobre a hierarquia	15
3 TEORIA X E Y.....	17
3.1 Princípios básicos da teoria X	17
3.2 Princípios básicos da teoria Y	17
3.3 Princípios básicos da teoria Z.....	18
4 TEORIA DOS DOIS FATORES	19
4.1 Fatores Higiênicos	19
4.2 Fatores Motivacionais.....	19
5 ESTUDO DE CASO	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	42
Apêndice A – Termo de Autorização para Coleta de Dados.....	44
Apêndice B – Termo de Autorização para Coleta de Dados.....	45
Apêndice C – Termo de Autorização para Coleta de Dados.....	46
Apêndice D – Questionário estudo de caso.....	47
Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação	48
Anexo B – Declaração de Autenticidade	49

INTRODUÇÃO

As inúmeras transformações da sociedade como um todo, relacionados ao estresse, tensão, depressão, ameaçam o convívio humano, e com base nisso, as empresas almejam métodos para manter seus funcionários satisfeitos, motivados e que tragam uma melhor qualidade de vida. "Ao se sentirem valorizadas pela organização, as pessoas melhoram seu desempenho e alguns efeitos negativos como a baixa qualidade do trabalho, absenteísmo e turnover são minimizados" (SANTANA, 2011, p.06).

A motivação é considerada como algo pelo qual um indivíduo está disposto a oferecer para realizar um esforço elevado, a fim de manter as metas da organização, sob a condição de que todo esse esforço satisfaça alguma de suas necessidades. O mesmo é um impulso a ação originada do interior do indivíduo, provocado por uma necessidade, procurando atender suas metas pessoais.

Apesar de a motivação ser um impulso interior, existem outros fatores externos, que estimulam as pessoas e os levam a realizar alguma tarefa. Isso significa que motivar, relaciona-se a ação de encorajar e incentivar alguém a buscar algo a mais, e assim, conseqüentemente alcançar patamares elevados.

Com base nisso, este trabalho surge com o intuito de mostrar que a administração lida com diversas práticas motivacionais, a fim de criar um ambiente mais agradável, e que para tornar isso possível utiliza-se de elementos das teorias motivacionais que serão abordadas ao decorrer do trabalho.

É comum nas organizações, diversas pessoas estarem desmotivadas por um grande acúmulo de trabalho, ou seja, conseqüentemente não exercem suas funções com determinada eficiência e eficácia. Falta de reconhecimento é um fator para a desmotivação, pois são notórios funcionários exercendo o seu cargo e não sendo valorizados, seja ela baseada em remuneração ou benefícios.

O trabalho consiste não apenas em mostrar como motivar, mas apontar meios de manter a motivação no ambiente organizacional. A motivação tornou-se indispensável e necessário, não só no âmbito profissional, mas também no pessoal, para que haja todas as condições psicológicas para uma concentração dos esforços na criação e desenvolvimento em direção ao sucesso.

1 CONCEITO DA MOTIVAÇÃO

A motivação é o esforço e a disposição, com que faça que as pessoas desempenhem corretamente determinadas tarefas para alcançar um objetivo final.

A motivação envolve diretamente três fenômenos, o emocional, um sentimento que altera o jeito de agir de alguém, biológico, que envolve o básico do ser humano (necessidades fisiológicas), e por fim o social, que agregam diretamente com a parte familiar, estrutural, financeira, segurança, que produz um bem-estar para o indivíduo. Uma pessoa motivada para determinada função, nem sempre terá essa mesma disposição para realizar outra tarefa, seja para benefício próprio ou não.

A motivação intrínseca, que é conhecida como motivação interna esta relacionada à “força interior”, que tem a capacidade de se manter ativa, mesmo diante de adversidades, podendo mudar apenas por uma escolha pessoal do indivíduo.

A contrapartida da motivação intrínseca é a extrínseca, que é conhecida como “motivação externa”, é referente a fatores externos ao ambiente de trabalho.

A liderança servidora é a mais eficaz para a motivação, nesse tipo de liderança os colaboradores agem de forma idêntica ao de seu gestor, fazendo assim com que suas ações tenham uma mesma contribuição, apresentado também às mesmas dificuldades de seus colaboradores.

A desmotivação ou falta de motivação pode desencadear uma série de sintomas para o indivíduo, como ansiedade e irritação, isso só começou a ter mais relevância a partir do momento em que psicólogos renomados (Maslow, Herzberg e Vroom) começaram a discutir sobre o tema, fixaram suas teorias para explicar e ajudar as pessoas.

A motivação na psicologia aborda o estudo do comportamento de um indivíduo. Essa ação ajuda a compreender os seres humanos em diversas situações em seu dia a dia. A psicologia diz que nossas motivações podem ser explicadas a partir do nosso impulso (é guiado pelos próprios instintos) e atração (estímulos internos que cada indivíduo tem sobre determinada situação). O Coaching (processo multidisciplinar e cientificamente validado que envolve diversas ciências) e a psicologia têm um aprimoramento para que o indivíduo consiga se tornar uma

pessoa mais produtiva, resiliente e motivada. O resultado disso é consideravelmente bom, pois existe um aumento dos resultados pessoais e profissionais, dando ao indivíduo uma satisfação e realização em vários aspectos da vida.

De acordo com Hobbes (1651), existem três prioridades que definem a motivação em si, uma é a direção (a maneira com que irá cumprir e realizar a tarefa), outra é a “força” (o objetivo final será alcançado por obrigação ou isso terá um benefício próprio), o último ponto visto por ele é a permanência (fazer por que precisa por forças maiores).

Segundo Chiavenato (1994), “a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana”.

A alta administração deve identificar e estimular novas ideias em três grupos que tendem a ser mal representados na formulação de estratégias: funcionários com perspectivas jovens, funcionários distanciados da sede da empresa e funcionários novos no setor. Cada grupo é capaz de desafiar a ortodoxia corporativa e estimular novas ideias. (KOTLER, 2000, p. 66)

2 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES

Na motivação, a teoria das necessidades é de suma importância, pois nesta, deixa – se esclarecido às prioridades que o indivíduo tem, e de forma hierárquica mostra os valores que cada uma delas possui proposta por Abraham Maslow (1908 – 1970). Compreendo que só pode chegar a uma condição desta teoria, se as necessidades precedentes forem satisfatórias para si. Sendo relevante atender suas necessidades básicas contidas nesta teoria, e posteriormente ser reconhecido e adquirir status.

Este fundamento é constituído por uma pirâmide, que nela são divididos sete níveis e da mesma são separados dois grupos: primário e secundário. Nas necessidades primárias (básicas), estão às fisiológicas e as de segurança, nas necessidades secundárias, estão às sociais, status e auto – realização. “À medida que os aspectos básicos que formam a qualidade de vida são preenchidos, podem deslocar seu desejo para aspirações cada vez mais elevadas”. (MASLOW, 1970).

Como em toda teoria, encontram – se críticos que na sua visão, concordam parcialmente ou discordam. Com relação a esta tese, numerosos críticos relatam que nem todas as pessoas pensam da mesma maneira, por este motivo, um aspecto que seja imprescindível para um indivíduo, pode não ser para outro. Há quem pense que este conceito analisa o desenvolvimento das pessoas, mas não considera o incentivo dado pela organização.

Todavia, nenhuma destas críticas distorce a teoria, apenas sobressaem confusões que são feitas com relação à definição de “necessidade”, pois muitos, o adulteram caracterizando esta palavra como “desejo” ou “vontade”.

Através de outros estudos e análise realizados por Maslow, foi possível a identificação de duas necessidades que poderiam agregar a pirâmide feita pelo mesmo. Logo após a descoberta, percebeu – se que só era capaz de atingir essas, após o contentamento das demais já existentes, e foram nomeadas como cognitivas. Seriam elas:

- Necessidades de conhecer e entender: Se dá ao desejo do sujeito conhecer o mundo ao seu redor, pessoas e a natureza.

- Necessidades de satisfação estética: Ocorre quando o ser, procura atender os padrões já existentes vinculado com a beleza, simetria e arte geral.

2.1 Necessidades primárias e secundárias

As necessidades humanas se expressa de acordo com a variação do indivíduo. A intensidade das necessidades e sua manifestação obedecem às diferenças individuais entre as pessoas. Esta teoria se fundamenta nos seguintes aspectos:

1 – Necessidades fisiológicas:

Constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, mas de vital importância. Nesse ponto estão as necessidades de alimentação, de sono e repouso, de abrigo etc. Essas obrigações estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e com sua preservação. São necessidades instintivas e que já nascem com a pessoa. À medida que alguma dessas necessidades não está satisfeita, ela domina a direção do comportamento.

2 – Necessidades de segurança:

Constitui o segundo nível das necessidades humanas. São necessidades de segurança, estabilidade, almejo de proteção. Surgem no comportamento do cidadão quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas.

3 – Necessidades sociais:

Constituem o terceiro nível das necessidades humanas. Dentre estas necessidades se têm a de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, troca de amizade etc. Surgem no comportamento do indivíduo, quando as necessidades antecessores encontram – se satisfeitas.

4 – Necessidades de estima:

Constitui o quarto nível das necessidades humanas. São necessidades relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolve a auto – apreciação, a autoconfiança, a de aprovação social e de respeito, de status, prestígio etc. A sua frustração pode produzir sentimentos de inferioridade, acarretando desânimo na pessoa.

5 – Necessidades de auto – realização:

São as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. Estão relacionadas com a realização do próprio potencial e autodesenvolvimento diário. O mesmo se expressa por meio do impulso que a pessoa tem para tornar – se sempre mais do que é.

Figura 1: Pirâmide de Maslow



Fonte 1: Opinion Box

2.2 Aspectos sobre a hierarquia

Para progredir a uma próxima etapa, a antecessora deve ser satisfeita, ao menos parcialmente. Através disto, quando uma das etapas foi realizada, a mesma

não passa a ser o elemento motivador do comportamento do ser, fazendo com que a seguinte seja o recurso para sua realização.

Os quatros primeiros níveis podem ser agradados por aspectos externos (extrínsecos), e não apenas por sua dedicação (intrínseco). Sendo correto afirmar que as necessidades fisiológicas já nascem com o indivíduo, as demais se conquistam com o tempo.

3 TEORIA X E Y

Psicologia social (é um ramo da que estuda o modo de pensar dos indivíduos), McGregor foi um dos cientistas que estudou o comportamento na administração. Ele é conhecido pela sua obra *The Human Side of Enterprise* (O Lado Humano do Negócio), onde formulou duas teorias sobre o comportamento humano em relação ao trabalho.

Nos anos 60, a administração recebeu uma importante contribuição das teorias de McGregor, conhecidas como Teoria X e Y. Essas teorias referem-se a uma comparação a estilos de administração opostas. É ideal compreender que existem pessoas que pensam e sentem, ligadas à teoria X; e as pessoas que se movimentam e agem com as finalidades da teoria Y. Abaixo, serão mais detalhadas como cada teoria funciona.

3.1 Princípios básicos da teoria X

Os adeptos dessa teoria, em sua maioria, são aqueles que não gostam de trabalhar, acha-se obrigado a ter que exercer alguma função, achando o trabalho desagradável. Os perfis das pessoas nessa teoria também costumam evitar possíveis responsabilidades, e nesse caso, é necessária sempre uma supervisão para que o trabalho ocorra e flua, de acordo com o que empresa possa exigir. Necessitam ser subordinados, ou seja, a equipe funciona apenas pela disciplina e recompensa.

A partir da Teoria X e suas inadequações, McGregor identifica o porquê de se encontrar nas organizações pessoas indolentes. Entende-se que comportamentos passivos são causados pela perda de oportunidade das pessoas em se tornarem satisfeitas, através de seus trabalhos e suas necessidades.

3.2 Princípios básicos da teoria Y

A teoria Y baseia-se em pessoas competentes o suficiente para desenvolver naturalmente um bom trabalho, com perfil responsável, criativo e capazes de transbordar o melhor de si em suas atividades. A empresa terá que desenvolver uma maneira de como poderá lidar com esse perfil, valorizando e reconhecendo seu desempenho, com gratificações ao atingir seus objetivos, acarretando assim um profissional ainda mais disposto ao trabalho.

Nesta teoria, não se fala abertamente que são pessoas ambiciosas ou que gostam de responsabilidades, mas sim, o autocontrole possibilita a esse grupo de pessoas atentam as necessidades da empresa com mais precisão, subsequentes de maiores resultados. Não se deve pensar então que este perfil tenham maiores resultados que outras pessoas, mas esse paradigma é quebrado, quando na verdade, a empresa oferece condições adequadas para que se adequem com compromisso, motivação e dedicação.

