



V SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES UM OLHAR SOBRE A REGIÃO SUL DO BRASIL

ADRIANE INÊS JANTSCH DAL BOSCO

FAI - Faculdade de Itapiranga

rh@seifai.edu.br



V SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES: UM OLHAR SOBRE A REGIÃO SUL DO BRASIL

RESUMO

Em meio à crise econômica e o mercado competitivo, as organizações são desafiadas a criar novas estratégias capazes de gerar resultados positivos. Nesse sentido, este trabalho visa compreender a interferência das variáveis no ambiente de trabalho e os incentivos capazes de gerar a motivação e satisfação dos trabalhadores na realização das tarefas. O objetivo foi identificar qual a percepção da motivação e satisfação dos trabalhadores da Região Sul do Brasil. A fim de elucidar o objetivo geral, desenvolveu-se uma pesquisa de abordagem quantitativa e descritiva. Para a coleta de dados, adotou-se a técnica *survey*, através de um questionário com 312 trabalhadores da Região Sul do Brasil. Foram tabulados com o auxílio do Google Drive e Microsoft Excel e analisados por meio da estatística descritiva com auxílio do software IBM SPSS Statistics 21.0. Os resultados evidenciaram a satisfação que os trabalhadores possuem com o seu trabalho, a capacidade de identificar o que há para fazer e manter-se ocupado, e como utilizar suas próprias competências para ajudar outras pessoas. Importante destacar que em relação aos fatores de motivação estes percebem de forma positiva a interação com outras pessoas, possuir um bom ambiente de trabalho com condições seguras modernas e higiênicas, bem como ter papéis e responsabilidades claros e bem definidos.

Palavras-chave: Motivação; Satisfação; Trabalhadores.

ABSTRACT

Amid the globalization, the economic crisis and the competitive market, the organizations are challenged to create new strategies capable of generate positive results. In this sense, this work aims at understanding the interference of variables in the work environment and incentives capables of generate the motivation and satisfaction of the workers making the same feel recognized and stimulated to realization of the tasks. The objective was identify what the perception of motivation and satisfaction of the workers of South Region Brazil. In order to elucidate the general objective, developed a quantitative and descriptive research approach. For the collection of data, it was adopted the technique *survey*, and how enforcement tool, it was employed a questionnaire with 312 workers of South Region of Brazil. Were tabulated with the assistance of Google Drive and Microsoft Excel and analyzed by means descriptive statistics with the assistance of software IBM SPSS Statistics 21.0. The results evidenced the satisfaction that workers possess with their work, the capacity of identify what is there to do and to always keep busy, and how to utilize their own competences to help other people. Important to highlight that in relation to the motivating factors the workers perceive of positive form the interaction with other people, have a good work environment with modern safe conditions and hygienic, as well as have papers and responsibilities clear and well defined.

Keywords: Motivation; Satisfaction; Workers.

1 INTRODUÇÃO

A motivação e a satisfação dos trabalhadores não é um assunto recente para os gestores das organizações. Porém, com o passar do tempo, a necessidade de compreender o comportamento dos colaboradores frente a esses fatores vem se tornando essencial, gerando maior expectativa quanto ao rendimento dos funcionários, sua dedicação e desempenho, culminando em resultados positivos para as organizações e para os trabalhadores.



A motivação é própria de cada pessoa, de cada trabalhador, ela não pode ser imposta por diretores, chefes, coordenadores ou por outra pessoa, muito menos ser transferida de uma pessoa para outra. O que pode ser feito é criar ambientes agradáveis e estimular o indivíduo a desenvolver a motivação intrínseca para desenvolver uma atividade, o seu trabalho, ir em busca de um objetivo ou meta, e conquistar recompensas almejadas. (BUENO, 2002)

Neste sentido, este estudo busca identificar qual a percepção de motivação e de satisfação dos trabalhadores no Sul do Brasil, bem como os seus principais fatores. De forma inicial, faz-se uma contextualização dos principais conceitos de motivação e satisfação e em seguida são apresentadas as teorias mais relevantes sobre os temas.

Esta pesquisa pretende contribuir como referencial teórico dando suporte aos acadêmicos e aos gestores das organizações, bem como para os futuros gestores e para os próprios indivíduos compreenderem a motivação e a satisfação, e assim conseguir conquistar melhores resultados.

Desta forma, o objetivo geral desta pesquisa é identificar qual a percepção de motivação e satisfação dos trabalhadores no Sul do Brasil. Além disso, buscou-se identificar os principais fatores motivacionais e satisfatórios desta amostra.

Neste sentido, um fator que justifica nossa pesquisa é devido a importância dos gestores atentarem-se a atender os aspectos que motivam e satisfazem seus colaboradores, evitando o surgimento de lacunas/barreiras, que podem causar certa desconfiança e descontentamento entre colaborador/equipe e gestor.

Baseada nisso, esta pesquisa busca contribuir para as organizações, uma vez que amplia o conhecimento acerca do que motiva ou não os funcionários, sendo um excelente aporte teórico que justifica ações de gestão de pessoas, desenvolvimento e retenção de talentos. Este trabalho objetiva auxiliar no esclarecimento dos fatores capazes de representar alguma diferença nas motivações dos profissionais.

O presente estudo busca contribuir no aporte teórico sobre o tema junto à comunidade academia, embora haja muitos estudos que demonstrem as motivações e suas diferentes teorias, existentes no meio literário e acadêmico, nos mais diversos ramos de atuação profissional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção apresentará o referencial bibliográfico, que servirá como base para a pesquisa, incluindo definições, fatores, efeitos e as principais teorias existentes.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ACERCA MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO

Motivação não é um assunto recente, surgiu antes da Revolução Industrial, onde normalmente o mecanismo motivacional utilizado era a ameaça e punição. Raramente as pessoas eram recompensadas, recebiam a promessa da recompensa e alguns favores especiais, quando desempenhassem o serviço a contento. Aliado a Revolução Industrial, foram feitos investimentos altos em busca do aumento da eficiência nos procedimentos industriais. Acreditou-se que a maneira de tratamento dada as pessoas traria resultados significativos. Nesse contexto, os gerentes e administradores buscavam pessoas que consideravam adequadas para o desempenho de cargos, e utilizar todo o seu potencial no trabalho. (BERGAMINI, 2008)

Trabalhadores satisfeitos produzem melhor, pois a satisfação está ligada à produtividade, quanto mais satisfeito encontra-se o indivíduo maior será sua produtividade, refletindo em resultados positivos para a organização. Desse modo, para um trabalhador estar feliz ele deve estar satisfeito com o seu trabalho, e o reflexo será a sua eficiência. (ROLA, 2013)



A seguir será feita uma breve apresentação dos principais aspectos sobre a motivação, a percepção do indivíduo em relação a ela, e a sua importância para o trabalhador e para as empresas indo ao encontro do alcance dos objetivos, metas e expectativas.

