



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ANELIZI ESTEFHANI DOS SANTOS

**MOTIVAÇÃO: A QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR
INFLUENCIANDO NA PRODUTIVIDADE DE SEUS COLABORADORES**

**Assis/SP
2020**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ANELIZI ESTEFHANI DOS SANTOS

MOTIVAÇÃO: A QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR INFLUENCIANDO NA PRODUTIVIDADE DE SEUS COLABORADORES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Anelizi Estefhani Dos Santos

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

ESTEFHANI, Anelizi.

Motivação: a qualidade de vida nas organizações como fator influenciando na produtividade de seus colaboradores / Anelizi Estefhani dos Santos. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2019.

42p.

1. Motivação no trabalho. 2. Clima organizacional

CDD: 658.314
Biblioteca da FEMA

MOTIVAÇÃO: A QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR
INFLUENCIANDO NA PRODUTIVIDADE DE SEUS COLABORADORES

ANELIZI ESTEFHANI DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como
requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte
comissão examinadora:

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: Me. Paulo Sergio da Silva

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a professora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza pela paciência e grande ajuda em orientar na conclusão deste; à minha família que estão sempre ao meu lado, me apoiando em minhas decisões e pela grande ajuda do meus pais Elenice Santos e Claudio Santos, e meu namorado Caio fonsati, que estão sempre me acalmando e fazendo com que eu busque melhores resultados, que estão sempre comigo acompanhando minhas vitórias, e por fim, o mais importante a Deus, pois, sem Ele nada é possível.

RESUMO

O objetivo com este trabalho foi procurar analisar a percepção das pessoas sobre os fatores que promovem a motivação no trabalho e como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode influenciar na lucratividade das empresas, identificar os fatores que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), mencionando alguns conceitos sobre QVT, o quanto ela afeta diretamente a vida dos colaboradores e conseqüentemente na produtividade da empresa, pois, quando as organizações proporcionam um ambiente satisfatório, os colaboradores apresentam melhor rendimento e conseqüentemente subir os resultados esperados. Desse modo se torna presente a necessidade da busca pela qualidade de vida no trabalho, os fatores da QVT têm por objetivo facilitar o convívio social, proporcionando um ambiente com relações mais saudáveis e agradáveis entre as pessoas. O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa onde 14 pessoas puderam participar, sendo 15 questões, apresentados em gráficos os resultados dos dados, de como os participantes se sentem em relação à motivação das pessoas a respeito à qualidade de vida nas organizações no exercício de suas funções.

Palavras-chave: Motivação, produtividade, qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The aim of this work was to try to analyze people's perception of the factors that promote motivation at work and how the Quality of Life at Work (QWL) can influence the profitability of companies, identify the factors that interfere in the Quality of Life at Work (QVT), mentioning some concepts about QVT, how much it directly affects the lives of employees and consequently on the company's productivity, because, when organizations provide a satisfactory environment, employees present better performance and consequently increase the expected results. In this way, the need to search for quality of life at work becomes evident, the QWL factors aim to facilitate social interaction, providing an environment with healthier and more pleasant relationships between people. The work was carried out through a survey in which 14 people were able to participate, with 15 questions presented in graphs the results of the data, of how the participants feel in relation to the motivation of the people regarding the quality of life in the organizations in the exercise of their duties. functions.

Keywords: Motivation, productivity, quality of life at work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Comparação entre as teorias de Maslow e de Herzberg.....	11
Figura 2 – Teoria dos dois fatores	13
Figura 3 – Pirâmide de Maslow	14
Figura 4 – Fatores que envolve a QTV.....	17
Figura 5 – Modelo básico do comportamento.....	18
Figura 6 – Remuneração em relação ao trabalho que executa.	23
Figura 7 – Satisfação com o tratamento dado pela administração para conflitos internos, problemas ou reclamações.....	24
Figura 8 – Tranquilidade no local de trabalho.....	25
Figura 9 – Reconhecimento da importância do meu trabalho.....	26
Figura 10 – Realização profissional.....	27
Figura 11 – Receber elogio e incentivos pelo meu trabalho.	28
Figura 12 – Oportunidade de participar das decisões importantes na empresa, assuntos que afetam diretamente meu trabalho.	29
Figura 13 – Financiar cursos externos para qualificação profissional.....	30
Figura 14 – Satisfação com o modo pelo qual a empresa promove o seu pessoal	31
Figura 15 – Satisfação com o ambiente de trabalho que a empresa tem.....	32
Figura 16 – Condições ambientais físicas do local de trabalho são satisfatórias.	33
Figura 17 – Regras e procedimentos claros.	34
Figura 18 – Objetivos a serem cumpridos estão claros para os colaboradores.....	35
Figura 19 – Acredito nos objetivos e valores desta empresa.....	36
Figura 20 – Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO.....	11
2.1 RELAÇÃO DE MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO COM PRODUTIVIDADE.....	15
3 QUALIDADES DE VIDA X PRODUTIVIDADE	16
3.1 FATORES QUE AUMENTAM A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA	18
3.2 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA A PRODUTIVIDADE.....	19
3.3 FATORES EXTERNOS.....	20
4 METODOLOGIA _ ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO DAS PESSOAS A RESPEITO DA QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR INFLUENCIANDO NA PRODUTIVIDADE.	22
4.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	41