Assim, A Teoria Y propõe um estilo de administração participativo, baseado nos valores humanos e sociais, enquanto a Teoria X é uma administração através de controles.

3.3 Princípios básicos da teoria Z

Um tempo antes de sua morte, McGregor desenvolvia uma teoria que se deu o nome de Teoria Z, que pretendia recapitular as teorias anteriores.

Essa teoria da uma prioridade para o Homem, o modo com que ele se expressa é o jeito que se deve utilizar para realizar as tarefas do cotidiano de uma empresa, também aborda a forma com que grandes administrações conseguem um sucesso a partir da motivação humana, sempre tendo uma evolução a partir do “toque” do Homem.

Cada ato gerencial repousa em suposições, generalizações e hipóteses - isto é, na teoria. Nossas suposições são freqüentemente implícitas, às vezes inconscientes, muitas vezes conflitantes; no entanto, eles determinam nossas previsões de que, se fizermos a, b ocorrerá. Teoria e prática são inseparáveis. (MCGREGOR, 2006, p.8)

4 TEORIA DOS DOIS FATORES

A Teoria dos dois fatores foi desenvolvida por Frederick Herzberg, através de pesquisas com colaboradores de uma indústria em Pittsburgh.

A princípio essa teoria era identificar o que causava a satisfação e a insatisfação dos indivíduos no ambiente corporativo.

Em seguida Herzberg fez uma divisão entre dois fatores, sendo eles o motivacional e o higiênico.

4.1 Fatores Higiênicos

Na teoria apresentada por ele, fatores higiênicos são aqueles indispensáveis, mas que nem sempre satisfazem os colaboradores, esse fator refere-se ao ambiente físico de trabalho, clima organizacional, plano de carreira, remuneração etc. Segundo Fred, isso é o suficiente para evitar que os colaboradores se desmotivem, esses elementos são chamados de ambientais ou extrínsecos.

4.2 Fatores Motivacionais

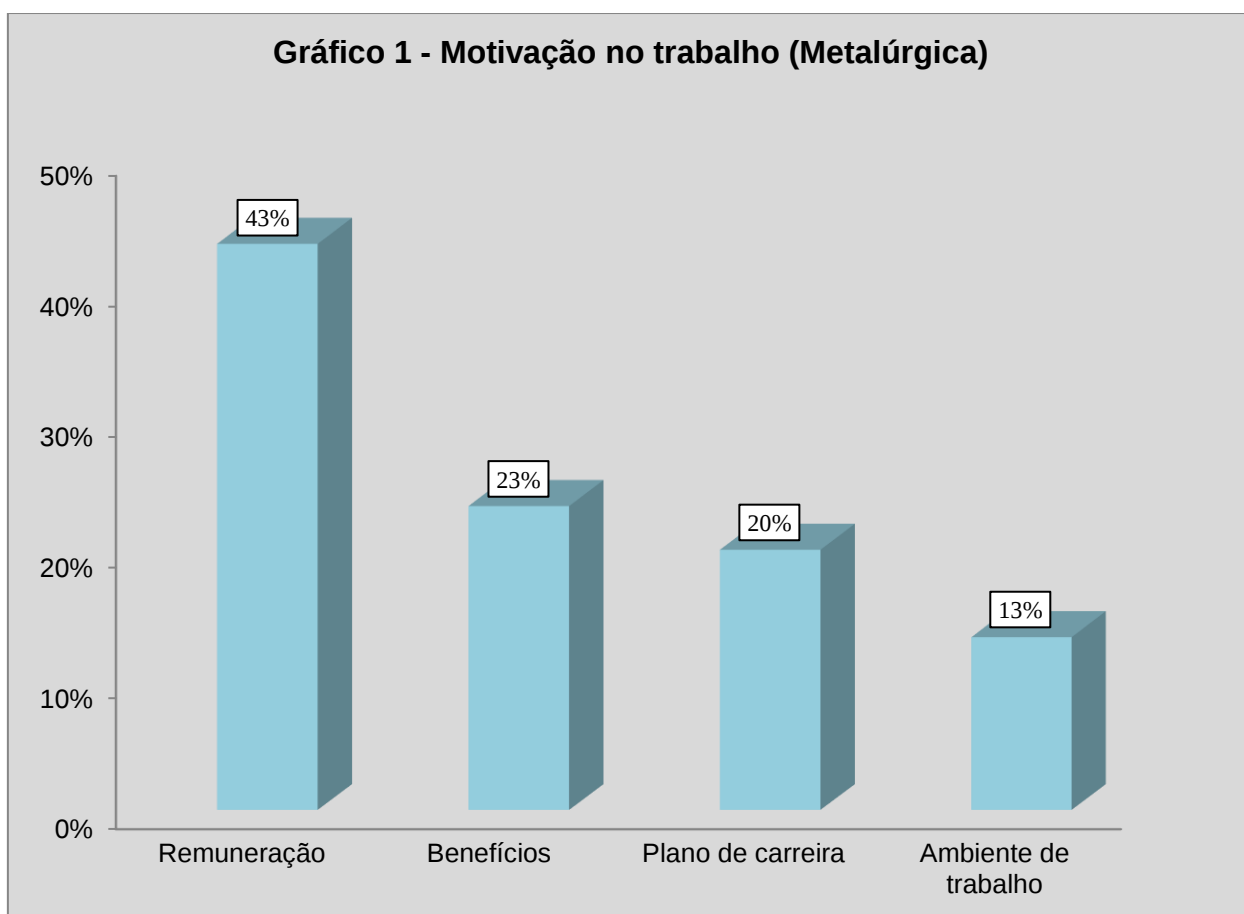
São os fatores referentes ao cargo em si, autonomia para executar trabalhos pessoais e uso das habilidades pelo tal. Definição de objetivos, metas e auto avaliação são fatores que satisfazem os trabalhadores. Produz motivação, e sua ausência não. Conhecido como Intrínsecos.

A conclusão obtida por Herzberg foi que fatores que insatisfaz um colaborador não tem ligação direta com aqueles que têm uma influência na produção. Também se observou que os fatores que davam uma satisfação estão interligados ao seu trabalho, função cumprida em seu dia a dia. Constatou que

fatores causadores da insatisfação estavam relacionados às condições ambientais no trabalho.

5 ESTUDO DE CASO

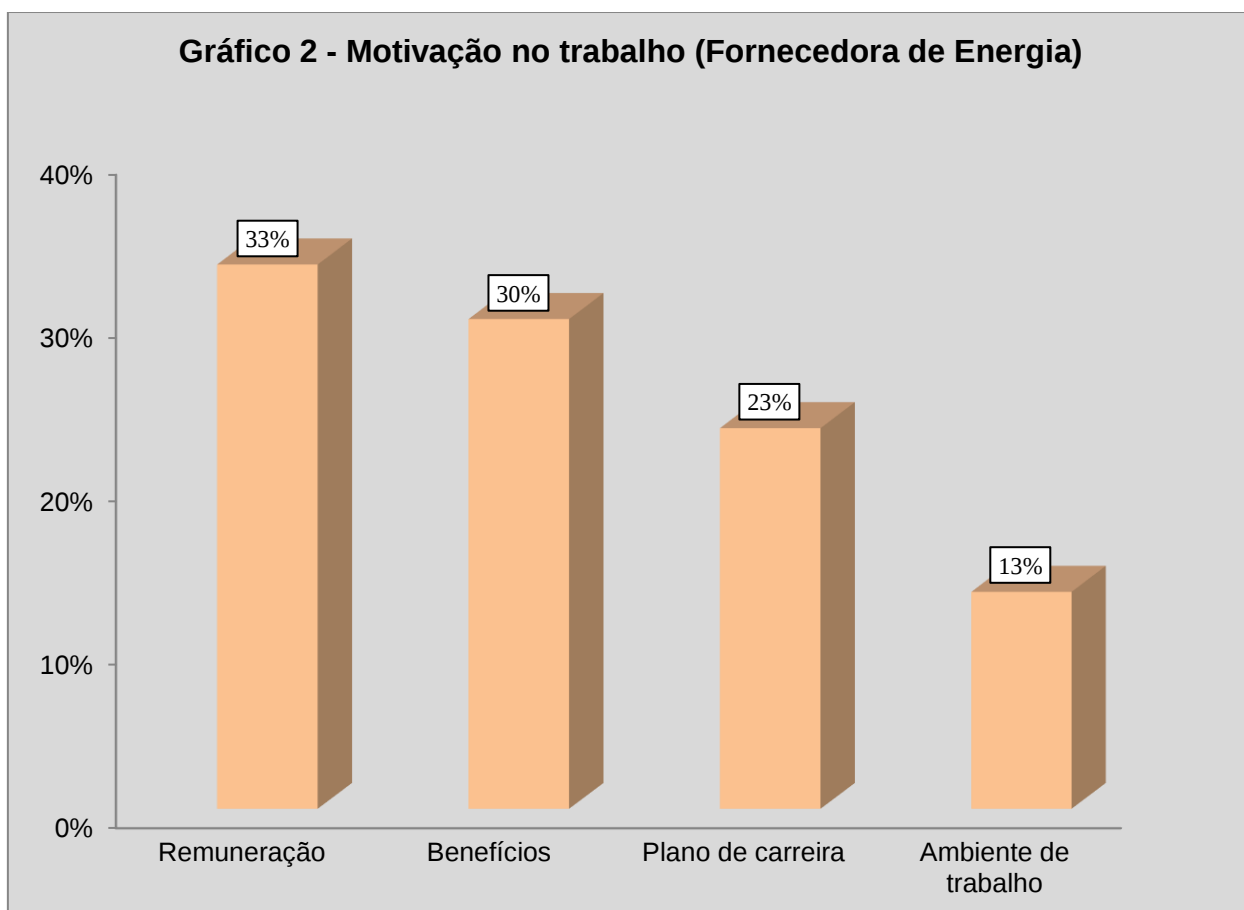
Desenvolvemos uma pesquisa de campo, com o intuito de analisar o quão motivado ou desmotivado os funcionários estão nas suas respectivas empresas, e o quanto isso possa ser impactante na produtividade do mesmo.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

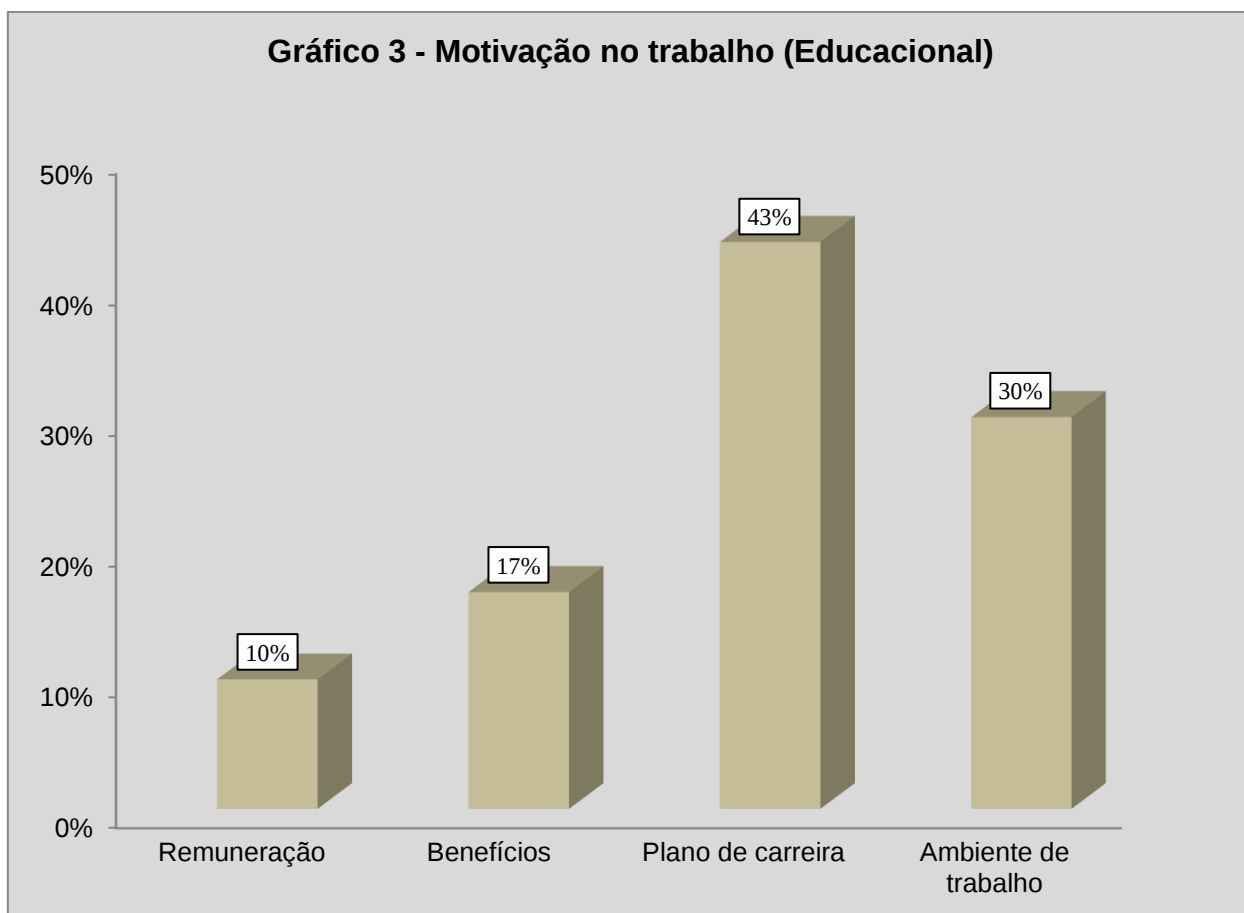
De acordo com o gráfico acima, que nos indica o fator que mais motiva na organização que atua na área de metalúrgica, é visível que a remuneração é o elemento mais predominante dentre as demais, possuindo 43%. Com base nisso, é possível afirmar que o salário que esses funcionários recebem mensalmente, é a principal razão pelo qual os mesmos estejam nesta empresa. Em seguida, esta os

benefícios com 23%, posteriormente o plano de carreira com 20%, seguidamente vem o ambiente com 13%, apresentado a menor porcentagem.



