



3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



para que as organizações consigam manter seu nível de competitividade no mercado.

Isso auxilia na construção de um ambiente de trabalho que propicia o engajamento dos colaboradores. Quando as organizações desconsideram o perfil motivacional de suas equipes, as políticas organizacionais adotadas podem não obter os resultados esperados, tornando-as inócuas. Assim, desenvolver as estratégias organizacionais de acordo com os comportamentos e perfis dos colaboradores pode resultar em pessoas mais satisfeitas e motivadas no trabalho, buscando alcançar os objetivos profissionais e pessoais e engajando-se na busca dos objetivos organizacionais. A motivação pode ser entendida como o principal combustível para o rendimento da empresa (GIL, 2001).

Para que se possa obter informações que auxiliem a identificar os comportamentos e motivações que implicam no ambiente organizacional, é preciso compreender a estrutura motivacional, pois é por meio dela que se pode chegar à definição do perfil motivacional. A estrutura motivacional de uma pessoa é o conjunto de motivações ou metas que impulsionam seu comportamento e as relações existentes entre tais motivações. Então, a estrutura motivacional constitui a base para a elaboração do perfil motivacional, resultando em uma hierarquia de importância entre os diversos aspectos que motivam o colaborador (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

A partir disso, surge o seguinte problema de pesquisa: de que forma o perfil motivacional dos colaboradores de uma empresa de varejo influencia no engajamento para com os objetivos organizacionais? Para responder a este questionamento, o objetivo geral proposto foi analisar o perfil motivacional dos colaboradores de uma filial santa-mariense da empresa estudada para verificar a influência que tal perfil possui em relação ao engajamento para com os objetivos organizacionais.

A pesquisa que se apresenta justifica-se tendo em vista que compreender o perfil motivacional dos colaboradores é importante para que as organizações possam oferecer um ambiente de trabalho em que eles possam desempenhar suas atividades com eficiência e eficácia. O perfil motivacional deve influenciar na formulação das políticas de gestão de pessoas, para que se desenvolva um ambiente de trabalho harmônico e propício para que os colaboradores realizem seu trabalho com competência e engajamento (OLIVEIRA; LEITE, 2014, SANTOS, 2015). Assim, o presente trabalho buscou analisar o perfil motivacional dos colaboradores da empresa X e realizar uma representação da estrutura motivacional encontrada, propondo medidas que contribuam para a organização e para os indivíduos.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho pode ser caracterizado como descritivo com abordagem quantitativa. Para Diehl e Tatim (2004), o caráter descritivo de uma pesquisa envolve a descrição das características do objeto de estudo, enquanto a abordagem quantitativa se dá pelo uso de técnicas estatísticas e de quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações. Partindo disso, buscou-se identificar o perfil motivacional dos colaboradores de uma empresa de varejo que possui uma rede de lojas no estado do Rio Grande do Sul.

A fonte de dados para estudo foi uma das filiais do grupo empresarial, uma unidade localizada na cidade de Santa Maria, por meio da realização de um questionário estruturado com perguntas fechadas. Utilizou-se uma versão reduzida do *Portrait Value Questionnaire* (PVQ), desenvolvida por Granjo e Peixoto (2013), no qual os itens do instrumento estão embasados na teoria de valores de Schwartz (1992). Os questionários foram aplicados em



3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



julho de 2017, em local e horário de preferência dos colaboradores, mediante consentimento da gestão da filial da empresa.

Por fim, a análise dos dados foi realizada por meio da estratificação e aplicação de técnicas estatísticas com o apoio do software Microsoft Excel. Os itens do questionário ofereciam opções de acordo com a escala de Likert, possibilitando que as análises fossem feitas de acordo com as médias das variáveis que representam os comportamentos relacionados a cada perfil motivacional.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conhecer o perfil motivacional dos colaboradores da empresa torna mais acessível o desenvolvimento de programas diferenciados de motivação na organização, atendendo às metas de diversos grupos de trabalho, de acordo com as especificidades de cada grupo. Por meio do questionário aplicado foi possível identificar o perfil motivacional dos colaboradores da empresa estudada.