2.2 PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À MOTIVAÇÃO

A motivação é como uma mola que nos empurra para uma meta. Quanto maior for a meta a ser alcançada, maior será a motivação necessária. Portanto, somente ficamos motivados quando tentamos conquistar algo, podendo ser dinheiro, reconhecimento, segurança ou a autoestima. (DICTER, 1989)

Podemos também entender a motivação como uma energia, uma tensão, uma força ou um impulso interno das pessoas, sendo importante considerar que ela parte de estímulos interiores a cada um e leva os mesmos a agir de forma espontânea em busca do objetivo pré-estabelecido, assim sendo ou não possível motivá-los. Apenas podemos criar ambientes compatíveis com estes objetivos no qual os mesmos vão se sentir motivados. (BUENO, 2002)

Costa (2012) diz que a motivação origina-se de uma necessidade não satisfeita, levando o indivíduo à tensão para agir. Ela pode ser descrita como sendo individual e interna, intencional e dinâmica, pois cada pessoa é diferente e possui necessidades e objetivos diferentes, bem como sendo externa onde o mesmo busca satisfazer-se de forma indireta, através de recompensas materiais ou monetárias pagas pelas empresas. Portanto, a motivação nas pessoas pode ocorrer de duas maneiras, interna ou externamente, sendo assim a motivação interna parte do indivíduo e a motivação externa parte dos fatores externos, da relação do indivíduo com uma terceira pessoa.

Segundo Pinto (2010), a motivação é um fator interno, inerente ao próprio homem, e não atrelada aos fatores externos, como muitas vezes parece ser, pois ela não depende dos fatores externos, que proporcionam as pessoas sentirem-se valorizadas, fomentando a motivação. Assim, a motivação interna está ligada ao cumprimento de tarefas, dispensando reforços externos e estimulando os sentimentos de competência e autodeterminação.

A motivação externa são recompensas ocorridas pela margem da natureza do trabalho e podem provocar a satisfação ou a insatisfação. Quando uma empresa adota esse tipo de motivação, seus gestores precisam estar cientes que não poderão retirá-los, pois estarão retirando junto o estímulo e podendo tornar o ambiente frustrante. As premiações ou incentivos, oferecidas na forma de dinheiro, devem aumentar mês a mês, e quando forem em premiações às mesmas devem ser alteradas todos os meses, para que continue sendo atrativos a seus funcionários e o empenho continue sendo o mesmo do início da “campanha”. (ANTUNES; STEFANO; SANTOS, 2013)

Como podemos observar a motivação é individual, própria de cada um, partindo do próprio ser humano, ou sendo estimulada por fatores externos, com ações curtas e breves. Ao encontro da motivação temos a satisfação, que é consequência da motivação, e estaremos abordando a seguir de que forma se dá a percepção do indivíduo em relação a satisfação.

2.3 PERCEPÇÕES QUANTO À SATISFAÇÃO

Ao minúcia sobre a satisfação, Costa (2012) diz que a satisfação com o trabalho é uma atitude positiva ou negativa que o funcionário tem sobre o seu trabalho, sobre o supervisor, o trabalho em grupo, sobre a organização e a vida. É a extensão sobre as quais os indivíduos se sentem satisfeitos com o seu trabalho. Assim, a satisfação se manifesta de forma diferente nos trabalhadores, pois suas origens são diferentes, bem como suas disposições e temperamentos.

Para Rola (2013), a satisfação com o trabalho ou atividade exercida pode variar de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância, de momento para momento ou ao longo



do tempo com a mesma pessoa. Ela sofre influências internas e externas do ambiente de trabalho que podem afetar a saúde física e mental do cada trabalhador e interferir no comportamento profissional e social do mesmo. Sendo assim, a satisfação no trabalho é uma resposta afetiva e emocional para os vários aspectos do trabalho ou atividade exercida, é o grau de prazer que o colaborador sente ao terminar de realizar uma atividade ou com o cargo que o mesmo ocupa na empresa, enfim, é o resultado de uma comparação feita entre as recompensas obtidas e as recompensas esperadas.

O autor afirma que a motivação resulta das vontades, desejos e das necessidades do indivíduo, ou seja, é o desejo de adquirir ou de conquistar determinado objetivo, que faz com que as pessoas desenvolvam motivos para a ação. Muitos são os fatores tangíveis e intangíveis que motivam as pessoas ao trabalho, como ganhar dinheiro, benefícios, senso de realização, entre outros. (SPECTOR, 2005)

Como fatores influenciadores na satisfação e na motivação dos trabalhadores, Santos (2012), Bento *et al.* (2013), Carvalho (2013) e ainda Gonçalves (2015) corroboram da mesma ideia, em relação a autonomia que o trabalhador possui em seu cargo, o salário, os benefícios, as remunerações, as condições físicas e psicológicas oferecidas pela empresa, bem como um ambiente seguro, e uma boa qualidade de vida para que o trabalhador possa desempenhar com eficácia suas tarefas, são fatores considerados essenciais pelos trabalhadores.

Os autores ainda destacam que as empresas devem fornecer aos seus funcionários *feedbacks*, reconhecer o seu trabalho, mostrar a importância que ele possui para a organização, proporcionar variedade em suas tarefas, para que o mesmo possa desenvolver novos conhecimentos e usar suas habilidades, assim fazendo com que o colaborador valorize mais o seu trabalho e se sinta valorizado dentro da empresa, estes elementos além de auxiliarem na satisfação do colaborador proporcionam maior permanência do mesmo na organização.

Desta forma, a motivação e a satisfação estão interligas e apresentam-se de forma intrínseca ou extrínseca em cada trabalhador. A seguir serão abordadas as principais teorias motivacionais, que auxiliam a compreensão do comportamento dos trabalhadores quanto aos estímulos motivacionais.

2.4 TEORIAS MOTIVACIONAIS

São inúmeras as teorias existentes que explicam e auxiliam o entendimento sobre os fatores de motivação demonstrados pelos seres humanos, neste sentido todos possuem o mesmo propósito, que é prever o comportamento dos indivíduos, ou seja, buscam explicar o comportamento do trabalhador através do conjunto de variáveis. No entanto, cada uma recomenda propostas ou razões diferentes para explicar as suas manifestações. (COSTA, 2012)

Ao contrário da motivação, a satisfação é livre de teorias, o que dificulta a previsão dos fatores de cada contexto laboral específico e que contribuem para a satisfação no trabalho. As abordagens da satisfação existentes tendem a atribuir diferentes graus de importância aos fatores intrínsecos e extrínsecos. (COSTA, 2012) Todavia a ligação existente entre ambas (teorias motivacionais e abordagens da satisfação) é muito forte. (LOPES, 2012)