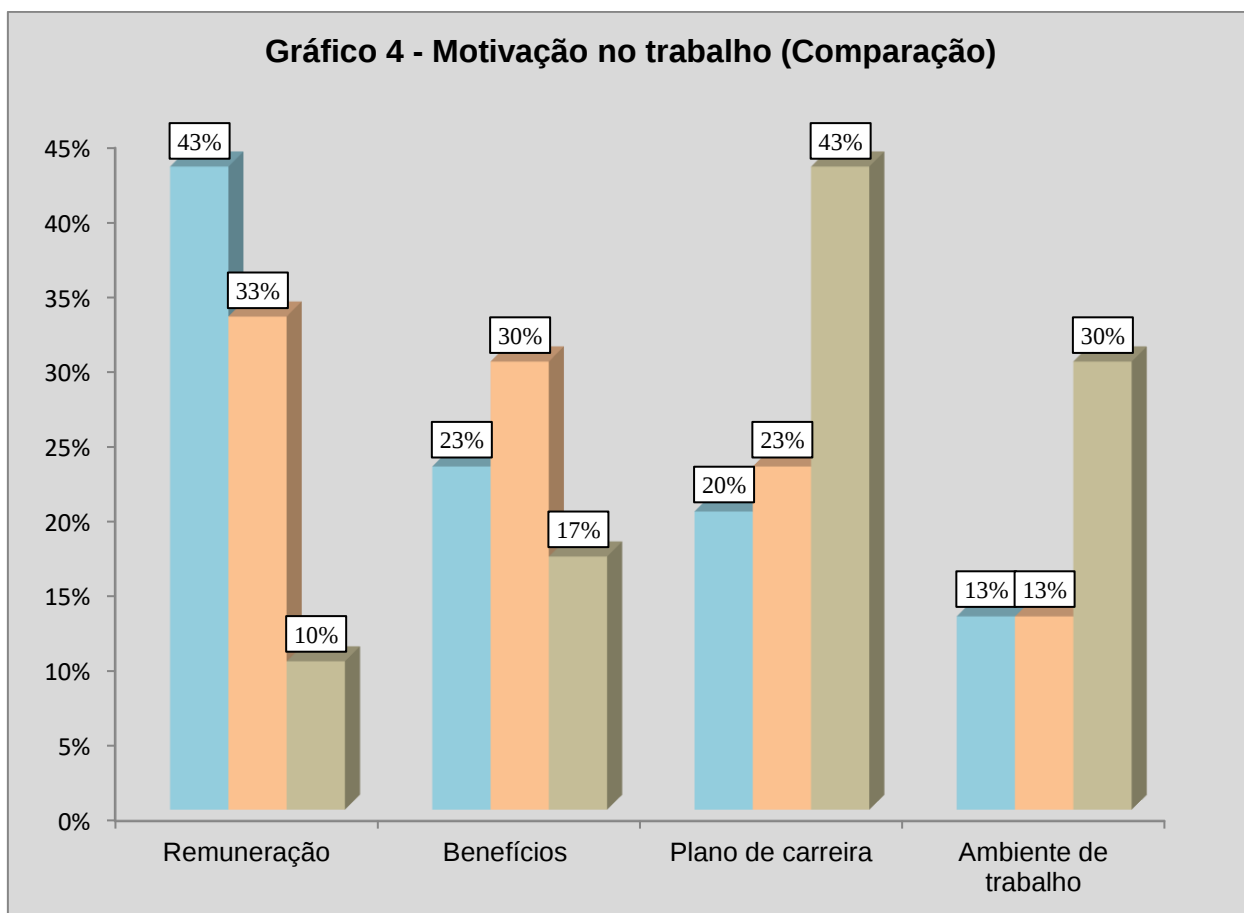
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica o fator que mais motiva na organização fornecedora de energia, é correto afirmar que a remuneração e os benefícios são os fatores predominantes, resultando 33% e 30%, exibindo o quão importante são esses dois aspectos para esta empresa. Em seguida, está o plano de carreira com 23%, e posteriormente o ambiente de trabalho com 13%, com o elemento de menor porcentagem.



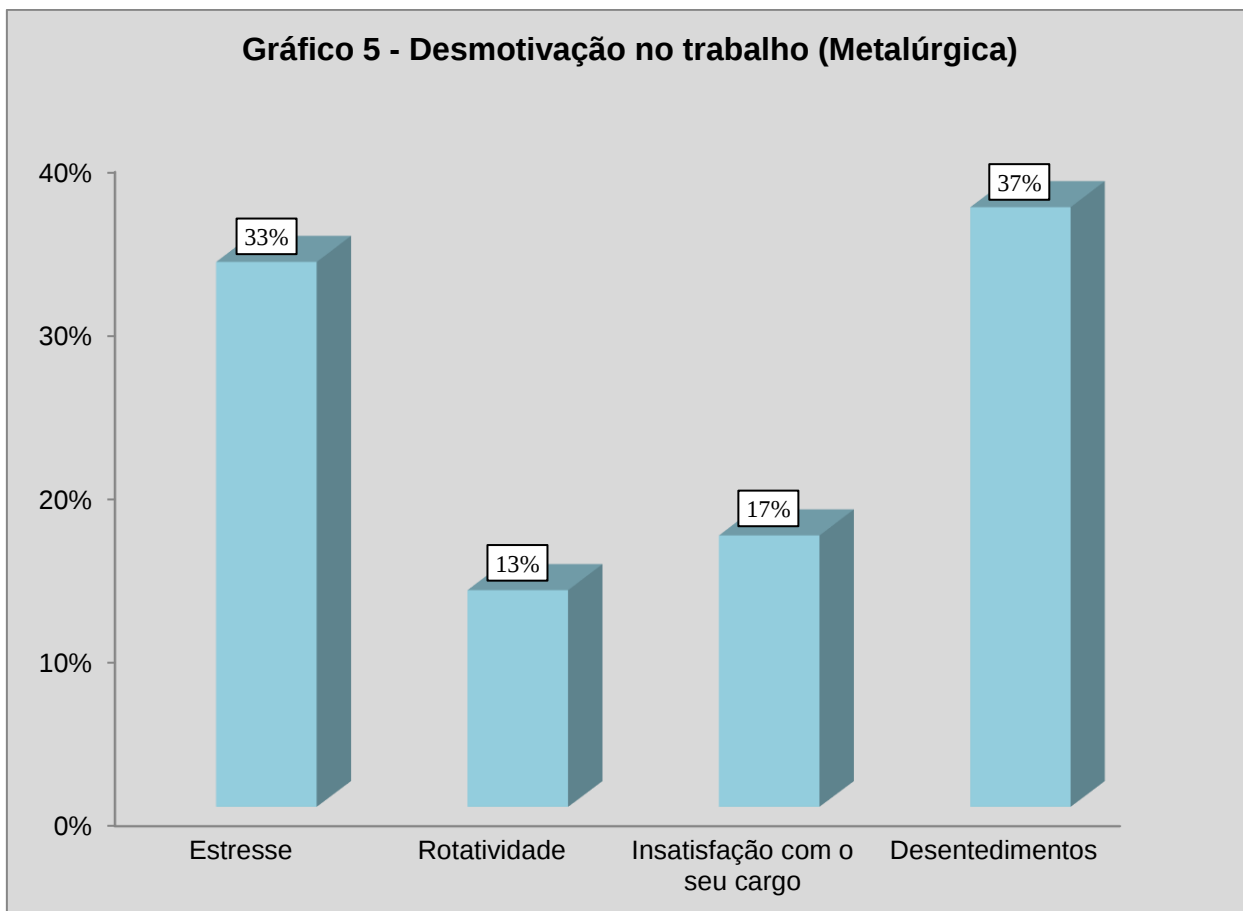
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica o fator que mais motiva na organização educacional, é perceptível que o plano de carreira é o principal fator dominante, acarretando 43%, e mostrando o quão sólido a empresa é neste quesito. Logo após, com 30%, está o ambiente de trabalho que é de extrema importância, pois, é desagradável trabalhar em um ambiente complicado. Em seguida, estão os benefícios e a remuneração, com 17% e 10%, demonstrando menos interesse para com os funcionários.



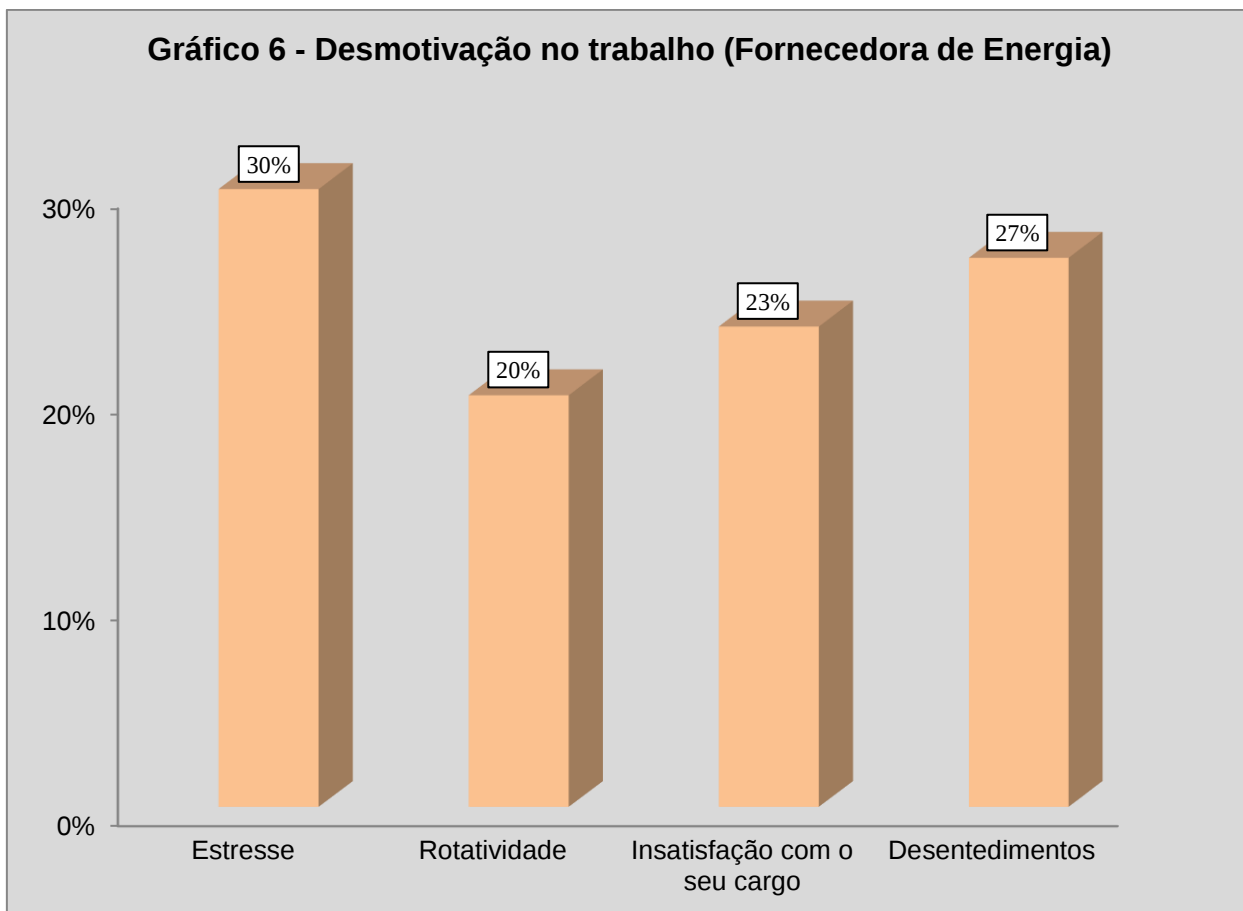
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica uma comparação dos gráficos anteriores, é possível afirmar o quão preponderante é a remuneração e benefícios nas empresas de metalúrgica e fornecedora de energia, porém, na empresa educacional o que prevaleceu foi o plano de carreira, expondo que não somente salários ou bônus é o melhor para o funcionário, mas que existem empresas que visa o crescimento profissional de seus colaboradores.