1 INTRODUÇÃO

Com a alta competitividade no mercado e o aumento da concorrência entre empresas, cada vez mais fica perceptível o aumento pela busca de melhoria nas organizações para os colaboradores poderem trabalhar em um ambiente de qualidade e produzir melhor, pois, a falta de motivação da empresa para seus funcionários, influência no faturamento do resultado da empresa, a desmotivação do funcionário impede seu rendimento.

Assim, para motivar as pessoas, precisa haver um planejamento, que o gestor conheça qual é a necessidade real de seus colaboradores, tomando atitudes, fazendo com que o funcionário se sinta importante para a empresa reconhecendo, enaltecendo o trabalho bem feito, é uma forma de mostrar e motivar para que o colaborador seja cada vez melhor, influenciando sua produtividade a lucrar mais para a empresa.

Dentro deste contexto o gestor tem a função de sempre motivar, solucionar problemas da empresa para que não afete o rendimento de seus funcionários. Portanto, o sucesso na estratégia de motivar dependerá em boa parte do gestor, para sugerir ideias e propor melhorias sobre o assunto, é uma importante ferramenta para adaptar melhorias na busca pela satisfação das expectativas da empresa e funcionários.

O bom relacionamento entre funcionários e empresa, permite que os objetivos para que a organização alcance a tão idealizada competitividade empresarial.

Parece ser vital que a empresa mantenha um *feedback* com os funcionários, verificando juntos os fatores que eles consideram mais importantes e que afetam a qualidade de vida no trabalho; possibilitando a implantação de uma política de qualidade do trabalho na empresa. Assim, ao identificar os fatores relacionados à qualidade de vida que influenciam a produtividade dos funcionários, a empresa poderá adequar sua gestão, gerando assim seu desenvolvimento, amenizando e até evitando problemas e conflitos.

As constantes mudanças e inovações no mercado competitivo vêm fazendo com que as empresas identifiquem diversas formas para agregar valor dentro da organização. Com o investimento em seus funcionários, as organizações podem obter melhor desempenho, pois, estes estando comprometidos e motivados seu desempenho é maior. Para que os colaboradores se tornem mais produtivos e motivados, é preciso entender o conceito de QVT.

As pessoas passam no ambiente de trabalho, maior parte do seu tempo, por isso, torna-se necessário atender o nível de satisfação dos funcionários em relação aos fatores que interferem na motivação, para que tanto a empresa como o colaborador tenham benefícios e desenvolvam melhores relacionamentos. O objetivo da QVT é a união de interesses dos colaboradores e das empresas, ou seja, melhorando a satisfação dos trabalhadores, melhora-se a produtividade da empresa.

Todos estes fatores juntos, além de produzirem maiores lucros, resultam em uma cultura organizacional focada em resultados.

Por isso, o objetivo com este trabalho foi procurar analisar a percepção das pessoas sobre os fatores que promovem a motivação no trabalho e como a QVT pode influenciar na lucratividade das empresas.

2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Ao longo da história, muitos pesquisadores estudaram a motivação e os efeitos causados por sua presença ou falta dela. Os principais deles e suas conclusões serão brevemente apresentados a seguir.

Maslow e Herzberg foram um dos principais autores que contribuíram com suas teorias sobre a motivação da necessidade e satisfação para as pessoas trabalharem com mais lucratividade (COLADAWEB, 2019)



Figura 1 – Comparação entre as teorias de Maslow e de Herzberg

(Fonte: <http://www.scielo.br/scielo>, 2019)

É possível observar na figura 3 a teoria de Herzberg divide em dois fatores relacionados diretamente ao trabalho que afeta o indivíduo responsável pela satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho.

Teoria de Herzberg, seu objetivo era identificar os fatores que causavam a satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Para isso, questionou os entrevistados sobre o que os agradava e os desagradava nas empresas em que trabalhavam. Dessa forma dividiu estes relatos em dois fatores: motivacionais(os que agradavam) e higiênicos(os que desagradavam).Diferentemente de Abraham Maslow, que estudou a satisfação das necessidades das pessoas em diversos campos de sua vida, Herzberg procurou estudar o comportamento e a motivação das pessoas dentro das empresas, especificamente (SOFTWARE, 2019, s.n.).

Já a teoria de Maslow de maneira hierárquica representa pontos de satisfação para gerar a força motivadora em cada indivíduo. Para Maslow, o ser humano está em constante busca de satisfazer suas necessidades e alcançar sua autorrealização de vida. A importância das teorias motivacionais (SBCOACHING, 2018).