Os perfis com mais influência na empresa estudada são, do mais influente para o menos influente, “benevolência”, “hedonismo”, “universalismo” e “autodeterminação”. O perfil “benevolência” serve a interesses coletivos e indica que os colaboradores buscam o bem estar comum. Por sua vez, o perfil “hedonismo” demonstra que os colaboradores procuram o prazer e evitam sofrimentos, servindo a interesses individuais. Já o perfil “universalismo” reflete a disposição dos colaboradores da empresa à compreensão, à tolerância, ao bem estar e à proteção da natureza, servindo tanto aos interesses individuais quanto aos interesses coletivos. Por fim, o perfil “autodeterminação” aponta a busca por autonomia para tomar e/ou participar das decisões, tendo controle do seu trabalho e da organização.

Com base nos perfis encontrados, obteve-se a estrutura motivacional da organização. Com a análise dos resultados obtidos, verificou-se que os trabalhadores da empresa priorizam os valores que atendem às metas individuais, como o “hedonismo”, o “universalismo” e a “autodeterminação”. Assim, na estrutura motivacional da organização, os conjuntos “autotranscendência” e “abertura à mudança” possuem maior influência.

A “autotranscendência” é o conjunto que expressa a motivação altruística, em que a pessoa transcende as suas preocupações egoístas e promove o bem estar comum. É demonstrada pela motivação do empregado com os resultados do grupo de trabalho e da organização como um todo. O conjunto “abertura à mudança” expressa a motivação para inovar, criar, autodeterminar-se, ter autonomia e enfrentar desafios. Isso demonstra que os colaboradores estão dispostos a se engajarem nos problemas da empresa e podem auxiliar na criação de soluções, se possuírem autonomia para utilizar e desenvolver suas capacidades.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do trabalho girou em torno da análise do perfil motivacional dos colaboradores da filial santa-mariense de uma empresa de varejo para verificar a influência que o perfil possui em relação ao engajamento com os objetivos organizacionais. Então, foi realizada uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo por meio da aplicação de um questionário aos colaboradores da filial da empresa estudada.

Os dados obtidos possibilitaram traçar os perfis dos colaboradores da organização. Com as técnicas de análise quantitativa, foi possível constatar que os perfis que possuem maior influência são a benevolência, o hedonismo, o universalismo e a autodeterminação,



3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



predominando os perfis que servem a interesses individuais em comparação aos perfis que servem a interesses coletivos ou mistos.

Porém, os perfis identificados derivam das estruturas motivacionais “autotranscendência” e “abertura à mudança”. Tais estruturas motivacionais expressam interesse pela promoção do bem estar comum e motivação para inovar, criar, autodeterminar-se, ter autonomia e enfrentar desafios.

Isso demonstra que os colaboradores estão dispostos a se engajar nos problemas da empresa e a utilizar e desenvolver capacidades que auxiliam na criação de soluções para tais problemas. Assim, pode-se verificar a importância de conhecer o perfil motivacional dos colaboradores da organização, visto que, a partir disso, é possível alinhar as políticas e as estratégias da empresa de modo que exista suporte para o atingimento de metas e para a motivação satisfatória.

A investigação realizada apresentou limitação quanto ao número de respondentes e ao número de filiais da empresa estudada. Se mais filiais pudessem ter sido estudadas e/ou o questionário pudesse ter sido aplicado a mais pessoas, os resultados obtidos seriam mais representativos para a discussão do objeto de pesquisa.

Dessa forma, fica a sugestão de trabalhos futuros em que sejam pesquisadas a percepção dos gestores com relação ao objeto pesquisado e à sua influência no engajamento dos colaboradores para com os objetivos organizacionais. Considera-se interessante que sejam feitos novos estudos e reflexões a respeito disso, visto que, se as organizações alinharem suas metas e diretrizes aos perfis motivacionais, as equipes podem estar mais motivadas a alcançarem os resultados organizacionais.

REFERÊNCIAS

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

GRANJO, M.; PEIXOTO, F. Contributo para o estudo da Escala de Valores Humanos de Schwartz em professores. **Laboratório de Psicologia**, v. 11, n. 1, p. 3-17, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.14417/lp.699>. Acesso em: 20 ago. 2019.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, E. F. de; LEITE, N. R. P. Motivação dos colaboradores e gestão de pessoas em pequenas empresas. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 8, 2014, Goiânia, Goiás. **Anais...** Goiânia, Goiás: Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas – EGEPE, 2014. Disponível em: <http://www.egepe.org.br/anais/tema04/260.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2019.

SANTOS, L. V. Gestão de pessoas e seu principal objetivo: motivar profissionais e interferir positivamente nos resultados da organização. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11, 2015, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Congresso Nacional de Excelência em Gestão – CNEG, 2015. Disponível em:

