

ASPECTOS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Karine Giovana Cabral de Souza², Lara Fabiana Dallabona³, Josefa Rafaela Gomes da Silva⁴

¹ Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis– CEAVI– Bolsista PROIP

³ Orientadora, Departamento de Ciências Contábeis– CEAVI - lara.dallabona@udesc.br

⁴ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – CEAVI – Bolsista PROIP

O estudo objetivou analisar a percepção dos empregados de empresas do comércio de Presidente Getúlio/SC sobre a motivação no ambiente de trabalho. A amostra envolveu 112 empregados. A motivação poder ser compreendida como um conjunto de fatores psicológicos que determinam as ações e comportamentos de um indivíduo (BEDRAN; COIMBRA, 2009). Pesquisas como a de Luiz, Bertoni e Machado (2019), Boldo, Severo e Guimarães (2018) e Zonatto, Silva e Gonçalves (2018) investigaram a motivação dos trabalhadores no ambiente de trabalho, o que instiga o desenvolvimento de estudos nessa área, para que, a depender dos resultados, as empresas possam observar possíveis fatores que estão impactando na motivação, e buscar subsídios que possam ser inseridos nessas empresas para melhorar este cenário e reduzir a pretensão de saída das empresas.

A motivação no ambiente de trabalho estimulador e produtivo tende a favorecer a entidade, assim como o bem-estar de seus empregados, desse modo, motivar os trabalhadores pode acarretar na melhora da satisfação, do desempenho individual e da produtividade do colaborador (PÉREZ-RAMOS, 1990). Cada setor de atividade necessita mediar as condições organizacionais para suprir as expectativas de motivação e a disposição para aceitarem mudanças que surgirem no ambiente de trabalho (TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2019).

Com base nesta temática, a pesquisa se classifica como quantitativa, descritiva, do tipo *survey*. Para a aplicação do questionário, houve contato inicial com a gestão das empresas por meio de conversa presencial ou contato telefônico para verificar a viabilidade de aplicação da pesquisa. Mediante autorização, o instrumento de pesquisa foi entregue aos empregados e estes foram informados por meio de um termo de consentimento dos objetivos da pesquisa, da liberdade de não responder o questionário ou da desistência de participar da pesquisa a qualquer momento. Da amostra de 112 empregados do ramo do comércio, constatou-se que a maioria é do gênero feminino (75%), com idade entre 18 e 25 anos, com ensino médio completo (50%) e tempo médio de atuação na empresa entre 1 e 5 anos.

Para o constructo envolvendo a motivação dos empregados, a pesquisa utilizou os estudos de Luiz, Bertoni e Machado (2019), Boldo, Severo e Guimarães (2018) e Zonatto, Silva e Gonçalves (2018). Para medir as variáveis, o estudo utilizou uma escala *Likert* de mensuração de 5 pontos, sendo 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente). Os dados coletados foram organizados em planilhas eletrônicas do *Microsoft Excel*, e a análise se deu por meio da técnica de consenso. Na Tabela 1 é possível observar o consenso dos empregados em relação a motivação.

Foi possível constatar quanto a motivação que a questão MT1 “minhas necessidades físicas, como comida, moradia e lazer são supridas” demonstrou um consenso moderado de 76%

por parte dos respondentes que concordaram parcialmente com a afirmativa. Na MT2 “me sinto seguro sobre minha estabilidade no meu emprego” também ocorreu um consenso moderado de 73% em que as respostas se concentraram em concordo parcialmente e concordo totalmente com a afirmativa.

Tabela 1. *Consenso dos colaboradores em relação a motivação*

	Motivação						
	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	MT7
Consenso	76%	73%	66%	67%	52%	61%	69%
	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	MT13	
Consenso	57%	47%	59%	59%	66%	61%	

Constata-se que os empregados que trabalham a mais tempo na empresa se sintam mais seguros em relação a manter o seu emprego, enquanto as pessoas que a pouco tempo atuam na organização, possuem insegurança nesse quesito. Trevisan, Veloso e Dutra (2019) verificaram que cada setor de atividade precisa se atentar as circunstâncias organizacionais para ter informações de como manter os empregados motivados e sempre dispostos a aceitar mudanças que surgem no ambiente de trabalho.

Na questão MT5 “me sinto motivado para trabalhar apenas considerando o salário que a empresa oferece” houve um consenso equilibrado de 52% em que a maioria dos respondentes concordam parcialmente com a afirmativa. Outra questão de destaque é a MT9 “meu trabalho condiz com minha qualificação profissional”, da qual demonstrou um consenso equilibrado, concentrando as respostas em concordo parcialmente e indiferente, o que leva a pressupor que os laboristas não concordam completamente que o seu trabalho condiz com sua qualificação profissional, visto que os que possuem graduação não atuam muitas vezes na área em que estudam e os demais possuem apenas o ensino médio completo, em sua maioria.

Portanto, os dados sugerem que há um grau satisfatório de motivação entre os empregados do comércio de Presidente Getúlio/SC. Muitos são motivados pela necessidade de trabalhar para se sustentar e sustentar sua família, outros para terminar a graduação e buscar um futuro melhor. Conforme Luiz, Bertoni e Machado (2019), a motivação é diferente para cada indivíduo, pois cada um possui valores, necessidades e desejos diferentes e algumas pessoas precisam de mais estímulo para serem motivadas do que outras, isso demonstra que a liderança tem impacto direto com a motivação dos trabalhadores, pela tomada de decisões em relação a buscar o que o motiva e colocar em prática o que for possível para um melhor desempenho individual do trabalhador. Nesse contexto, pesquisas futuras poderiam analisar quais são os estilos de liderança que predominam nas empresas e como agem para manter os colaboradores motivados.

Palavras-chave: Motivação. Empregados. Ambiente de Trabalho.