Dada a sua importância no cotidiano das pessoas, a motivação tem sido objeto de estudo de diversas áreas. Um dos resultados mais efetivos dessas pesquisas foram as Teorias Motivacionais. Elas começaram a ser desenvolvidas na segunda metade do século XX, e ainda hoje recebem complementações. Muitos estudiosos classificaram essas teorias como estudo da “Satisfação”, pois visam medir o índice de motivação das pessoas, baseadas em suas necessidades e aspirações. (IBC, 2018, s.n.)

Com isso a motivação se tornou um assunto fundamental para o meio empresarial sabendo que para os colaboradores ter mais disposição é adotar estratégias, conceitos para tornar o ambiente mais agradável, alcançando os objetivos e lucrando.

Herzberg e Maslow são dois pensadores que influenciaram e continuam influenciando grandes administradores. Segundo a Teoria desenvolvida pelo Frederick Herzberg.

O psicólogo acreditava que o enriquecimento do trabalho é um processo de gerenciamento contínuo que impacta diretamente na satisfação do funcionário. O seu trabalho de maior relevância é a Teoria dos Dois Fatores que foi publicada no livro “A Motivação para Trabalhar”. Na obra, ele explica que existem dois tipos de

fatores responsáveis pela satisfação das pessoas em um ambiente corporativo: os motivadores e os higiênicos. (IBC, 2018 s.n)

É possível observar na figura 1 os fatores motivacionais e higiênicos, de como, e onde é a forma que afetam na empresa e nos profissionais que trabalha.

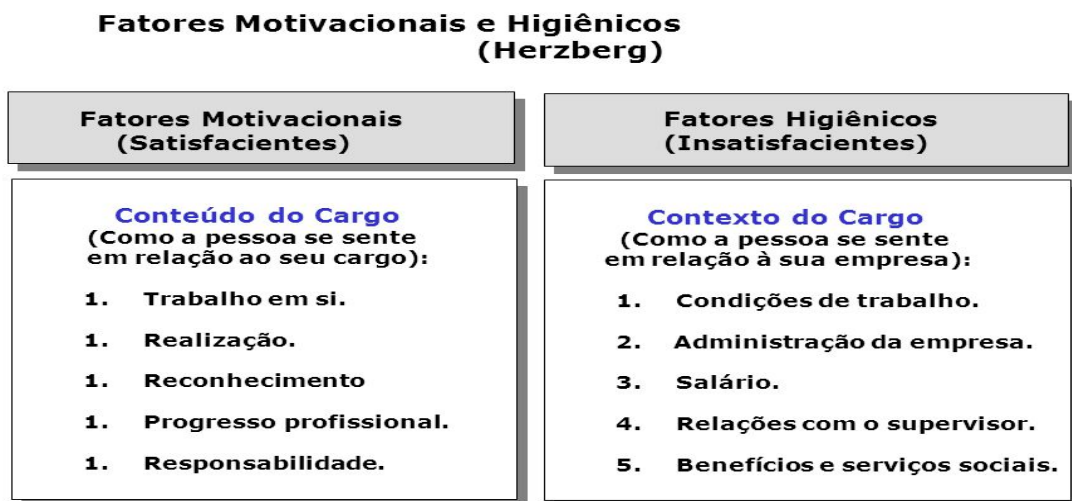


Figura 2 – Teoria dos dois fatores

(Fonte: <https://slideplayer.com.br/slide/7421239/>)

A teoria de Herzberg trata, portanto, de fatores motivadores ligados mais aos objetivos dos colaboradores na importância de reconhecer o trabalho que ele faz para a empresa e os fatores higiênicos é a parte da estrutura e conceito que a empresa oferece para os profissionais trabalharem. Sua teoria fala mais sobre o rendimento que os colaboradores têm de acordo com o nível de sua satisfação no trabalho, ou seja, sua produtividade no ambiente corporativo depende dos fatores que a empresa oferece influenciando em sua motivação e desmotivação.

Segundo a Teoria desenvolvida por Abraham Maslow (IBC, 2018, s.n.):

Para esquematizar sua teoria, Maslow utilizou os graus de uma pirâmide. Cada um deles abriga um nível de necessidades: as primárias em sua base, seguida das necessidades secundárias no meio e as necessidades de realização pessoal, ocupando o topo da estrutura. Para Maslow, as pessoas se esforçam para satisfazer a necessidade que estiver precisando com urgência em dado momento. Os indivíduos tendem a seguir uma sequência para realização dessas carências, partindo das necessidades fisiológicas, que precisam ser pelo menos parcialmente saciadas para possibilitar ao indivíduo desejar a realização de outras classificadas em níveis acima.