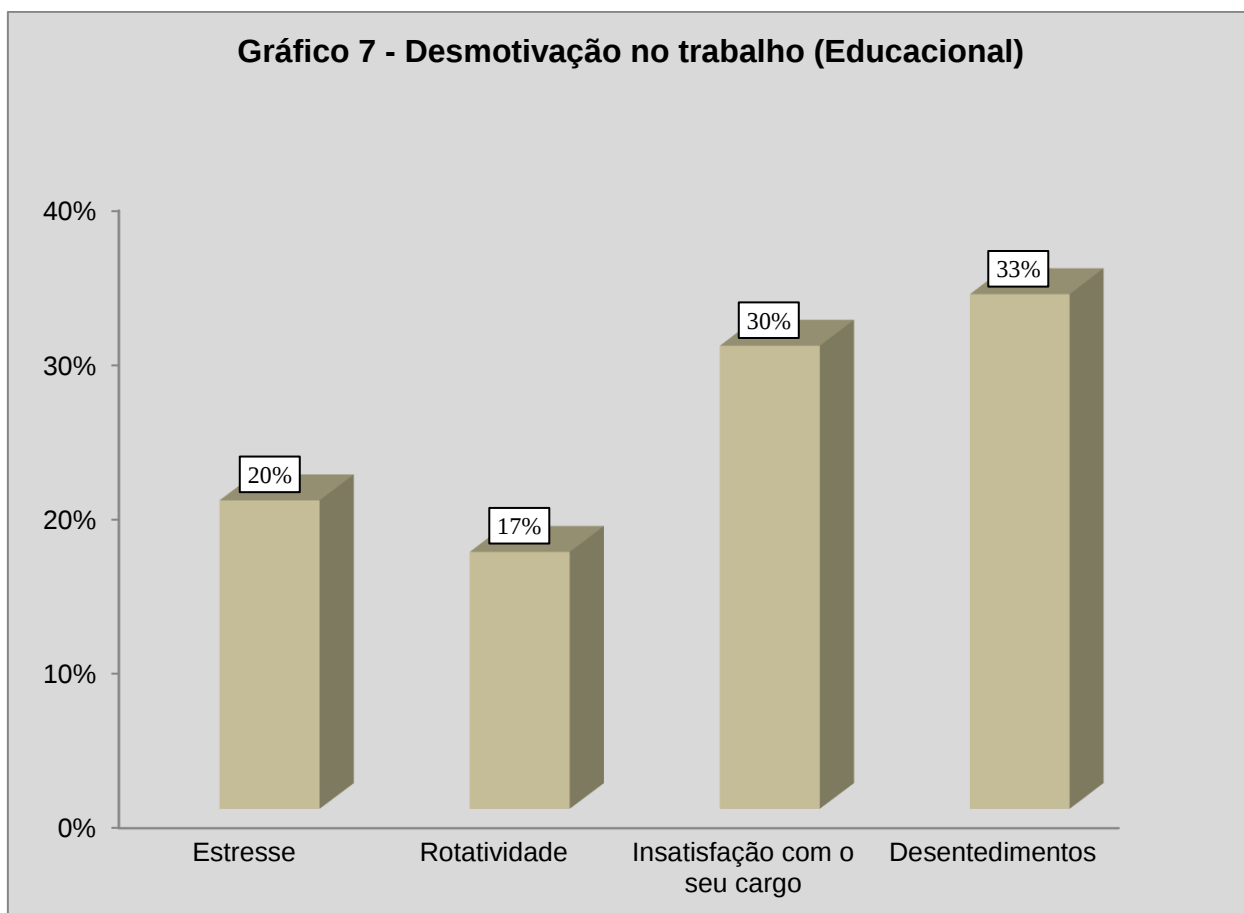
Fonte: Elaboração pelos autores

De acordo com o gráfico acima, que nos indica o fator que mais desmotiva na organização que atua na área de metalúrgica, é visível que os desentendimentos e estresse são os elementos mais predominante dentre as demais, possuindo 37% e 33%, e são fatores que podem ser evitados no ambiente de trabalho, através de diálogos, e isso pode trazer consequências enorme para empresa. Em seguida, esta a insatisfação com o seu cargo, com 23%, posteriormente a rotatividade, com 13%,



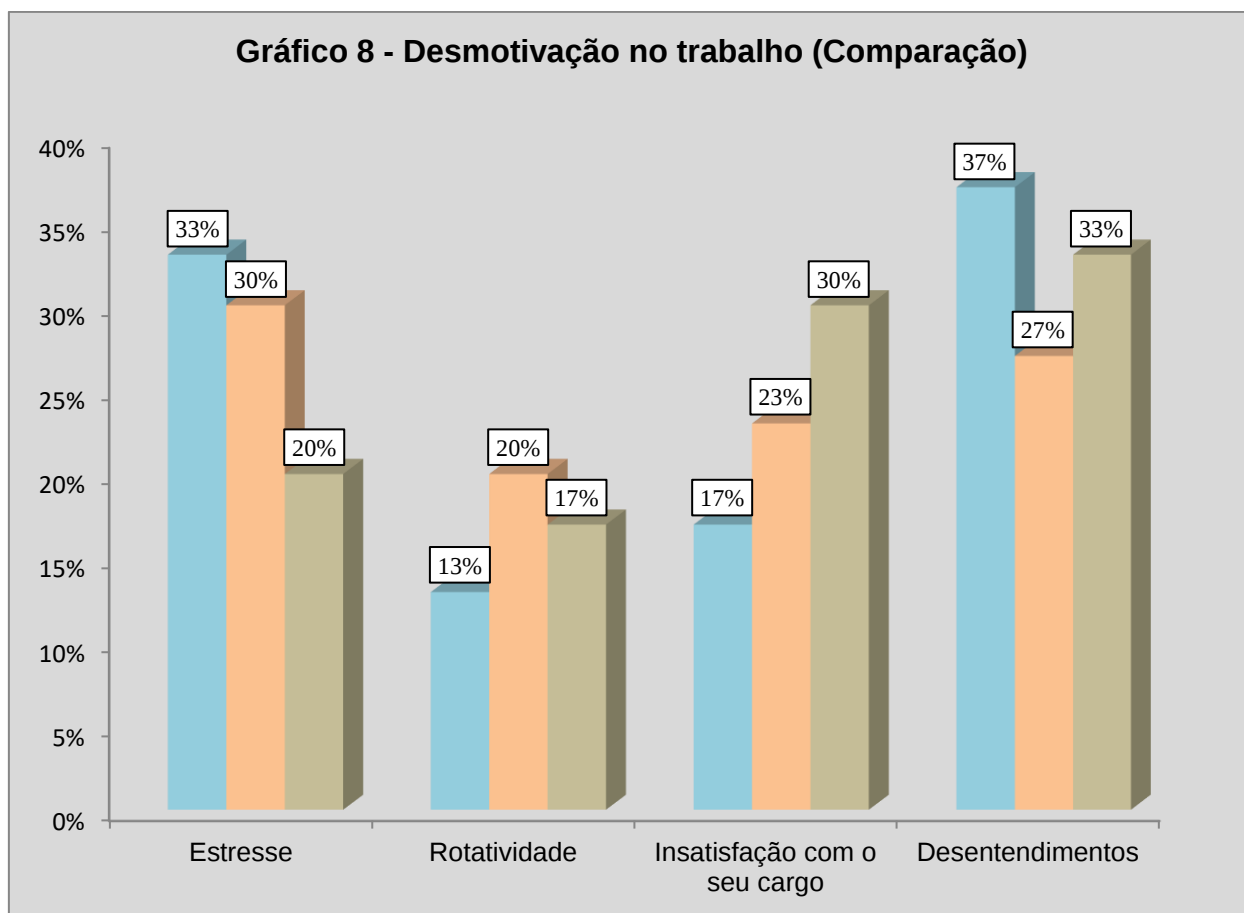
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica o fator que mais desmotiva na organização fornecedora de energia, é correto afirmar que a basicamente um equilíbrio entre os quatros elementos, pois estão aproximados com relação à porcentagem, sendo estresse com 30%, desentendimentos com 27%, insatisfação com o seu cargo com 23% e por fim, rotatividade com 20%, com base nisso, é possível afirmar o quão necessário essa empresa necessita de melhoria em diversos fatores.



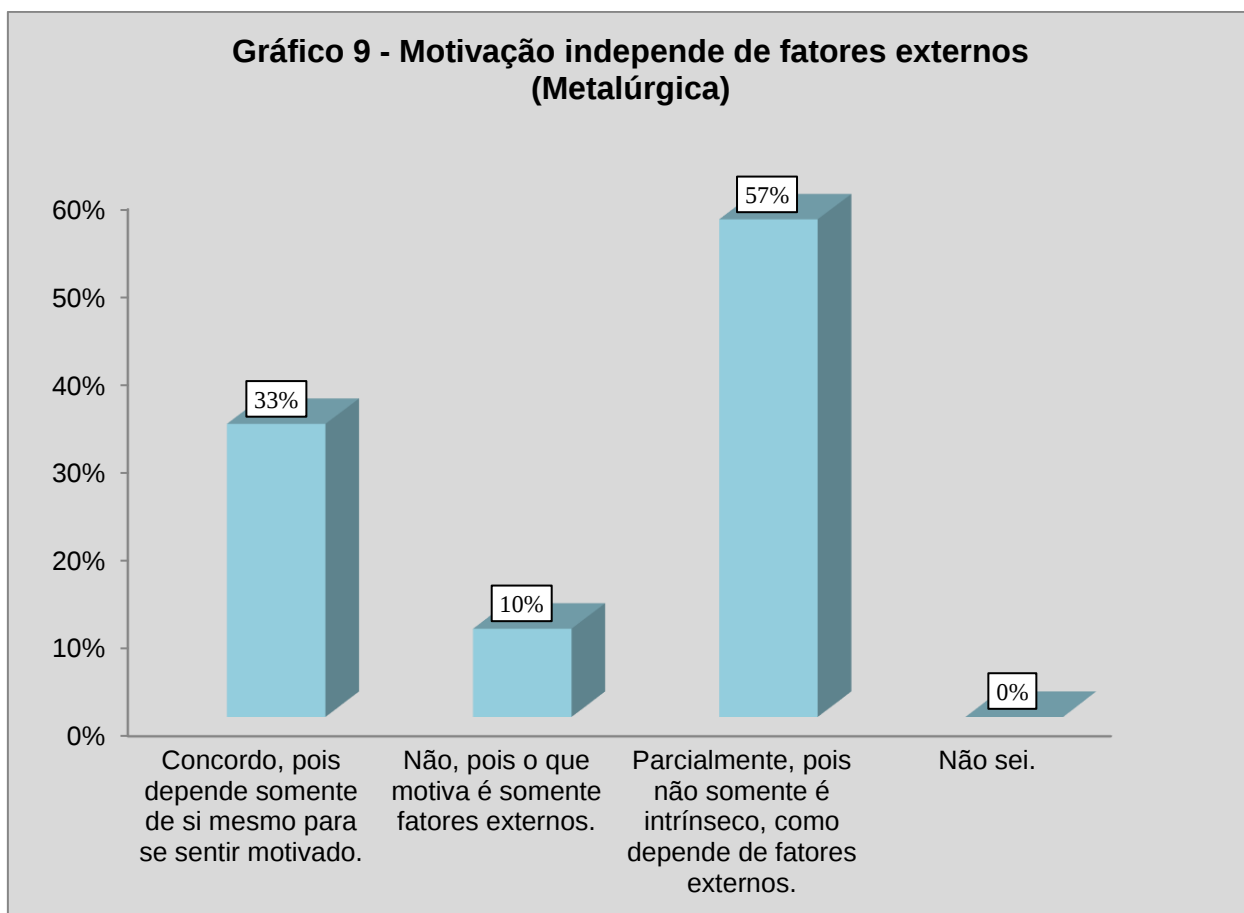
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica o fator que mais motiva na organização educacional, é perceptível que a insatisfação com o seu cargo e desentendimentos são os principais fatores dominantes, acarretando 30% e 33%, e mostrando o quão necessário é o diálogo, em ambas as situações, pois a empresa estará ciente do motivo da insatisfação, e primordial para um bom desentendimento. Logo após, está o estresse com 20% e rotatividade com 17%.