O psicólogo Abraham Maslow criou a conhecida pirâmide chamada de Teoria da Hierarquia das Necessidades, que busca compreender o homem como um todo, considerando a existência de diversas necessidades, desde as mais básicas, como comida, água, ar, até as mais complexas, como a realização pessoal. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Em seus estudos, Maslow identificou na espécie de Orangotangos, que estes recusavam alimentos da sua dieta diária após estarem saciados, preferindo assim outros alimentos. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007) Todavia, o autor concluiu que os seres humanos possuem um



conjunto de cinco necessidades distintas, as quais organizou em forma de uma pirâmide ou hierarquia, divididas em necessidades primárias as quais formam a base da pirâmide e são as primeiras a serem atendidas pelo ser humano, e as demais em necessidades secundárias, formando assim o topo da pirâmide. Maslow desenhou sua pirâmide classificando como a primeira necessidade, as fisiológicas, em segundo lugar as de segurança, terceiro lugar as necessidades vinculadas a amor e relacionamento, quarto lugar as necessidades de estima e por último as necessidades de realização pessoal. Os indivíduos somente irão aspirar ou buscar um novo nível motivacional quando o nível de necessidades em que se encontram estiver satisfeito, passando então ao próximo nível ou para a próxima necessidade, deixando a anterior de ser o nível motivador. Por exemplo, quando o indivíduo encontra-se satisfeito com as necessidades fisiológicas, passa a possuir necessidades de segurança, e assim sucessivamente. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Contradizendo a teoria de Maslow, nesta teoria as necessidades são ativadas uma a uma, e quando uma necessidade de nível elevado for reprimida, o desejo para satisfazer a necessidade do nível anterior aumentará. (FERREIRA; FUERTH; ESTEVES, 2006)

Entretanto apresenta-se mais flexível e menos orientada para a autorrealização, pois o autor enfatiza que a motivação pode ser obtida através da satisfação dos trabalhadores. Desta forma o trabalhador pode despertar a motivação por necessidades de diferentes níveis ao mesmo tempo, mas quando ocorrer alguma frustração em um desses níveis, a motivação retorna para o nível anterior, sendo que o mesmo já se encontrava satisfeito. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Como pode ser observado, o que difere uma teoria da outra é que na Teoria das Necessidades de Maslow o indivíduo somente irá despertar o desejo motivacional para a próxima necessidade quando conseguir satisfazer as necessidades da dimensão em que se encontra na pirâmide, e na Teoria ERG a motivação pode ser despertada para várias necessidades ao mesmo tempo.

Já a Teoria dos Dois Fatores ou Teoria da Motivação/Higiene de Frederick Herzberg, explica que a motivação é resultado do trabalho e não das condições de trabalho ou recompensas, ou seja, os fatores que provocam os aspectos positivos não são os menos que provocam os negativos. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Assim, as necessidades dos seres humanos estão divididas em dois fatores, sendo os fatores motivacionais, também conhecidos como fatores intrínsecos, e os fatores higiênicos, que são chamados de fatores extrínsecos. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Os Fatores Motivacionais estão relacionados com o cargo ou com as tarefas que o indivíduo desempenha, estando sob seu controle as necessidades de motivação, pois envolvem sentimentos/aspectos de crescimento, reconhecimento, autorrealização e autoestima. Quando alcançados, os efeitos causados são grandes, provocando satisfação e gerando motivação. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Os Fatores extrínsecos estão relacionados com as condições que envolvem o trabalho, com o ambiente que rodeia o indivíduo; estes fatores são controlados pelas empresas e não mais pelas pessoas. Os principais fatores higiênicos são: salário, benefícios oferecidos pela empresa, chefes, relacionamento, clima organizacional, regulamentos internos, status, entre outros. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Com base nos autores, pode-se dizer que os fatores motivacionais são os que levam a satisfação, estão relacionados diretamente ao cargo, como por exemplo, o uso das habilidades pessoais as atividades relacionadas do cargo, se são desafiadoras e estimulantes, e a autonomia para decidir como executar a tarefa, entre outros. Os fatores higiênicos são neutros ou podem



causar a insatisfação, esses fatores estão relacionados com o que desagrada um trabalhador com o seu cargo ou função, o ambiente de trabalho, salário, supervisores, colegas, entre outros.

Desenvolvida por David McClelland em 1961, a Teoria das Três Necessidades, caracteriza que o indivíduo possui três necessidades oriundas de necessidades aprendidas e de necessidades adquiridas com o tempo, através da interação com o ambiente, menciona ainda que cada ser humano possui um pouco destas necessidades, que são manifestadas de forma diferente, porém uma delas irá ganhar destaque no indivíduo. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

A teoria se divide em três categorias:

Necessidades de Realização: nesta categoria os indivíduos gostam de assumir responsabilidades, correr riscos calculados e desejam um retorno concreto sobre seu desempenho. O desejo de conquistar algo difícil que exige um padrão de sucesso, o domínio nas tarefas complexas e a superação também fazem parte destas pessoas, além disso, elas desejam não só o sucesso individual, mas também obterem *feedback* positivo no grupo. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Robbins (2009, p. 52) acrescenta que a necessidade de realização “é o impulso para superar-se, atingir determinados padrões, lutar pelo sucesso”. Algumas pessoas possuem o desejo de fazer melhor as coisas ou na forma mais eficiente do que feito anteriormente, buscam assumir responsabilidades, de encontrar soluções, receber *feedback* rápidos e claros, de estabelecer metas moderadas, mas que ao mesmo tempo sejam desafiadoras, buscando mais a realização pessoal, do que a recompensa pelo sucesso.

Necessidade de Poder: é o desejo de influenciar, controlar, de ser responsável, ter autoridade sobre outras pessoas. Pessoas com este tipo de necessidade procuram por posições de liderança. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Para Robbins (2009, p. 52), é “a necessidade de induzir outras pessoas a se comportarem como não fariam normalmente, de uma maneira que não é própria do comportamento delas.” É o desejo de impactar, de influenciar e controlar outras pessoas, pois seu maior desejo é estar “no comando”.

Necessidade de Afiliação: são as necessidades de estabelecer um relacionamento próximo e significativo com outras pessoas, de evitar conflitos e de estabelecer fortes amizades. São as necessidade sociais, de companheirismo e apoio. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Igualmente Robbins (2009), diz que é o desejo por relacionamentos interpessoais próximos ou amigáveis. Os indivíduos buscam a amizade, a cooperação, e relacionamentos que abrangem um alto grau de compreensão mútua.

Portanto, a Teoria das Três Necessidades explica como a realização, o poder e a afiliação interferem nas ações das pessoas, tanto no nível organizacional quanto no nível de gestão, sendo que todos necessitam desses três fatores, independentemente de gênero, cultura ou idade e são apresentadas de forma diferente, sendo que uma delas sempre vai prevalecer mais no indivíduo.

Ferreira *et al.* (2006), descrevem como a teoria da fixação dos objetivos, tendo o seu princípio baseado no estabelecimento das metas que produzem energia, fazendo com que o pensamento das pessoas fique orientado para o alcance das metas. Assim, cada indivíduo emprega seu esforço em direção dos objetivos.