Na figura 3 podemos entender melhor como é classificada a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, fatores que ajudaram muito na gestão empresarial.



Figura 3 – Pirâmide de Maslow

(Fonte: <https://pt.slideshare.net/odolir/apresentacao-teoriasmotivacionais>)

A teoria de Maslow, portanto, é de forma lógica e prática de acordo com as necessidades humanas, considera-se que as carências humanas são classificadas como as mais básicas indispensáveis para a sobrevivência até a mais elevada da autorização pessoal.

Essa teoria ajudou muito na gestão empresarial para que possam investir em estratégias mais adequadas para incentivar e motivar, estabelecendo um ambiente de trabalho tendo mais participação e reconhecimento da empresa e melhoria na autoestima e realizações dos colaboradores. Assim os resultados organizacionais são mais produtivos.

2.1 RELAÇÃO DE MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO COM PRODUTIVIDADE

Para termos produtividade na empresa precisamos investir no planejamento da motivação dentro da organização, deixando o ambiente de trabalho agradável, com isso os resultados dos colaboradores serão maiores, pois, estarão empenhados em produzir mais com a influência da motivação que a empresa faz.

Para administrar pessoas é necessário considerar a complexa natureza do homem, que é influenciado por fatores internos e externos, que se combinam para determinar o seu desempenho, entre eles a motivação, que faz parte do ciclo motivacional, que se completa com a satisfação, ou frustração, ou ainda com a compensação de necessidades humanas. Para Buchsbaum motivação "é o estado de espírito que estimula as pessoas a irem pra frente em direção ao que elas querem, com vontade e brilho nos olhos". (LUZ, 2014)

Diante disso, pode-se dizer que a desmotivação afeta totalmente a empresa em seu faturamento e resultado, por isso é importante que o gestor tome providências para encontrar o combustível para seus colaboradores, pois a motivação é a chave para fazer o sucesso do ambiente profissional. É importante a empresa fazer com que seus colaboradores se sintam reconhecido pelo trabalho fazendo realmente ele se sentir parte da empresa, pois, uma equipe mais unida com boa autoestima produz melhor.

3 QUALIDADES DE VIDA X PRODUTIVIDADE

De acordo com o Blog Gympass (2017) “estresse traz uma série de problemas para os profissionais e para o empreendimento. Colaboradores estressados envolvem-se mais em acidentes de trabalho, atendem mal aos clientes da empresa e prejudicam todo o time.”

Por isso vem a necessidade de procurar melhorar o ambiente de trabalho, são fatores como este que afeta seus colaboradores, podendo trazer problema dentro da organização, pois, é onde se passa a maior parte do tempo do seu dia, assim deixando o local de trabalho mais agradável torna o rendimento e desempenho maior e melhor.

A qualidade de vida no trabalho está ligada tanto ao clima organizacional, quanto o seu comportamento e as influências externas que leva para o trabalho. A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada aos resultados da empresa e ao grau de satisfação do colaborador com suas funções, colaboradores mais felizes e motivados produzem mais e melhor. E com isso é muito importante para as empresas manterem profissionais motivados, um ambiente de trabalho harmonioso e bons relacionamentos interpessoais (SBCOACHING, 2018).

Klein 2018 escreve qualidade de vida, “QVT como um campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal”.

De forma sucinta e objetiva, Qualidade de Vida no Trabalho, ou QVT, como também é conhecida, é o grau de satisfação que um colaborador tem com as funções exercidas e com o local em que trabalha. Diferente do que muitos acreditam, a satisfação de um profissional no ambiente de trabalho não é algo que diz respeito somente a ele. Esta, aliás, é uma questão que deve ser vista e ter a devida atenção por parte da gestão da organização, afinal, a satisfação do colaborador está diretamente ligada aos bons resultados que a empresa obtém ou deseja obter em um futuro próximo. (IBC, 2018, s.n.)

Desde que as empresas passaram a entender a importância da QVT, a preocupação com a QVT passou a ser um dos desafios do meio corporativo. E para que os bons resultados aconteçam é necessário a empresa tomar atitudes oferecendo treinamentos, benefícios, capacitação investindo em seus colaboradores, pois, a empresa produz com qualidade, devido o empenho de seus funcionários, para que a empresa tenha o aumento da produtividade alcançando metas, é necessário sempre está atento em adotar maneiras onde o ambiente de trabalho seja agradável (IBC, 2018).

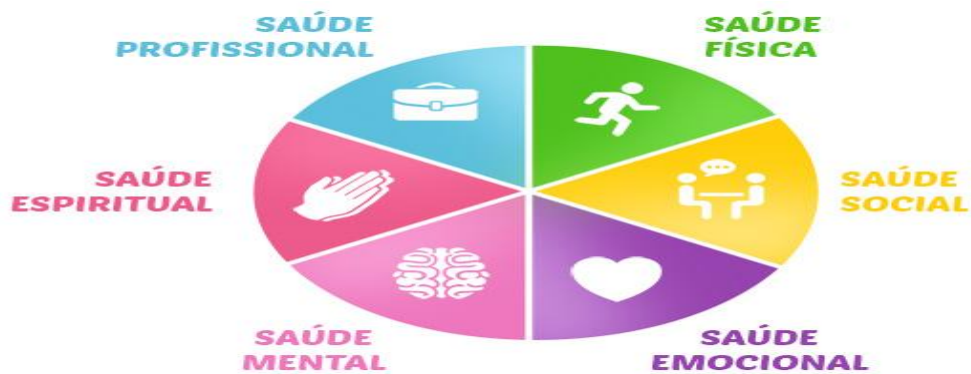


Figura 4 – Fatores que envolve a QTV

(Fonte: <https://portalcbncampinas.com.br>)

A figura 4 explica melhor que a QVT resulta em um conjunto de ações para o bem-estar físico e mental do colaborador. Para que os colaboradores se tornem mais produtivos e motivados, é preciso entender que a QVT também é importante.

Pode-se concluir que investir em ações como está contribui no bom clima organizacional, ajuda para deixar agradável e saudável o ambiente. Trazendo benefícios tanto para a empresa como para os colaboradores.

3.1 FATORES QUE AUMENTAM A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA

Segundo Lima (2017) “ferramentas inadequadas, indefinição de metas e KPI’s, comunicação pouco clara e, por fim, falta de motivação”. Essas são apenas 5 dos fatores que influenciam totalmente na estrutura de uma boa empresa, muitas buscam pelo aumento de produtividade, mas acaba possuindo ambiente de trabalho inadequado e uma cultura organizacional que cria dificuldade e obstáculos, por isso é importante manter uma boa organização, é importante o gestor atender esses 5 itens para que estejam controlados e muito bem planejado para que seu negócio tenha produtividade.

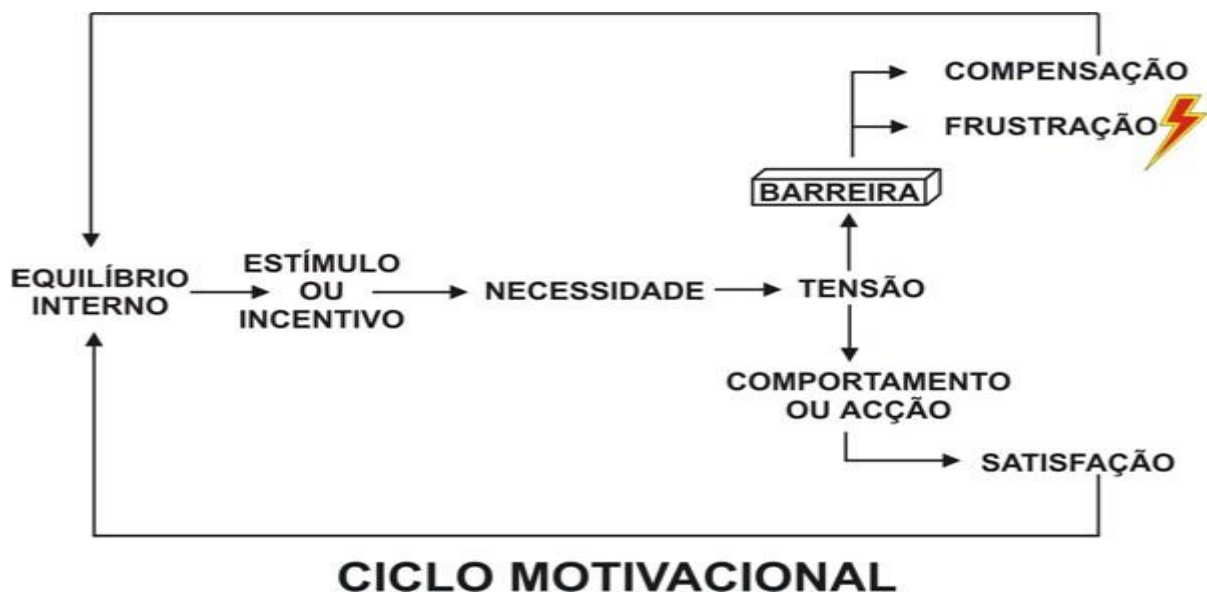


Figura 5 – Modelo básico do comportamento.

(Fonte: <https://slideplayer.com.br/slide/333526/>)

Na imagem pode-se ver de como a motivação tem totalmente a influência no desempenho dos colaboradores para chegar a um resultado sendo satisfação ou insatisfação. Assim, fica evidente, que é importante que a empresa tenha uma boa estrutura, oferecendo ferramentas e conhecimentos certos e adequados para cada um de seus colaboradores poderem trabalhar sem passar por obstáculos, os colaboradores que tem oportunidade de participar das decisões da empresa sentem-se parte da equipe com um objetivo comum,

e aumentam seu senso de autoestima e realização criativa, por isso, é importante que a empresa invista em ter um bom planejamento dentro do ambiente de trabalho para ocorrer mais produtividade. O gerenciamento participativo incentiva um sentimento de orgulho e os motiva.