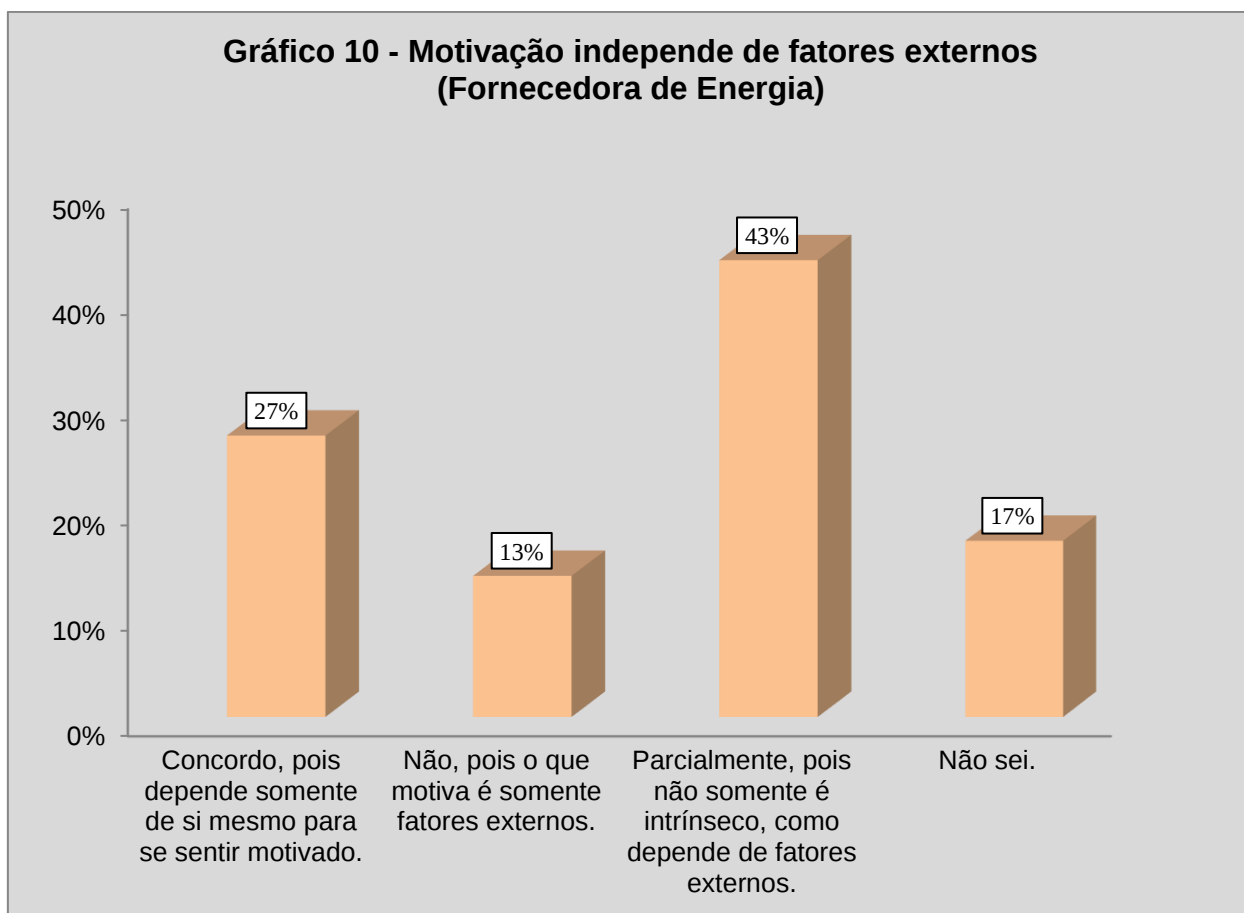
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica uma comparação dos gráficos anteriores, é possível afirmar o quão preponderante é o desentendimento e o estresse em ambas as empresas, expondo a ausência de diálogo nas mesmas, e certificando desse déficit. A empresa educacional deve ficar atenta também, com o elemento insatisfação com o cargo, pois isso pode gerar um desconforto com o funcionário e consequentemente uma má produtividade.



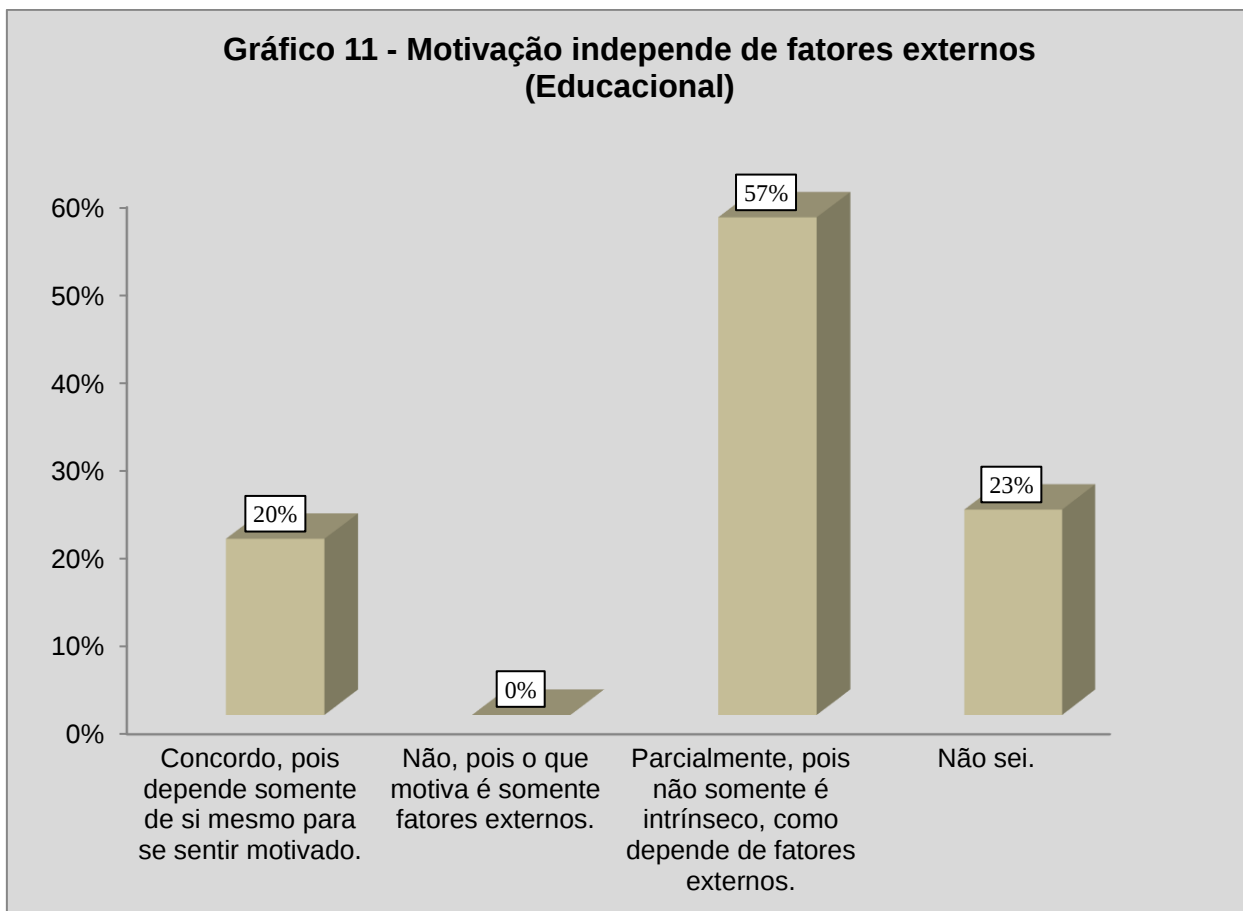
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica se a motivação é somente algo intrínseco, na organização que atua na área de metalúrgica, é visível que o maior índice, está em parcialmente, pois não somente é intrínseco, como depende de fatores externos, com 57%. Em seguida, 33% dos funcionários optaram por concordar, pois depende somente de si mesmo para se sentir motivado, e os 10% restante, escolheram que não, pois o que motiva é somente fatores externos.



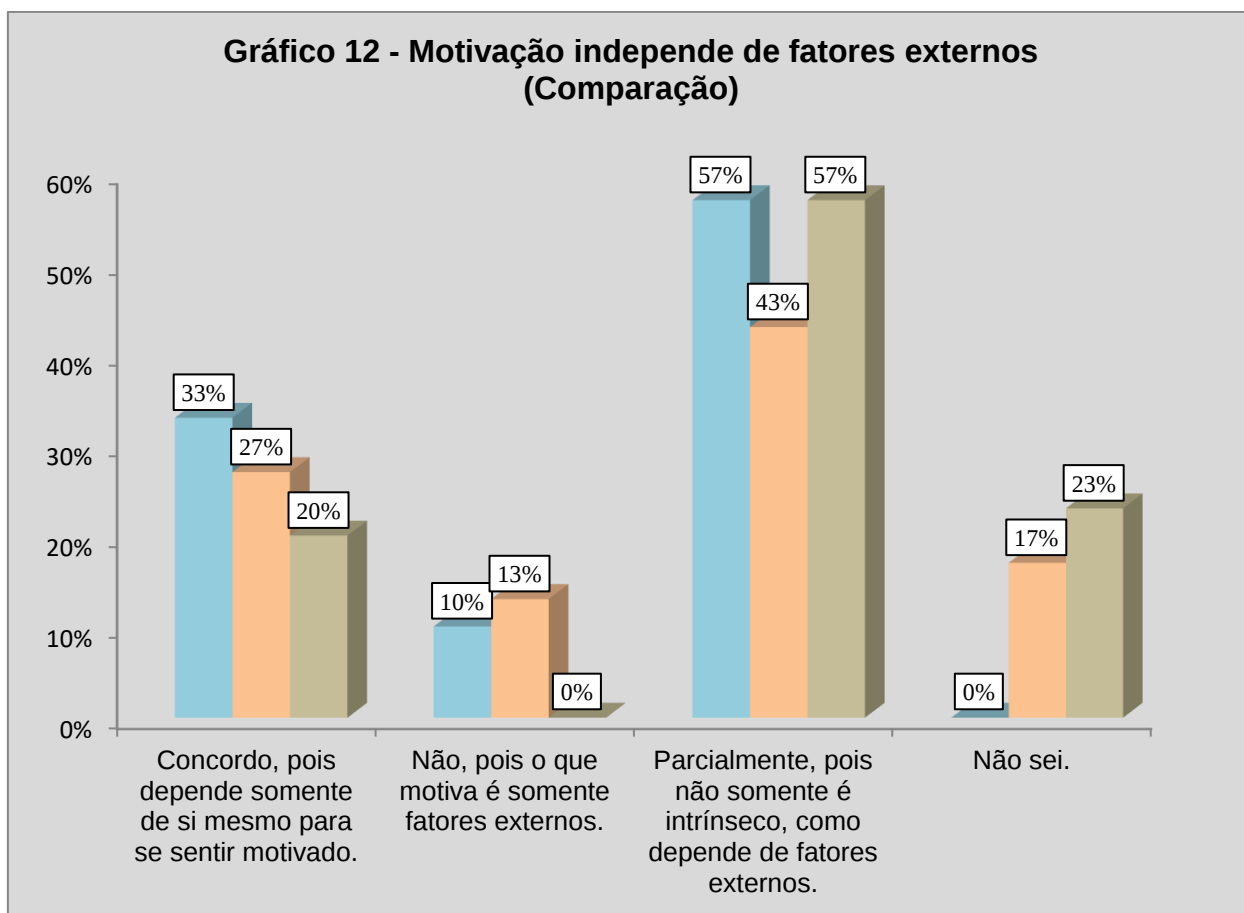
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica se a motivação é somente algo intrínseco, na organização fornecedora de energia, é visível que o maior índice, está em parcialmente, com 43%, pois não somente é intrínseco, como depende de fatores externos. Em seguida, 27% dos funcionários optaram por concordar, pois depende somente de si mesmo para se sentir motivado, 13% escolheram que não, pois o que motiva é somente fatores externos, e 17% que não sabia.