As pessoas trabalham melhor quando recebem *feedback* do seu desempenho e do seu progresso na empresa, funciona como um guia para o comportamento, mas nem sempre os empregados possuem a mesma força e o mesmo resultado. (ROBBINS, 2009)

Desenvolvida por Victor Vroom em 1964, a Teoria da expectativa é considerada a teoria mais aceita e abrangente em relação à explicação da motivação humana. O autor se deteve a



observar os processos motivacionais, confirmando que ele não depende apenas dos objetivos pessoais, mas que resultam do contexto de trabalho em que as pessoas estão inseridas. (FERREIRA *et al.*, 2006)

Os aspectos abaixo descritos influenciam na motivação das pessoas no trabalho. Se um desses elementos estiver ausente, a motivação estará enfraquecida. Todavia, as organizações atentas a esses aspectos podem obter de seus empregados o desempenho desejado, não apenas quando satisfazem os objetivos dos mesmos, mas quando mostram a eles que o caminho para a satisfação dos objetivos individuais encontra-se no alcance do desempenho desejado. (BUENO, 2002)

Para Ferreira *et al.* (2006), o funcionário vai se motivar a gastar certa quantia de esforço quando o resultado do processo lhe trazer uma boa avaliação de desempenho e resultar em recompensas que irão atender a suas metas pessoais.

Robbins (2009, p.60), sustenta que “a intensidade da tendência para agir de uma determinada maneira depende da intensidade da expectativa de que essa ação trará um dado resultado e da atração que esse resultado exerce sobre o indivíduo”. Logo, a disposição de determinado indivíduo em realizar algo depende do objetivo e da percepção da valorização relativa do esforço dedicado na busca do cumprimento de meta.

A Teoria da Equidade aborda a forma como as pessoas tendem a comparar aquilo que lhe é oferecido em forma de recompensa pelo seu desempenho, relacionado ao que é oferecido a outra pessoa muito parecida consigo, buscando assim um tratamento justo e adequado, ou seja, buscando a igualdade. Quanto maior for a contribuição da pessoa no trabalho, maior é a recompensa esperada pela mesma. (FERREIRA; FUERTH; ESTEVES, 2006)

Robbins (2009), ressalta que os funcionários não trabalham no vácuo, eles fazem comparações dos seus ganhos com os ganhos de outros colegas que desenvolvem atividades semelhantes e despertam a percepção ao sentimento de injustiça, de diferenças, que pode influenciar no grau de esforço dedicado as tarefas.

Ao analisarmos a Teoria do Reforço, desenvolvida pelo psicólogo norte-americano Burrhus Frederic Skinner, compreendemos que o comportamento do ser humano é reforçado pelas consequências das ações praticadas anteriormente, estas vão manifestar a probabilidade desse comportamento se repetir ou não. (COSTA, 2012)

Como esta teoria não leva em consideração as condições internas, ou o que desencadeia o comportamento, não se trata de uma teoria motivacional, porém fornece meios para analisar aquilo que controla o comportamento. (ROBBINS, 2009)

Na próxima seção serão apresentados os procedimentos metodológicos deste trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos que nortearam este estudo, com o propósito de responder aos objetivos que orientaram a pesquisa para identificar qual a percepção de motivação e satisfação dos trabalhadores no Sul do Brasil.

A pesquisa empírica caracteriza-se por sua abordagem quantitativa e descritiva, sendo operacionalizada por meio de uma *survey*.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E ABORDAGEM DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa teórica empírica, pois são analisados dados secundários e dados primários. Uma pesquisa teórica é caracterizada por pesquisas, consultas em livros, artigos, documentos escritos anteriormente sobre determinado assunto. (RAMPAZZO; CORRÊA, 2008)



O processo de realização desta pesquisa a campo compõe-se de uma abordagem descritiva e quantitativa. Portanto, quanto aos objetivos, a pesquisa poderá ser enquadrada como descritiva. De acordo com Gil (2010), as pesquisas descritivas possuem como objetivo a definição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência.

A pesquisa descritiva também tem o objetivo de descrever as características de determinada população, exigindo dos pesquisadores uma série de informação sobre o assunto a ser pesquisado. Já as pesquisas quantitativas são aquelas em que é feito um levantamento, onde se faz uma interrogação direta às pessoas sobre algum assunto, por meio de um questionário. (MORESI, 2003)

No que tange a sua operacionalização, as pesquisadoras optaram por realizar uma *survey*. Utiliza-se o método *survey* para compreender os comportamentos dos respondentes, empregando-se a análise e descrição de uma população baseada em uma amostra (BAKER, 2001).

3.1.1 Seleção dos participantes

Definem-se como universo desta pesquisa todas as pessoas que estão atuando no mercado de trabalho, na região Sul do Brasil. A região é composta pelos estados do Paraná (11.081.692), Santa Catarina (6.727.148) e do Rio Grande do Sul (11.207.274). (IBGE, 2014)

Como não é possível mensurar o tamanho da população, a amostra do estudo seguirá as recomendações de Hair Jr. *et al.* (2009), no que tange ao número mínimo de respondentes, sob a perspectiva de possibilitar análises estatísticas univariadas e multivariadas.

Esta amostra, contudo, não pode ser considerada como probabilística, haja vista que a probabilidade de inclusão de cada membro da população na amostra não é conhecida e nem equivalente. (MALHOTRA, 2010)

3.1.2 Procedimentos de coleta de dados

Para que fosse possível atender a proposta deste estudo, num primeiro momento, a pesquisadora realizou uma pesquisa bibliográfica com livros, dissertações, artigos científicos na área e em sites. Neste olhar, para aplicação da coleta de dados, as pesquisadoras optaram como instrumento de coleta de dados uma *survey*, que teve sua operacionalização por meio de um questionário, aplicada aos profissionais do Sul do Brasil.

As pesquisas *survey* podem ser descritas ou como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações e opiniões de um determinado grupo de pessoas ou do público alvo desejado para a pesquisa e tem como características principais a de poder fazer uso de um instrumento preferido como um questionário, ou guias de entrevista e o de poder produzir descrições quantitativas da população almejada. (FREITAS *et al.*, 2000) Já Hair Jr. *et al.* (2009).

As questões do roteiro de pesquisa foram compostas por uma escala intervalar do tipo Likert de cinco pontos (1-5), variando de ‘discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5)’ e 4 pontos (1-4) variando de ‘nada motivador (1) a muito motivador (4)’.

A pesquisa foi realizada entre o mês de agosto e setembro de 2015, onde obteve retorno de 312 questionários válidos.

3.1.3 Procedimentos para a análise e a interpretação dos dados

Os dados coletados na etapa quantitativa foram tabulados e analisados com o auxílio dos softwares Microsoft Excel e *PASW Statistics 21*, por meio da adoção de modelos de análise univariados, conforme procedimentos destacados: análise descritiva - medidas média, desvio padrão, coeficiente de variação (cv), valores mínimo e máximo observados.