3.2 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA A PRODUTIVIDADE

De acordo com Faccioli (2008) as ideias antigas ainda inspiram as teorias modernas com a “três tipos principais de motivos e hipóteses correspondentes sobre a natureza do homem: o ganho material, o reconhecimento social e a realização pessoal.” Com base em três pontos: que o desempenho que se alcança é proporcional ao esforço que se faz; que o esforço que se faz é proporcional ao valor que se dá à recompensa; e que se a recompensa for atraente, a motivação para fazer o esforço será grande. (FACCIOLI, 2008).

Pode-se entender que todo indivíduo se move diante da situação que é exposta, é influenciado a produzir algo com algum tipo de motivação, sendo assim seu desempenho está estimulado na proporção que irá receber, sua motivação para produzir mais será maior quando sabe que será bem recompensado pelo trabalho feito, assim tanto a empresa quanto o colaborador ficara satisfeito. Como bem coloca ainda a autora:

A motivação existe dentro de cada pessoa e se dinamiza através das necessidades humanas. Onde cada pessoa possui suas próprias necessidades, desejos, aspirações. Essas necessidades são forças internas que impulsionam e influenciam os pensamentos e atos das mesmas, direcionando os comportamentos durante a vida. (FACCIOLI, 2008, s.n.)

A motivação é importante na empresa, pois, os colaboradores tendem a trabalhar de acordo com a recompensa, seu desempenho será maior conforme sua motivação. Por isso a empresa tem que adotar estratégias para manter seus colaboradores satisfeitos em relação ao seu trabalho.

De acordo com a psicóloga Iara (2020) A motivação deve ser alimentada todos os dias para nutrir nossos desejos e objetivos de vida, tanto os pessoais quanto os profissionais. Motivação significa “motivo para a ação”. Quando temos alguma necessidade biológica, desejo ou sonho, somos motivados para realizá-los. Se o corpo precisa de nutrientes, nós sentimos fome para poder comer. Se queremos muito um carro novo, somos motivados a trabalhar para comprar o carro.

A motivação interfere bastante na nossa vida, pois uma pessoa que não está feliz em sua posição atual na empresa, com problemas familiares, financeiros acaba sentindo o peso de trabalhar por "obrigação". Isso compromete a saúde da sua empresa e de seus colaboradores, pois não haverá rendimentos com funcionários desmotivados.

Por isso existem várias dicas para manter os funcionários motivados que são às vezes ações simples que fazem grande diferença. Um exemplo que pode ser aplicada é a teoria de Herzberg Fatores motivacionais e higiênicos, os fatores que a empresa oferece para ambiente corporativo interfere na produtividade dos colaboradores como, por exemplo oferecendo treinamento, ferramenta de trabalho, suporte, palestra motivacionais, o reconhecimento, realização pessoal com as tarefas desenvolvidas. São métodos assim que traz a motivação dentro da sua empresa.

3.3 FATORES EXTERNOS

Os fatores externos que podem interferir são problemas familiares, financeiros, cônjuge, com os filhos, pais, quando estes estão doentes, férias/lazer, vida social ou também em casos de processos judiciais por guarda, divórcio e outros.

Como, por exemplo, o stress com o trânsito, transporte público, se deslocar entre empresa e sua residência tendo problemas assim pode deixar irritado, e por mais preparado que sejam, nem sempre conseguem deixar esta irritação fora do ambiente de trabalho.

De acordo com a Equipe IBC Instituto Brasileiro de Coaching (2019) “Por mais que se espere que, enquanto estiver no ambiente organizacional, o colaborador esqueça sua vida pessoal e foque somente nas suas atividades, há possibilidade de distração. A produtividade pode ser fortemente afetada quando o funcionário não está bem. Conseqüentemente, seus resultados tendem a cair.”

Desta forma, com este estado de espírito, o profissional as vezes podem descontar todo o seu estresse no ambiente de trabalho e em algumas situações até sem perceber. Afinal, a vida pessoal e a profissional andam de mãos dadas.

Por isso, é importante os gestores elaborarem atividades para seus colaboradores a diminuírem o estresse que passam diariamente.

As pessoas passam no ambiente de trabalho maior parte do seu tempo, por isso, torna-se necessário atender o nível de satisfação dos funcionários em relação aos fatores que interferem na motivação, para que tanto a empresa como o colaborador tenha benefícios e desenvolvam melhores relacionamentos.

Não há como impedir que os fatores externos apareçam no clima organizacional de uma organização, mas pode amenizar estes fatores, pensando em primeiro lugar nos profissionais que fazem a organização continuar suas atividades, pois, as pessoas são partes importantes de toda a empresa.