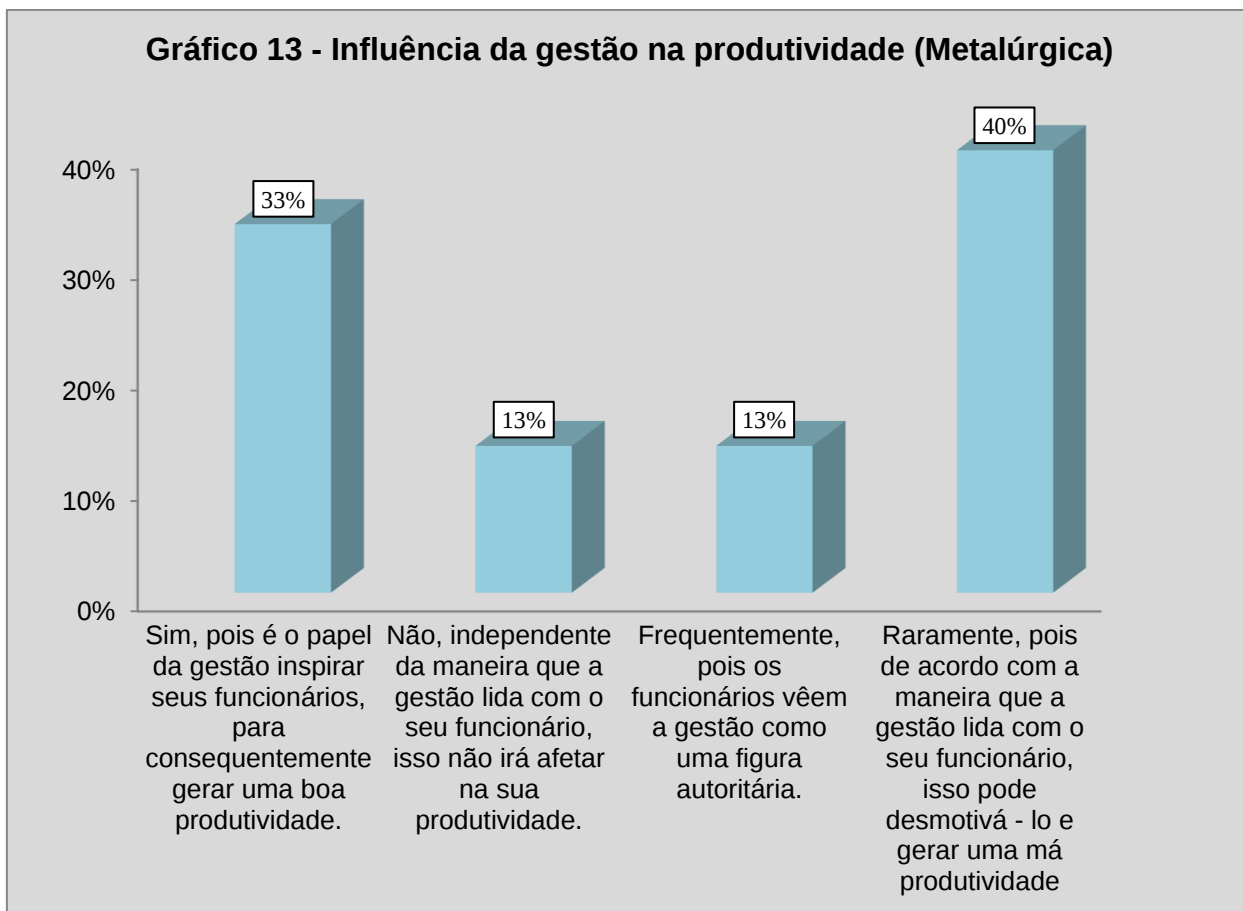
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica se a motivação é somente algo intrínseco, na organização educacional, é visível que o maior índice, está em parcialmente, pois não somente é intrínseco, como depende de fatores externos. Em seguida, 20% dos funcionários optaram por concordar, pois depende somente de si mesmo para se sentir motivado, e os 23% restante, escolheram que não sabiam.



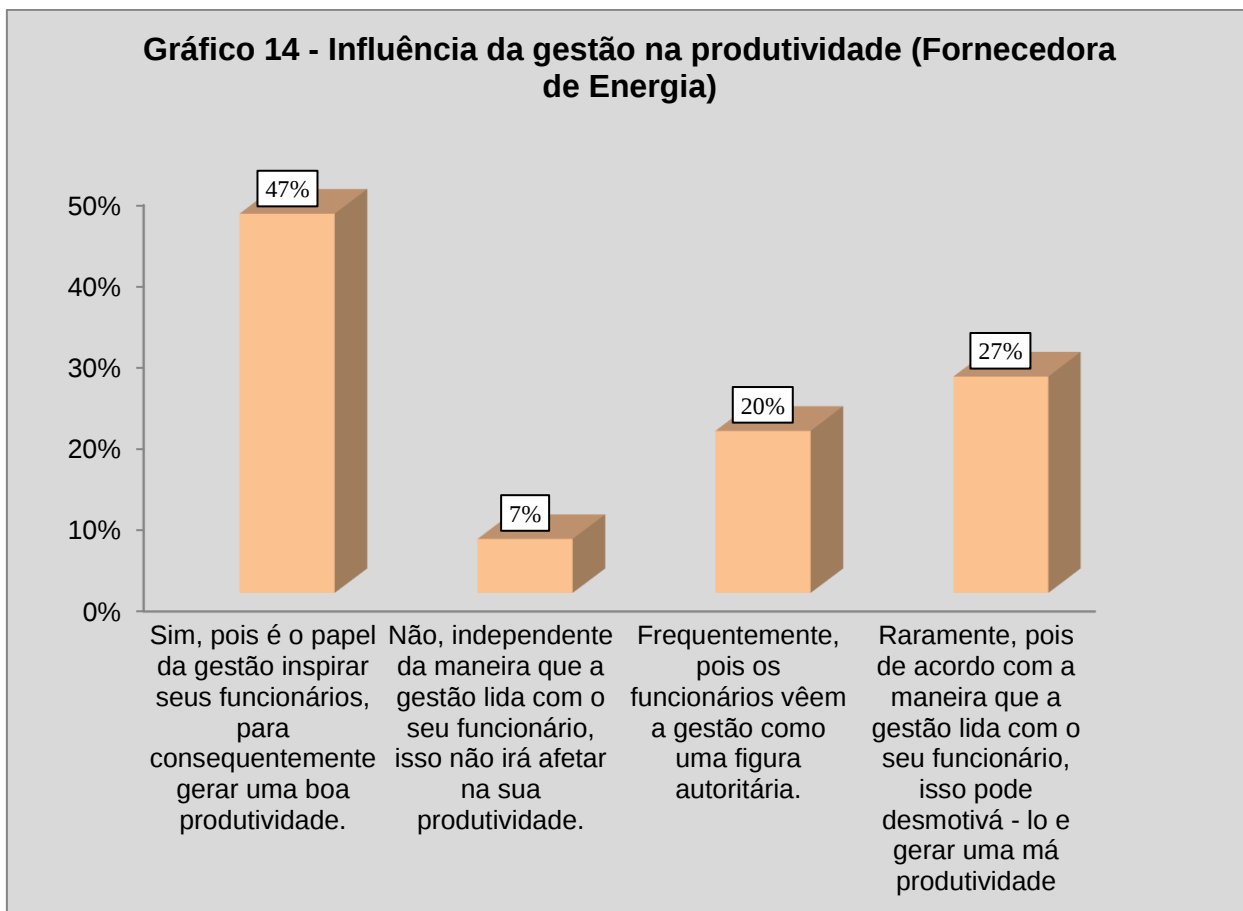
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica uma comparação dos gráficos anteriores, é visível que o maior índice em ambas as empresas, está em parcialmente, pois não somente é intrínseco, como depende de fatores externos, e essa alternativa é a mais viável dentre as outras, pois os funcionários necessitam de fatores externos (remuneração, benefícios, etc.), isso irá colaborar extremamente para sua motivação, porém é essencial que o mesmo se auto – motive.



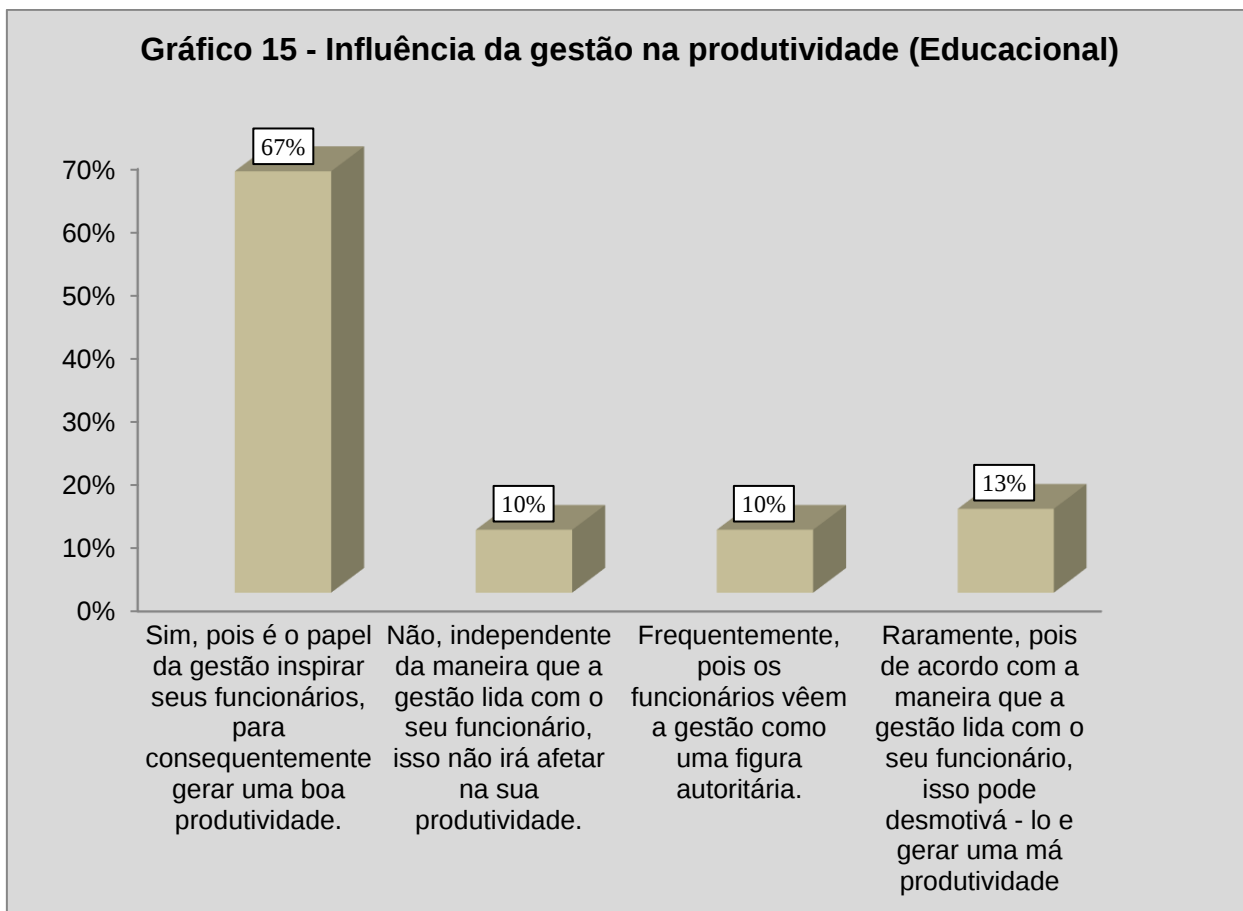
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica se a atitude da gestão, influência na produtividade dos funcionários que atua na área de metalúrgica, é visível que o elemento com maior porcentagem, é raramente, pois dependendo da maneira se lida com o mesmo, isso pode desmotivá-lo, acarretando 40%. Em seguida, é notório que a gestão deva se manifestar de maneira positiva com os seus funcionários, para consequentemente se ter uma boa produtividade, se obteve 33%, posteriormente estão os que não concordam, pois afirmam que não influenciam no rendimento, e os que veem a gestão como uma figura autoritária, originando 13%.



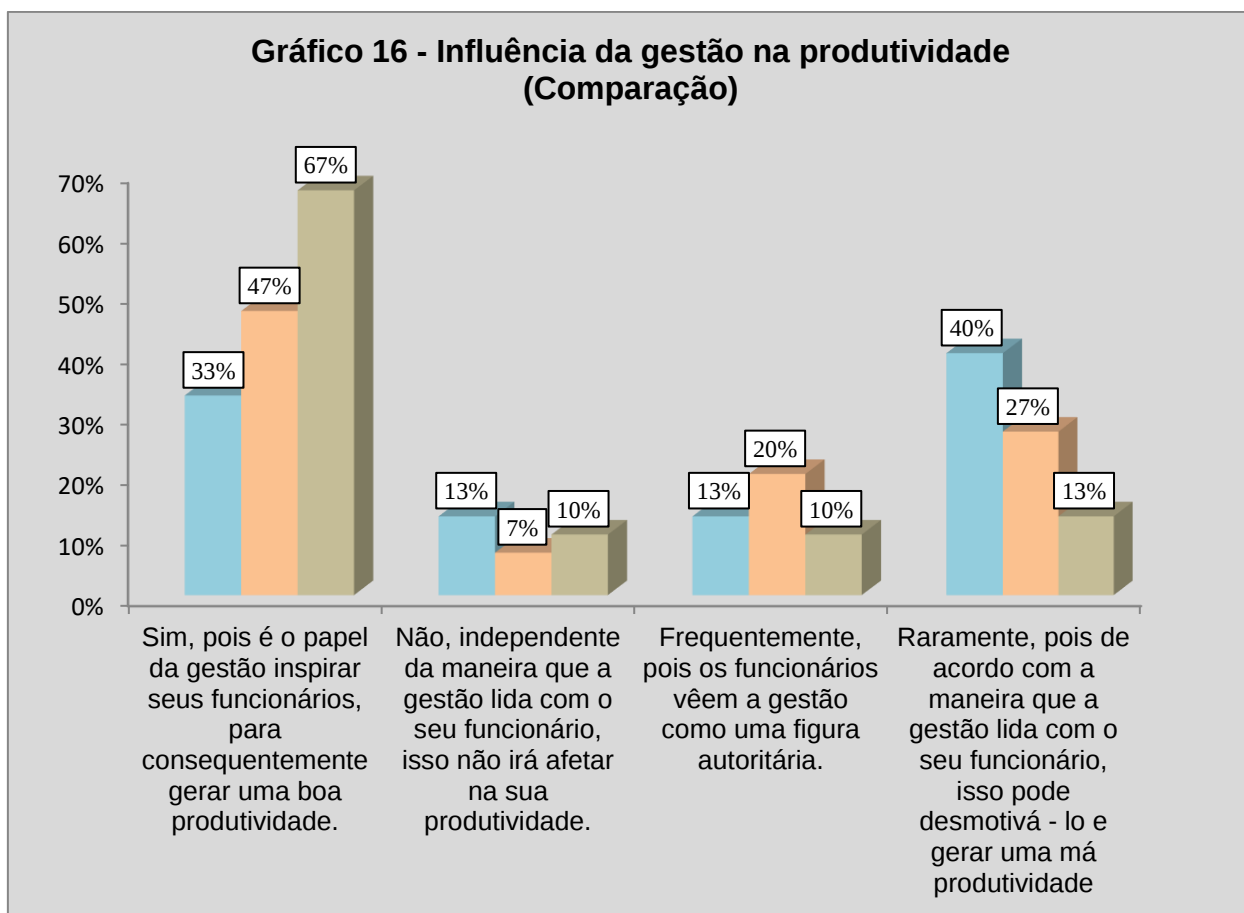
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica se a atitude da gestão, influência na produtividade dos funcionários, é correto afirmar que o índice com maior porcentagem, diz que sim, pois a gestão deve inspirar seus funcionários, para obter uma melhor produtividade, isso produz 47% do esboço. Seguidamente, com 27%, alegam que a gestão precisa saber lidar com o seu colaborador, para não desmotivá-lo e gerar uma má produtividade, e logo após estão os que veem como uma figura autoritária e que acreditam que não afetam em nada, com 20% e 7%.



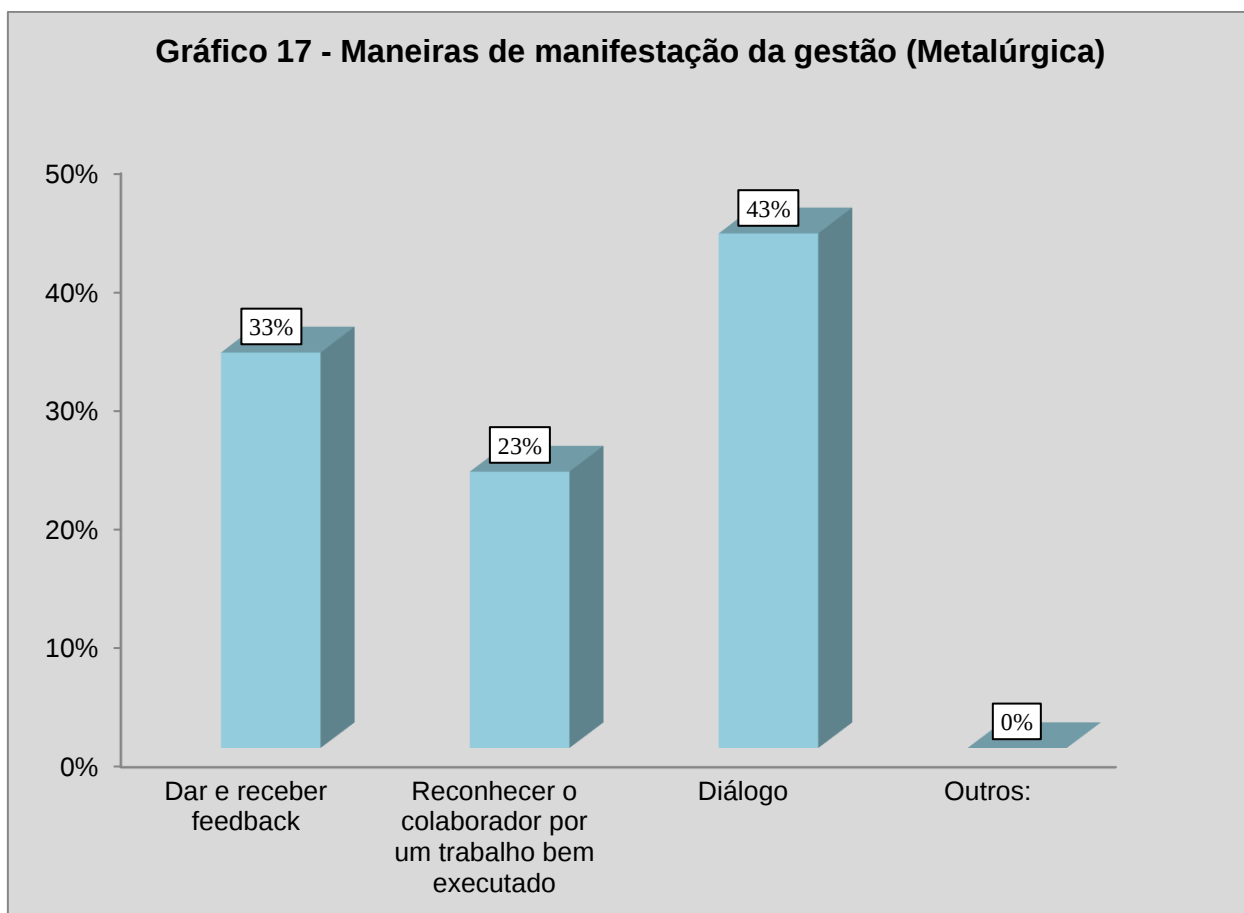
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica se a atitude da gestão, influência na produtividade dos funcionários na organização educacional, é perceptível que a gestão deve inspirar seus colaboradores, para gerar uma boa produtividade, pois é onde se concentra o maior índice, com 67%. Os demais nos trazem porcentagens próximas umas das outras, evidenciando que a gestão deve saber lidar com o mesmo, com 13%, e apresentando uma porcentagem igual para aqueles que vê como uma figura autoritária ou afirmam que não influencia, com 10%.



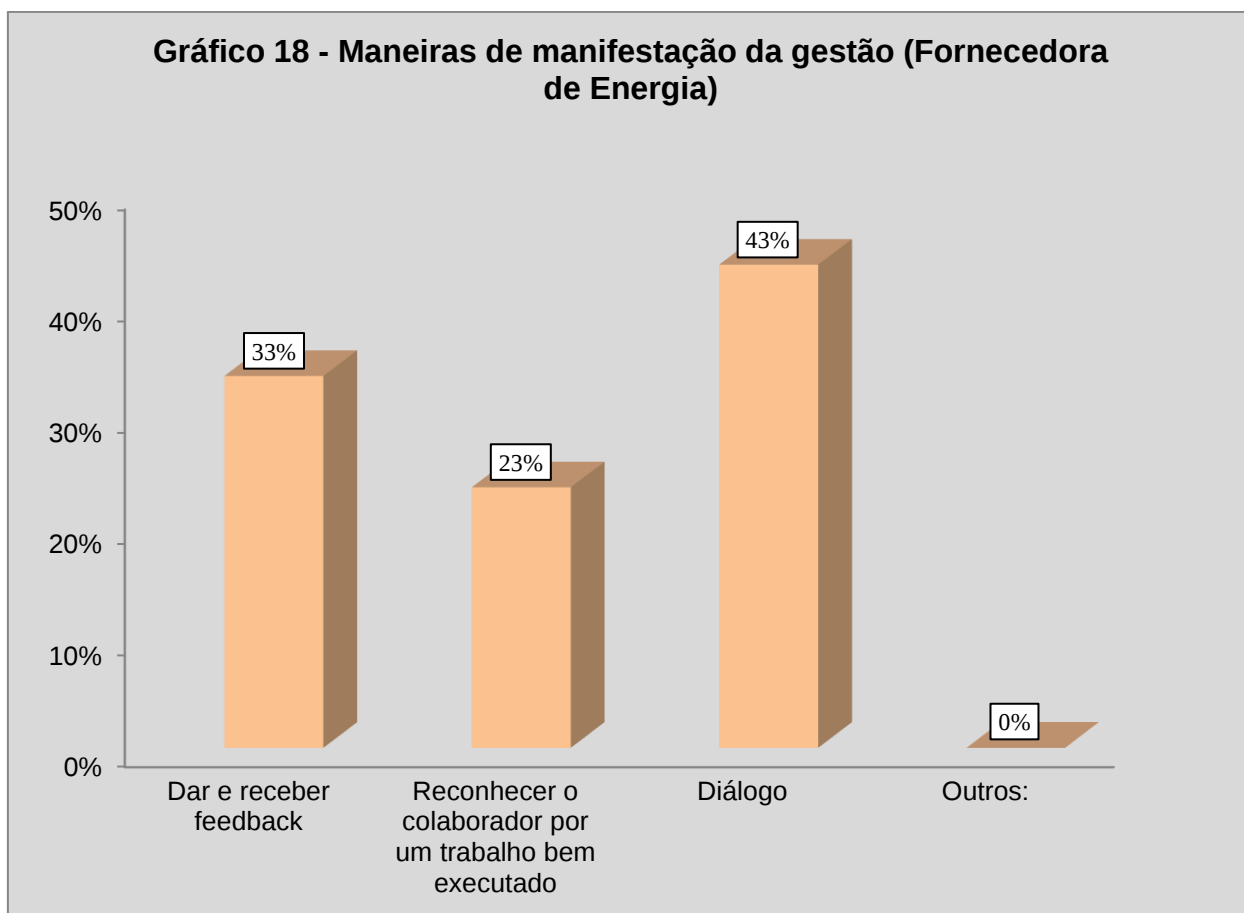
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica uma comparação dos gráficos anteriores, é possível afirmar o quão preponderante é a certeza de que a gestão deve de fato, inspirar seus funcionários, se assim pretendem obter uma boa produtividade e consequentemente atingir metas, porém outro fator importante é que a gestão deve saber lidar com os funcionários, entender como dialogar com o mesmo, evitando desmotivá-lo e uma má produtividade.