4 RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os principais resultados obtidos na pesquisa, sendo que primeiro será feita uma apresentação das características do perfil dos respondentes, e em seguida serão apresentadas às percepções dos mesmos em relação ao seu local de trabalho e aos fatores que os motivam.

4.1 ANÁLISE DO PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra desta pesquisa orienta-se de uma coleta de dados através de um questionário, tendo como pré-requisito estar atuando no mercado de trabalho como empregado/assalariado e residir em um dos Estados da Região Sul do Brasil.

Desta forma, obteve-se um retorno de 415 questionários/respondentes, sendo que destes 9,88% dos respondentes não estavam atuando no mercado de trabalho, ou seja, não estavam trabalhando no momento, 6,03% da amostra dos respondentes são empregadores, 8,67% dos respondentes se autodeclararam serem autônomos e 0,24% da amostra se autodeclarou residir em outro Estado do País, sendo validados 75,18% do total de questionários retornados, os quais irão compor a amostra pesquisa.

Quando a idade dos respondentes, a maior porcentagem ficou em até 25 anos com 56,7% e a menor porcentagem de respondentes por idade ficou com a faixa etária de até 45 anos com apenas 3,8% de respondentes.

No item escolaridade, 50% dos respondentes são estudantes do ensino superior ou encontra-se com ele incompleto e 1% cursou apenas o ensino médio.

Quando a residência dos respondentes, percebeu-se que no Estado do Rio Grande do Sul se obteve a maior porcentagem de respondentes com 67% do seu total e o Estado do Paraná foi o que menos teve respondentes, apenas 1,9% do total da amostra. O estado de Santa Catarina assumiu 31,1% da amostra.

No que tange ao estado civil dos respondentes, percebeu-se que a maioria deles, 65,1% se auto declararam ser solteiro ou solteira, 31,7% se declararam Casado(a) / União estável, 2,2% dos respondentes se auto declarou estar em outro tipo de relação/estado civil e apenas 1,0% disseram ser Separado(a) / Divorciado(a).

Quando ao gênero dos respondentes, 64,7% se auto declarou ser do gênero feminino e 35,3% se auto declarou ser do gênero masculino, não obtendo nem um respondente que preferiu não responder. No quesito tempo de empresa, 30,1% dos respondentes estão até um ano na empresa, 24% estão a mais que 5 anos, 16,7% estão a até 2 anos na organização, 11,9% até três anos, até cinco anos teve uma porcentagem de 9,6 e 7,7% dos respondentes estão trabalhando até 4 anos na mesma empresa.

No que tange ao salário, 43,6% dos respondentes declaram receber até dois salários mínimos representando uma quantidade de R\$ 1.576,00 (um mil quinhentos e setenta e seis reais) e 12,8% dos respondentes se auto declaram receber até três salários mínimos representando uma quantidade de R\$ 2.364,00 (dois mil trezentos e sessenta e quatro reais).

Diante da apresentação do perfil dos respondentes da pesquisa percebe-se que amostra é composta por um público jovem, solteiro (a) e que ainda estão no ensino superior. A seguir será apresentada a percepção dos mesmos em relação ao seu local de trabalho.

4.2 PERCEPÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

Na busca de identificar qual a percepção dos trabalhadores perante o seu local de trabalho, realizou-se uma análise univariada dos dados coletados por meio do software estatístico SPSS Statistics 21. Porém, cabe ressaltar que para a mensuração das variáveis



observáveis, aplicou-se uma escala intervalar de *Lekert* 5 pontos (1-5), sendo que 1- Discordo Totalmente, 2- Discordo, 3- Neutro, 4- Concordo, 5- Concordo Totalmente.

Com a análise das perguntas que tiveram maior notoriedade, ou seja, maior concordância por parte dos respondentes, com as maiores médias foram: sinto verdadeiro prazer com o meu trabalho, obtendo a média de 4,01; a questão sou capaz de identificar o que há para fazer, mantendo-me sempre ocupado (a) que obteve a média de 4,2; tenho oportunidade de utilizar as minhas competências com a média de 4,07; tenho oportunidade de fazer coisas que ajudam outras pessoas com uma média de 4,20; e tenho oportunidade de ser alguém na vida com a média de 4,28.

A partir desses resultados podemos perceber que a maioria dos respondentes encontra-se satisfeitos com o seu trabalho, consegue utilizar suas próprias competências e habilidades para o desempenho das tarefas e sentem-se capazes de ajudar outras pessoas. As perguntas que menos tiveram a concordância dos respondentes, obtendo as menores médias e os maiores desvio padrão foram cada dia de trabalho parece que nunca mais acaba com a menor média de 2,21; considero o meu trabalho um pouco desagradável com a média de 2,28 e a minha remuneração é adequada à carga de trabalho que teve o maior desvio padrão de 1,05 e uma média de 3,23 e não tenho que fazer coisas que vão contra a minha consciência com o desvio padrão de 1,02 e a média de 3,54.

A seguir será feita uma análise mais profunda das perguntas, sendo que as mesmas foram unidas em tabelas pelo grau de assimilação das variáveis, para maior compreensão da percepção dos trabalhadores em relação a cada pergunta do questionário, relacionando a porcentagem de discordância ou de concordância que cada pergunta obteve ao final da pesquisa.

Nesta análise as perguntas foram unidas pelo grau de assimilação ao que tange a variável equipe. Desta forma, todas as perguntas estão relacionadas à equipe de trabalho. Como pode ser observado, todas as perguntas tiveram boa concordância pelos respondentes, pois o item 4 (Concordo), assumiu as maiores porcentagem, exceto na pergunta “Cada dia de trabalho parece que nunca mais acaba.”, onde o item 2 (discordo) obteve a maior porcentagem.

Os respondentes também concordaram e concordaram totalmente que recebem informações sobre as políticas da instituição, sendo que estes itens estão relacionados ao prazer que os mesmos sentem com o seu trabalho, encontram-se satisfeitos com o mesmo e com as tarefas que lhe são atribuídos, demonstrando um sentimento de realização. Com os resultados obtidos podemos dizer que eles estão relacionadas com a pirâmide de Maslow ou a Teoria ERG, pois muito do que foi confirmado está relacionado às necessidades de relacionamento, estima e realização pessoal.

Tabela 1 - Questões agrupadas por similaridade a variável Liderança

	PORCENTAGEM (%)				
	1	2	3	4	5
O meu superior hierárquico compreende os seus subordinados.	3,8	7,7	19,9	50,6	17,9
Tenho liberdade para utilizar os meus próprios métodos de trabalho.	1,0	9,0	19,6	50,6	19,9
Tenho oportunidade de dirigir os outros.	3,5	12,5	28,2	43,9	11,9
Sou elogiado (a) quando faço um bom trabalho.	1,6	9,3	20,8	48,4	19,9
O meu superior hierárquico é competente nas decisões que toma.	2,6	8,7	28,8	47,1	12,8
Tenho liberdade para utilizar os meus próprios critérios de decisão.	1,9	16,3	27,2	45,5	9,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Na tabela 1 com o intuito de ter maior notoriedade entre as respostas dadas aos questionamentos, achou-se coerente unir as perguntas pelo grau de assimilação a liderança,



assim todas as perguntas estão relacionadas aos líderes/gestores da empresa ou a própria liderança que o trabalhador possui no seu ambiente de trabalho. Em relação às perguntas que se referem aos líderes das empresas, os entrevistados apresentaram satisfação, pois ao serem somadas as variáveis 4 - concordo e 5 - concordo totalmente, atingem as porcentagens de 68,5% e 59,9%. Esse percentual nos leva a crer que os gestores das empresas possuem um bom convívio com seus subordinados são capazes de compreender suas solicitações e necessidades e mostram-se competentes em relação a suas atitudes e decisões, mantendo igualdade entre todos os indivíduos, inibindo atritos, intrigas e descontentamento dos colaboradores.

Quando avaliamos a boa relação apresentada entre funcionários e gestores, os mesmos concordam e concordam totalmente que possuem liberdade para utilizar seus próprios critérios de decisões em suas tarefas, e liberdade para utilizar os próprios métodos de trabalho, bem como oportunidade de dirigir outras pessoas. Esses resultados nos mostram que os trabalhadores possuem autonomia em seu ambiente de trabalho e a confiança dos seus superiores.

Estes fatores podem ser considerados motivadores para os trabalhadores, pois na teoria das necessidades de Maslow, em seu último nível os trabalhadores buscam a autorrealização, ou seja, buscam a aceitação do próximo, mostram iniciativa e habilidades em resolver problemas (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007).

Tabela 2 - Questões agrupadas por similaridade a variável Carreira

	PORCENTAGEM (%)				
	1	2	3	4	5
Tenho oportunidade de progredir na minha carreira.	1,9	7,1	12,5	49,0	29,5
O meu trabalho proporciona-me um emprego estável.	3,2	9,3	21,2	52,2	14,1
A minha remuneração é adequada à carga de trabalho.	5,4	21,5	25,3	39,7	8,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Na tabela 2, ocorre à junção das perguntas pelo grau de assimilação no que tange a variável carreira de trabalho, estas perguntas estão relacionadas ao que os trabalhadores sentem perante a sua carreira na empresa. Como pode ser observado nesta variável apenas a pergunta “O meu trabalho proporciona-me um emprego estável.” teve a maior porcentagem (52,2%) no item 4 (concordo).

Resultados obtidos pela Revista Exame (2012), que entrevistou 136.381 funcionários, foram que a motivação não está ligada a remuneração do trabalhador. Para a surpresa, os resultados obtidos nesta pesquisa expressaram que os respondentes concordam e concordam totalmente com a remuneração recebida ao trabalho que desenvolvem sendo que somadas as alternativas correspondem a 47,7%, toda via temos que consideram que 25,3% dos respondentes consideraram neutros, estes resultados podem ser obtidos talvez pela maioria dos respondentes estarem com o ensino superior incompleto e com menos ou até um ano de empresa. Mais uma vez pode ser percebido que os entrevistados estão satisfeitos com o seu trabalho, pois a pergunta tenho oportunidade de progredir na minha carreira apresentou 78,5% de concordância ao ser somada as variáveis 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente).

Tabela 3 - Questões agrupadas por similaridade a variável Ambiente

	PORCENTAGEM (%)				
	1	2	3	4	5
As condições de trabalho são agradáveis.	1,6	5,4	14,1	63,5	15,4
Considero o meu trabalho um pouco desagradável.	16,7	51,3	20,2	11,2	0,6
Sou capaz de identificar o que há para fazer, mantendo-me sempre ocupado (a).	0,0	1,3	6,4	62,5	29,8



Tenho oportunidade de ser alguém na vida.

0,6

2,2

7,7

47,4

42,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Com o intuito de obter maior notoriedade nas respostas dadas pelos entrevistados, as perguntas foram unidas pelo grau de assimilação a variável ambiente de trabalho. Assim, mais uma vez pode-se sentir que os trabalhadores estão contentes com o seu trabalho, pois na pergunta “considero o meu trabalho um pouco desagradável”, as opções discordo totalmente e discordo, quando somadas assumem um percentual de 68%, sendo que 20,2% dos entrevistados ficaram no meio termo terno, ou seja, neutros, essa pergunta vem complementar os demais resultados. Na próxima parte do capítulo, são apresentados os fatores de motivação com a média, desvio padrão, mínimo, máximo e os percentuais obtidos em cada pergunta.

4.3 FATORES DE MOTIVAÇÃO

Nesta parte do capítulo será analisado os fatores de motivação que mais obtiveram aceitação ou não dos respondentes. Vale ressaltar que os critérios utilizados para a análise dos dados baseia-se em uma análise univariada dos dados coletados por meio do software estatístico SPSS Statistics 21.

Nesta análise foi observado que, os itens que se destacaram, ou seja, que obtiveram a maior notoriedade entre os respondentes, sendo considerados por eles fatores que provocam a sua motivação foi: estar envolvido com várias atividades diferentes que obteve uma média de 3,18; ter muitas responsabilidades que obteve uma média de respostas de 3,13; ser claramente reconhecido pelas suas conquistas que obteve a média de 3,61; ter um chefe justo e atencioso que atingiu uma das médias mais altas de 3,48; entre outros fatores.

E como fator que menos influencia na motivação humana, ou seja, que os respondentes/trabalhadores consideram como menos influenciadores na sua motivação podem ser destacados: ter um trabalho simples e pouco complicado o obteve a média aceitação de 2,46 pelos respondentes, ter um trabalho relativamente fácil, que não requer grande esforço obteve a menor média de 2,27 e o seu desvio padrão foi de 0,84; ter um trabalho que não é estressante que obteve a média de 2,90 e o maior desvio padrão de 0,90; e ter oportunidades de competir com outras pessoas que obteve a média de 2,90 das respostas obtidas.

De acordo com a Teoria da equidade os trabalhadores fazem comparações diárias de si com os demais colegas de trabalho, essa comparação não é feita somente do salário, mas é feita também pelo cargo que ambos ocupam, pelo esforço dedicado na realização das tarefas, da forma de como são tratados pelos superiores e colegas de trabalho. Quando um trabalhador faz essas comparações ele está buscando obter a igualdade de seus colegas.

As perguntas a seguir foram unidas pelo grau de assimilação das mesmas. Lembrando que como alternativas de respostas que os entrevistados tinham: 1) Nada Motivador; 2) Pouco Motivador; 3) Motivador; 4) Muito Motivador.

Tabela 4- Questões agrupadas por similaridade a variável Carreira

	PORCENTAGEM (%)			
	1	2	3	4
Usar os meus talentos pessoais, educação e formação.	0,3	5,8	59,6	34,3
Desempenhar diversas funções ao longo da carreira.	1,0	7,4	54,8	36,9
Ter oportunidades de autodesenvolvimento.	0,6	1,9	45,5	51,9
Ter oportunidades para aumentar o salário base.	1,3	5,8	41,0	51,9
Ter acesso a muitos extras (exemplos: carro da organização, descontos...)	2,6	15,1	62,5	19,9

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

As perguntas estão unidas pelo grau de assimilação a variável carreira de trabalho. Nos resultados os entrevistados afirmaram ser motivador para eles poder usar em seu trabalho os talentos pessoais, educação e sua formação que ao somar as variáveis atingem



um percentual de 93,9%, bem como poder desempenhar diversas funções ao longo da carreira, ter oportunidades de autodesenvolvimento, e aumento o salário base.

Nesta seção acerca da variável equipe, as mesmas foram unidas pela variável equipe de trabalho, sendo que os entrevistados consideram motivador e muito motivador obter um bom ambiente de trabalho que ao serem somadas as variáveis atingiram quase os 100%, ficando 98,8% da porcentagem das respostas, sendo que nem um entrevistado considerou está pergunta como nada motivador.

As perguntas “cooperar com outras pessoas” e “interagir com outras pessoas”, obtiveram o total de 95,8% e 98,4% ao serem somadas as variáveis 3 - motivador e 4 - muito motivador, isto se explica pela necessidade e desejo de relacionamento que os indivíduos necessitam obter com outras pessoas, caracterizados por um compartilhamento recíproco de ideias e sentimentos. (FERREIRA; FUERTH; ESTEVES, 2006)

Tabela 5 - Questões agrupadas por similaridade a variável Motivação

	PORCENTAGEM (%)			
	1	2	3	4
Ter um trabalho com elevado estatutos na sociedade.	2,2	8,3	58,3	31,1
Ter uma vida pessoal/ profissional equilibrada.	0,3	1,6	42,9	55,1
Ter um trabalho muito interessante.	0,0	3,2	49,0	47,8
Ter facilidade para estudar.	0,6	2,9	52,2	44,2
Ser claramente reconhecido (a) pelas minhas conquistas.	0,0	2,2	34,3	63,5
Ter um horário flexível e adequado as minhas necessidades pessoais.	0,3	6,4	43,6	49,7
Ter um trabalho simples e pouco complicado.	13,5	39,1	35,3	12,2
Ter um trabalho que não é estressante.	9,6	17,6	46,2	26,6

Fonte: Dados Da Pesquisa (2015)

Para os entrevistados de acordo com os seus fatores motivacionais, obter um trabalho com elevado status na sociedade, ter facilidades para estudar e um horário flexível de acordo com as suas necessidades são fatores motivadores, bem como ser reconhecido pelas conquistas e ter uma vida equilibrada.

A teoria das Três Necessidades, diz que os seres humanos possuem necessidades de realização, na qual eles buscam obter *feedback* positivos, ou seja o seu reconhecimento do grupo, de correr riscos calculados, de conquistar algo difícil que exige um padrão de sucesso. (GOUVEIA; BAPTISTA, 2007)

Posterior a isso, achou-se cabível unir todas as respostas assimilação a variável líder. Diante disso, para os entrevistados é motivador e muito motivador ter um chefe justo e atencioso, ter oportunidades para competir com outras pessoas, ter muitas responsabilidades, sendo elas claras e bem definidas, bem como poder desenvolver outras competências e poder transmitir seus conhecimentos a outras pessoas.

Tabela 6 - Questões agrupadas por similaridade a variável Ambiente

	PORCENTAGEM (%)			
	1	2	3	4
Ter boas condições físicas de trabalho.	0,3	1,9	45,2	52,6
Realizar o meu trabalho em condições seguras.	1,0	1,9	50,6	46,5
Estar inserido (a) numa organização muito reconhecida e respeitada.	0,3	2,2	42,3	55,1
Ter um trabalho seguro e estável.	0,0	2,2	45,2	52,6
Trabalhar com equipamentos e tecnologias atualizadas.	0,3	5,1	50,6	43,9
Ter condições de trabalho seguras, modernas e higiênicas.	0,3	2,2	51,3	46,2
Ter um trabalho relativamente fácil e que não requer grande esforço.	16,0	50,3	24,4	9,3
Trabalhar num local conveniente e de fácil acesso.	0,6	10,9	62,5	26,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)



Desta forma, na junção de todas as respostas acerca da variável ambiente, percebe-se que os entrevistados não acham motivador ou muito motivador ter um trabalho relativamente fácil e que não requer muito esforço, pois as variáveis 1- Nada Motivador e 2- Pouco Motivador, quando somadas obtenham um percentual de 66,03%.

Deste modo podemos confirmar que os trabalhadores preferem trabalhos difíceis, que requer dedicação e esforço, onde eles podem desenvolver e aplicar suas habilidades e conhecimentos, aliado a uma boa condição física de trabalho, com estruturas modernas, seguras e higiênicas, proporcionando assim condições seguras para a realização das atividades, com tecnologias e equipamentos atualizados. Ademais, a maioria dos trabalhadores acham muito motivador estarem inseridos em uma organização que seja reconhecida e respeitada no mercado, pois ela lhe proporciona um “certo” status na sociedade e perante os demais trabalhadores.

Quanto a remuneração, apenas duas variáveis foram citadas. De acordo com estas respostas recebidas a variável concordo totalmente obteve as maiores porcentagem, ultrapassando os 50%, desta forma, podemos dizer que os trabalhadores afirmam que é motivador para eles ter perspectivas de progressão na carreira, ou seja, possibilidades de crescimento na empresa, como também receber outros benefícios.

As oportunidades de promoção, progressão na carreira de trabalho encontra-se nos fatores motivacionais da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, os quais quando atingidos elevam a satisfação no trabalho. A seguir será apresentado as considerações finais deste trabalho, bem como as implicações gerenciais e acadêmicas, e as limitações e recomendações do mesmo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi realizada com o intuito de identificar a percepção de motivação e satisfação dos trabalhadores da Região Sul do Brasil. O que mais chamou atenção foi no que está relacionado à percepção que os entrevistados possuem do seu local de trabalho onde a variável 3 – neutro obteve percentuais altos, sendo que estes resultados podem ser levados em consideração pela idade dos respondentes, pela sua formação e pelo tempo de empresa que os mesmos se auto declaram possuir, visto que maioria deles têm até 25 anos, 50% dos entrevistados encontram-se com o ensino superior incompleto e 30,1% estão até um ano na empresa. Desta forma nem todos os entrevistados vivenciaram algumas situações expostas nas perguntas e estão em uma fase de adquirir conhecimentos, práticas e experiências.

Assim também elevando aos altos índices de motivador e muito motivador obtido nos fatores de motivação, pois quando o indivíduo encontra-se em fase de aprendizagem, de troca de experiência e busca de novos conhecimentos todos os fatores para ele podem ser motivadores.

Mas de maneira geral, podemos afirmar que os trabalhadores entrevistados encontram-se satisfeitos com os seus locais de trabalho, com seus superiores, colegas de trabalho, salário e com o ambiente organizacional. No que tange ao objetivo geral exposto nesta pesquisa, foi realizada uma pesquisa de abordagem quantitativa e descritiva, por meio da qual foi possível analisar que a motivação de um indivíduo, pode não ser a mesma do outro indivíduo, que ela pode variar em uma mesma pessoa em momentos diferentes, assim também alterando a sua satisfação com o trabalho. Além disso, buscando-se identificar os fatores de motivação dos trabalhadores, pode se perceber que o que mais influi na sua motivação é estar inserido em uma instituição respeitada e reconhecida, tendo assim um trabalho que lhes proporcionem um elevado status na sociedade, poder usar seus talentos, educação e formação e se



V SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

autodesenvolverem no trabalho, bem como ter facilidade para estudar e transmitir seus conhecimentos a outras pessoas, podendo ajuda-las, estar envolvidos em diversas atividades de natureza diferente, tendo muitas responsabilidades.

Na busca pela definição sobre o que, na percepção dos trabalhadores do Sul do Brasil em relação à motivação e satisfação, pode-se então perceber que os trabalhadores desta região encontram-se satisfeitos com o seu trabalho, com as condições propostas e até mesmo com o salário, onde também os principais fatores que os motivam são externos, partindo ou sendo proporcionados pelas empresas e organizações.

Ademais, podemos destacar ainda que a realização desta pesquisa pode contribuir com muitas informações para os gestores de empresas da Região Sul do Brasil, a qual foi pesquisada, bem como para as demais regiões também, no que tange aos fatores de motivam e satisfazem os trabalhadores, visto a assimilação de respostas obtidas em diversas pesquisas de diferentes lugares.

Como limitações deste estudo, se faz necessário lembrar que o método utilizado para a coleta de dados, a *survey*, pode ser um dos principais fatores, pois o questionário online pode apresentar dificuldades de compreensão das questões pelos respondentes, assim podendo distorcer os resultados, bem como descaso com a pesquisa pelos respondentes, por muitas vezes achavam que poderia ser um vírus, ou por não acharem necessário colaborarem com a mesma.

Recomenda-se ainda para futuras pesquisas a continuidade de estudos relacionados ao tema, visto da importância de compreender cada vez mais as necessidades dos trabalhadores e das empresas ganharem destaque no mercado que está cada vez mais competitivo, e isso somente será possível se tiverem funcionários motivados e felizes com o seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; SANTOS, Heliani Berlatto dos. A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de auto peças e serviços. In: IV EnGRP. 2013. Brasília/DF. **Anais.... IV EnGRP.** 2013. Brasília/DF.

BENTO, Karina Gomes dos R. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação e Motivação do Trabalhador no Setor de Varejo. **Revista de Administração da Unimep.** v. 11, nº 1, p. 181. Janeiro/Abril, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/9965/qualidade-de-vida-no-trabalho--satisfacao-e-motivacao-do-trabalhador-no-setor-de-varejo>>. Acesso: 07 de outubro de 2015

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações.** 5. ed. São Paulo. Atlas, 2008.

CARVALHO, Jéssica Faria de *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho e Fatores Motivacionais dos Colaboradores nas Organizações. **Educação em Foco**, nº 7, p. 21-31. Setembro, 2013. Disponível em:

<http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_de_motivacao.pdf>. Acesso: 21 de setembro de 2015

CORRÊA, Taynara de Cássia C. A **Importância da Motivação Humana para o Trabalho** Estudo de caso na Gerência de Administração da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), Pará, 2014. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/taynaracorrea35/artigo-cientfico-42811851>>. Acesso: 21 de setembro de 2015

COSTA, Marta Martins da Silva Berhan. **Motivação e satisfação na força aérea Portuguesa.** 2012. 57 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2012. Disponível em:



V SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

<<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/4417/1/DM-MMSBC-2012.pdf>>. Acesso em 03 de fevereiro de 2015.

DICHTER, Ernest. **Espelho, espelho meu: existe gerente mais eficaz do que eu?**. Tradução de Flávio Denny Stephen. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

FERREIRA, Andre; FUERTH, Leonardo Ribeiro; ESTEVES, Rodrigo Clebicar Pereira Mota. Fatores de Motivação no Trabalho: O Que Pensam os Líderes. In: 30º encontro da ANPAD. 2006. Salvador/BA. **Anais ... 30º encontro da ANPAD**. 2006. Salvador/BA.

FREITAS, Henrique *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**. São Paulo, n° 3, p. 105-112. Julho/Setembro, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOUVEIA, Carla; BAPTISTA, Martinho. **Teorias sobre a Motivação: Teoria do Conteúdo**. 2007. 14 p. Instituto Politécnico de Coimbra – Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, Coimbra, 2007. Disponível em:

<http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Motivacao/teorias%20sobre%20motivacao.pdf>. Acessado em 04 de março de 2015.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Tradução Adoni Schlip Sant'Anna. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/>>. Acessado em: 18 de abril de 2015.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre/RS: Bookman, 2010. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=N8n6XnCHQHC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 18 de abril de 2015.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa**. 2003. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em gestão do conhecimento e tecnologia da informação, Universidade Católica de Brasília – UCB, Brasília, 2003.

RAMPAZZO, Sônia Elisete; CORRÊA, Fernanda Zanin Mota. **Desmitificando a metodologia científica: guia prático de produção de trabalhos acadêmicos**. Erechim-RS: Habilis, 2008.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Tradução técnica de Reynaldo Marcondes. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROLA, Antônio Manuel. **As Percepções de Justiça Organizacional no Sistema de Recompensas e a sua Influência na Satisfação no Trabalho: Estudo de Caso INATEL**. 2013. 147 p. Dissertação (Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, Leiria, 2013. Disponível em: <<http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/3973/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Antonio%20Rola.pdf?sequence=1>>. Acessado em 01 de maio de 2015.

PINTO, Sandro Coelho Moreira. A Negação da Motivação Extrínseca: Mito ou Realidade?. In: VI EnEO. 2010. Florianópolis/SC. **Anais ... VI EnEO**. 2010. Florianópolis/SC.

SANTOS, Bruno. **Satisfação no Trabalho: o caso de um Banco**. 2012. 74 p. Dissertação (Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, 2012. Disponível em: <<http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/4173/1/Tese%20Bruno%20Santos%20-%20MGERH.pdf>>. Acessado em: 21 de setembro de 2015

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Tradução de Solange Aparecida Visconte. São Paulo: Saraiva, 2005.