4 METODOLOGIA _ ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO DAS PESSOAS A RESPEITO DA QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES COMO FATOR INFLUENCIANDO NA PRODUTIVIDADE.

O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa de natureza básica, de abordagem quantitativa e objetivo descritivo.

O universo da pesquisa abrangeu as redes sociais do pesquisador.

Puderam participar da pesquisa 14 trabalhadores, funcionários do setor privado ou público, com experiência profissional, que aceitaram um termo de consentimento livre e esclarecido, assegurando o anonimato e permitindo a divulgação dos resultados. A amostra foi não probabilística, uma vez que a participação envolveu o alcance da pesquisa e o interesse dos trabalhadores em participar. O questionário ficou disponível durante 7 dias, de 29 de Junho a 6 de Julho.

Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário eletrotônico, com 15 questões de escolha única, cujas respostas mantiveram o anonimato dos participantes. O questionário aplicado encontra-se no apêndice A e os resultados serão descritos a seguir.

4.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados em gráficos os resultados dos dados pesquisa, de como os participantes se sentem em relação à motivação das pessoas a respeito da qualidade de vida nas organizações no exercício de suas funções.

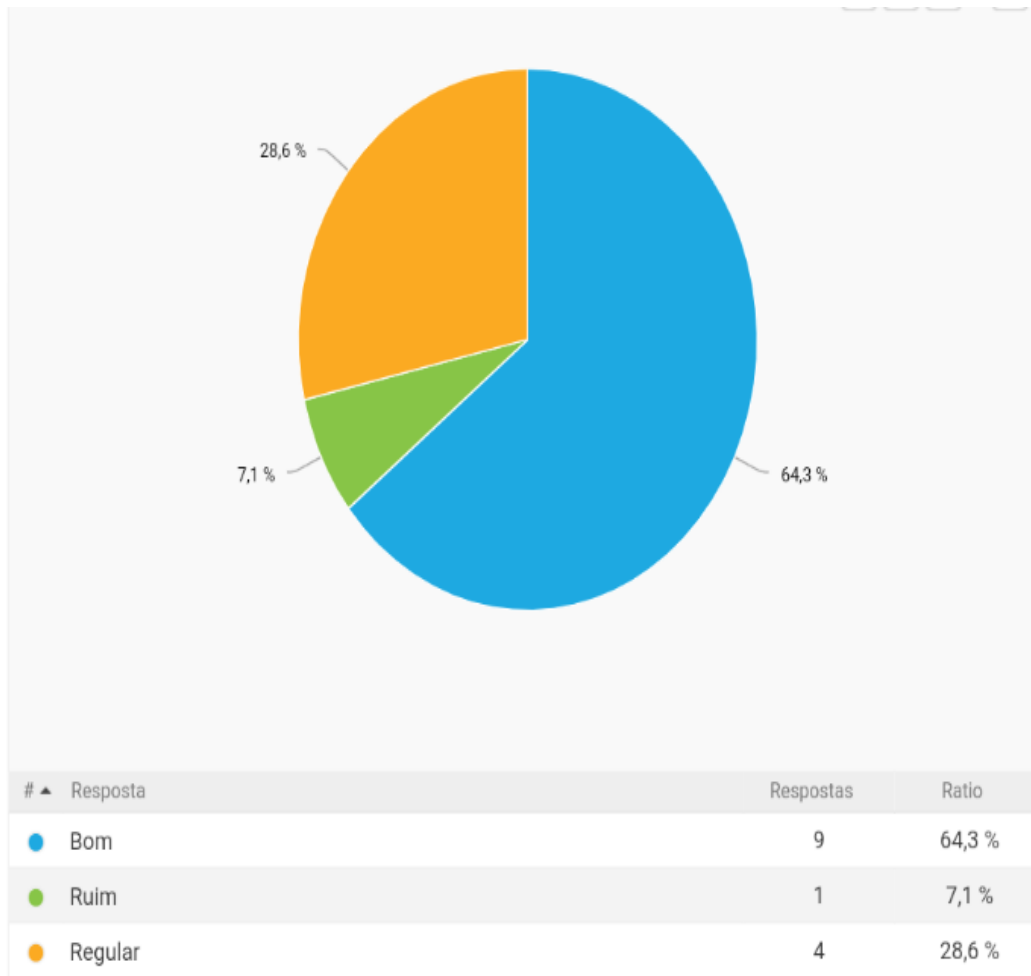


Figura 6 – Remuneração em relação ao trabalho que executa.

É possível observar na figura 6, que a maioria dos participantes se sentem bem em relação ao salário no exercício de sua função, 64,3% deles responderam bom. Somente 7,1% responderam ruim e 28,6% regular.