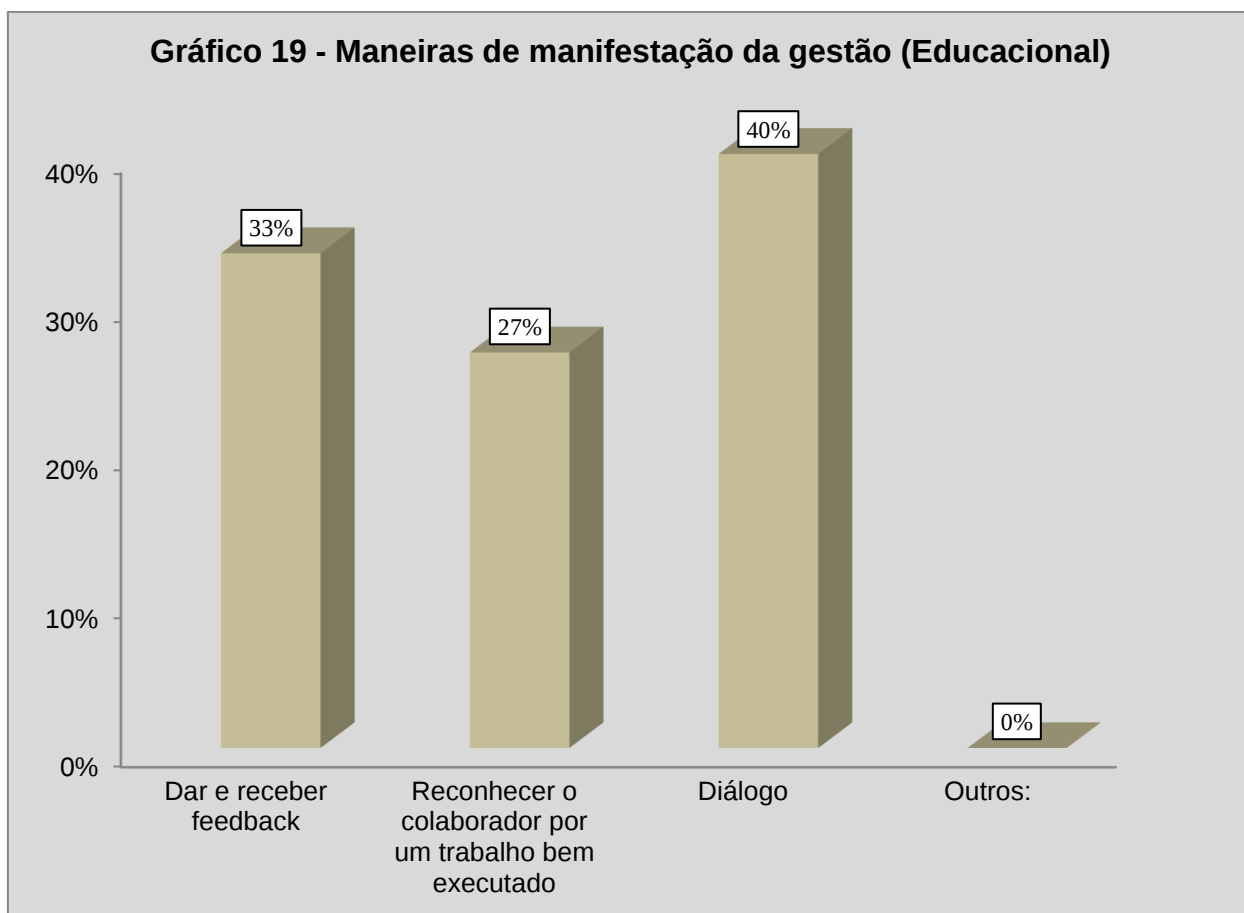
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica de que maneira a gestão deve se manifestar ao ver seus funcionários desmotivados, na organização que atua na área de metalúrgica, é visível que o diálogo é a condição dominante, pois através desse princípio poderá afirmar o que realmente está levando o funcionário a desmotivação, se é algo pessoal ou até mesmo profissional, e isto acarreta em 43%. Em seguida está a avaliação 360°, com 33%, que é de extrema importância, pois nisso será possível pautar os diversos fatores para melhoria e estar avaliando a gestão, posteriormente esta o reconhecimento para com o colaborador, com 23%.



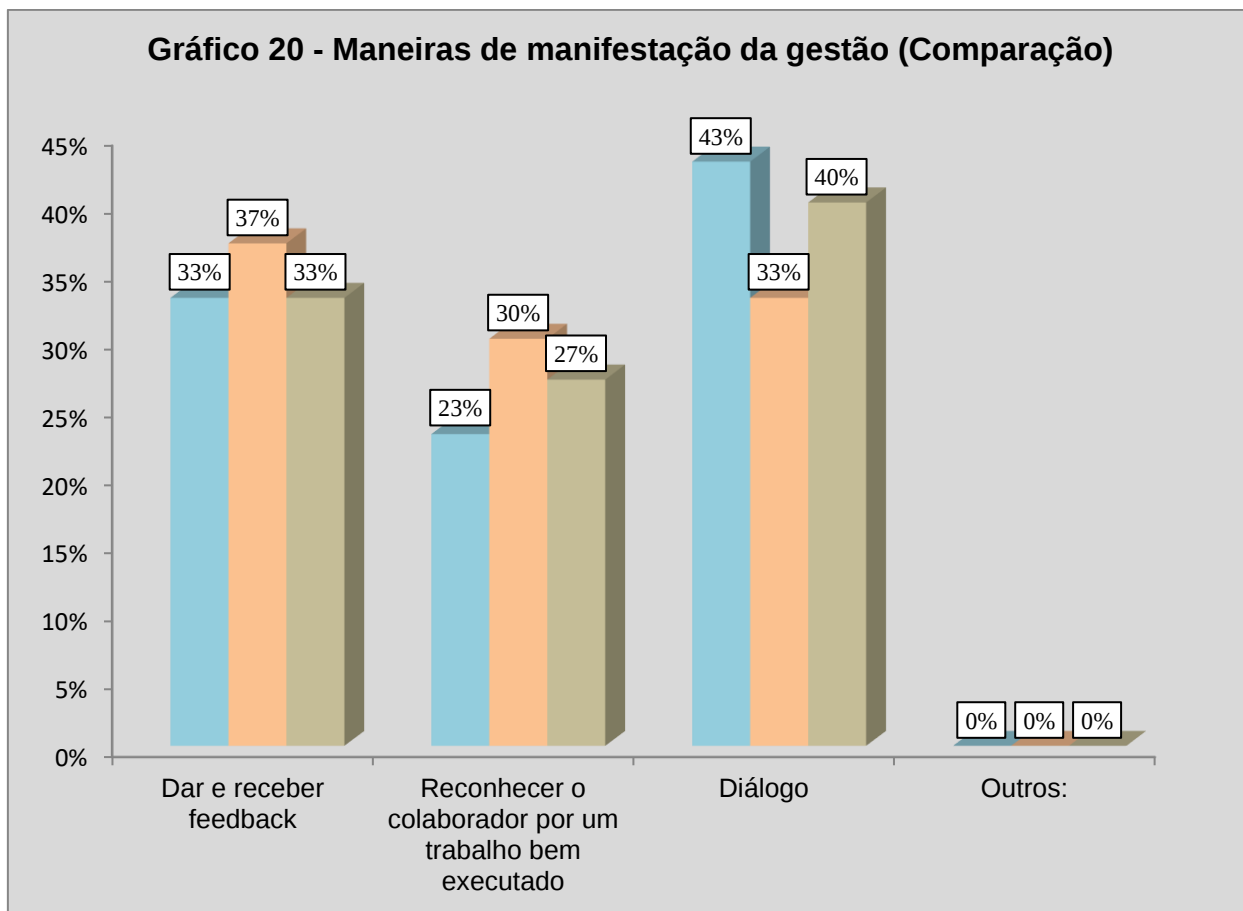
Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica de que maneira a gestão deve se manifestar ao ver seus funcionários desmotivados, na organização fornecedora de energia, é correto afirmar que ambas as alternativas estão com porcentagens próximas, e com base nisso pode se dizer o quão necessário e importante são esses elementos, para a empresa. Com maior índice está a avaliação 360°, obtendo 37%, posteriormente está o diálogo com 33%, e por fim o reconhecimento para com os colaboradores, com 30%.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica de que maneira a gestão deve se manifestar ao ver seus funcionários desmotivados, na organização educacional, é perceptível a predominância do diálogo, pois assim estará notificado do que se passa com o seu colaborador, para que o mesmo esteja desmotivado, isto gerou 40%. Ulteriormente, esta a avaliação 360º com 33%, de extrema relevância, e posteriormente o reconhecimento pelo bom trabalho com 27%.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com o gráfico acima, que nos indica uma comparação dos gráficos anteriores, é possível afirmar o quão preponderante foi o diálogo, mostrando o quão necessário é para a toda e qualquer empresa, porém infelizmente existem diversas empresas que são carentes desse elemento, e por isso muitos de seus colaboradores estão desmotivados, todavia despercebidos. A avaliação 360°, é necessário para uma auto avaliação, com base no que a gestão examinar sobre o funcionário, e para melhoria da própria gestão. E o reconhecimento, é de grande valia, pois assim saberá que esta realizando um ótimo serviço e estará contribuindo de forma positiva para a empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na obtenção dos resultados, pode se notar que fatores motivacionais influenciam diretamente na produtividade do indivíduo enquanto colaborador. Sendo assim, com a implantação do questionário concluímos que a gestão tem um envolvimento direto com os colaboradores, podendo afetar positivamente ou negativamente no modo de agir de seus funcionários.

Observamos que cada empresa tem um tipo de motivação que varia de acordo com segmento. O crescimento profissional e a remuneração são os principais fatores motivacionais nas empresas pesquisadas.

A motivação no trabalho é a conexão de comportamentos que entusiasma o colaborador, influencia o envolvimento da pessoa com a ocupação no local de trabalho.

A Motivação Organizacional é um ajuste para a busca de resultados para o sucesso da empresa, que condiz diretamente com o desempenho dos indivíduos.

No final, estudou-se teorias motivacionais, com base em referências bibliográficas, estudo de caso, etnografia, pode se notar que a motivação é um elemento de relevância no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES, **Teoria x-y-e-z**. 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/teoria-x-y-e-z>>. Acesso em: 06 abr. 2019.

BRASIL ESCOLA, **Teoria dos Dois Fatores**. Disponível em: <<https://m.monografias.br/monografia/monografia-1234567890/teoria-dos-dois-fatores.htm>> Acesso em: 04 Maio. 2019.

CONCEITO DE MOTIVAÇÃO 2011. Disponível em: <<https://conceito.de/motivacao>>. Acesso em: 07 mar. 2019.

ESCOLA DE GESTÃO. **Teorias e sugestões motivacionais**. 2017 Disponível em: <http://www.escoladegestao.pr.gov.br/arquivos/File/artigos/administracao_e_previdencia/teorias_e_sugestoes_motivacionais_para_o_pm.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2019

FRANÇA, Sullivan. **Teoria de Maslow: qual sua relação com coaching?**. 2017. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/a-teoria-de-maslow>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

OPINION BOX, **Pirâmide de Maslow: o que é e por que você precisa conhecê-la**. Disponível em: <<https://blog.opinionbox.com/piramide-de-maslow/>> Acesso em: 25 Maio. 2019.

PEPSIC, **Motivação na Psicologia**. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012>. Acesso em: 21 mar. 2019.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona**. 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

PERIARD, **Teoria dos Dois Fatores**. 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>> Acesso em: 04 maio. 2019.

RHPORTAL, **Teoria Z**. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/teoria-z/>> Acesso em: 15 abr. 2019.

SIGNIFICADOS, **Motivação**. 2014. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/motivacao/>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

VAZZOLER, **Endomarketing**. 2016. Disponível em: <<https://endomarketing.tv/motivacao/#.XMI0AjBK1s/>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

VAZ, Luiz. **A Teoria das Necessidades**. 2013. Disponível em: <<https://administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

5.FGV, **Jogos de Empresa**, Disponível em: <<https://www5.fgv.br/ctae/publicacoes/Ning/Publicacoes/00-Artigos/JogoDeEmpresas/Karoshi/glossario/McGREGOR.html>>. Acesso em: 18 abr. 2019.

Apêndice D – Questionário estudo de caso



-
1. O que mais te motiva no trabalho?
 2. O que mais te desmotiva no trabalho?
 3. Muitos afirmam que motivação é somente algo intrínseco, ou seja, independe de fatores externos. Você concorda?
 4. No seu entender, a atitude do gerente para com seus funcionários é o fator que mais influência na produtividade deles?
 5. De que maneira a gestão