Como é discutido no item 2 deste trabalho. Herzberg divide em dois fatores relacionados diretamente ao trabalho que afeta o indivíduo responsável pela satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho. E o salário é considerado fator motivador, fazendo com que realizem de forma mais efetiva e produtiva suas atividades atendendo também as necessidades das organizações.

De acordo com o autor Kart e Rosenzweig (1970) as pessoas desejam dinheiro porque lhe permite não só satisfação de necessidades, mas também plenas condições para satisfazer suas necessidades.

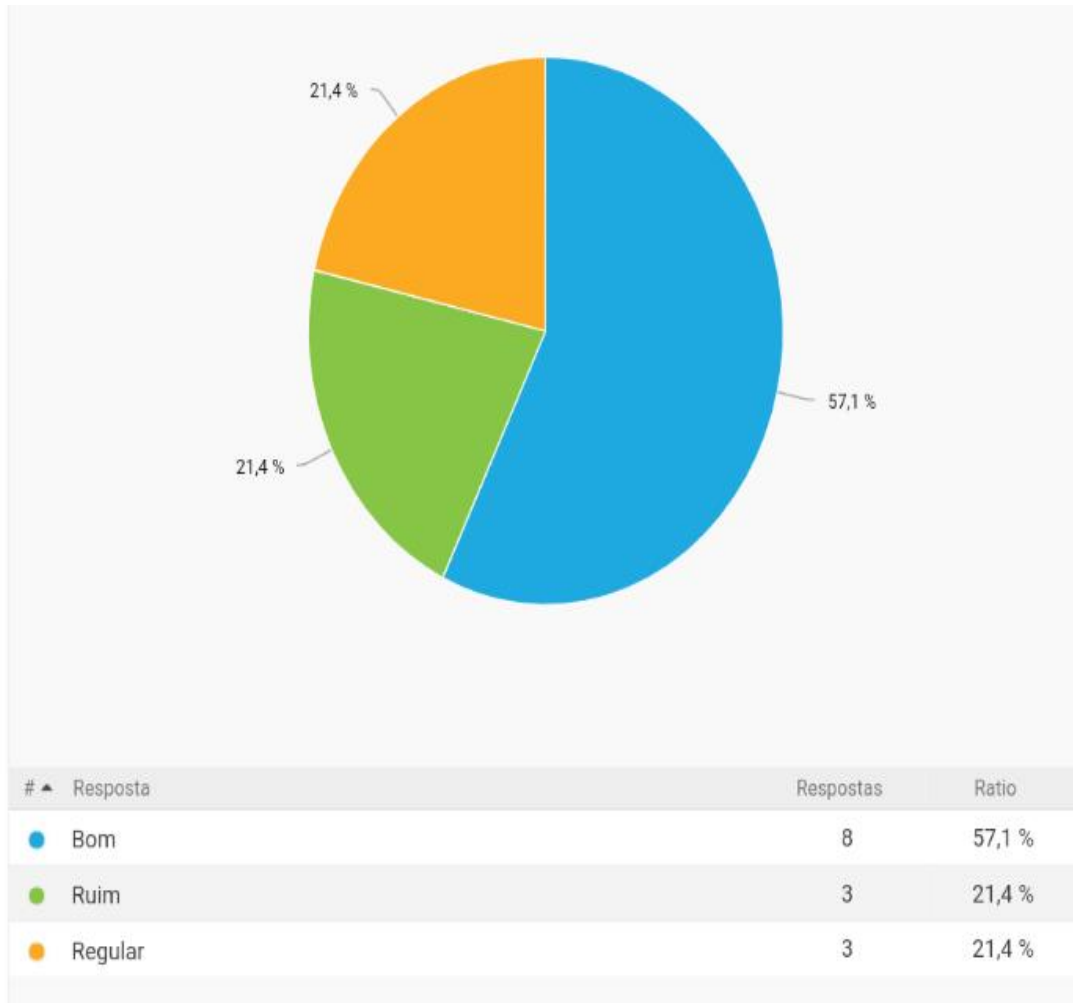


Figura 7 – Satisfação com o tratamento dado pela administração para conflitos internos, problemas ou reclamações.

De acordo com a figura 7, pode-se observar que a satisfação com o tratamento dado pela administração para conflitos internos é de 57,1% bom. Somente 21,4% responderam ruim e 21,4 regular. De acordo com Stefanello (2011) Ao identificar os fatores relacionados à qualidade de vida que influenciam a produtividade dos funcionários, a empresa poderá adequar sua gestão, gerando assim seu desenvolvimento, amenizando e até evitando problemas e conflitos. A gestão de conflitos é uma forma de resolver problemas entre pessoas ou equipe, diminuindo seu impacto negativo e tornando a situação de conflito em algo produtivo. Quando gerenciados de forma eficiente e didática, os conflitos podem ser convertidos em grandes oportunidades de aprendizado e crescimento pessoal e profissional.

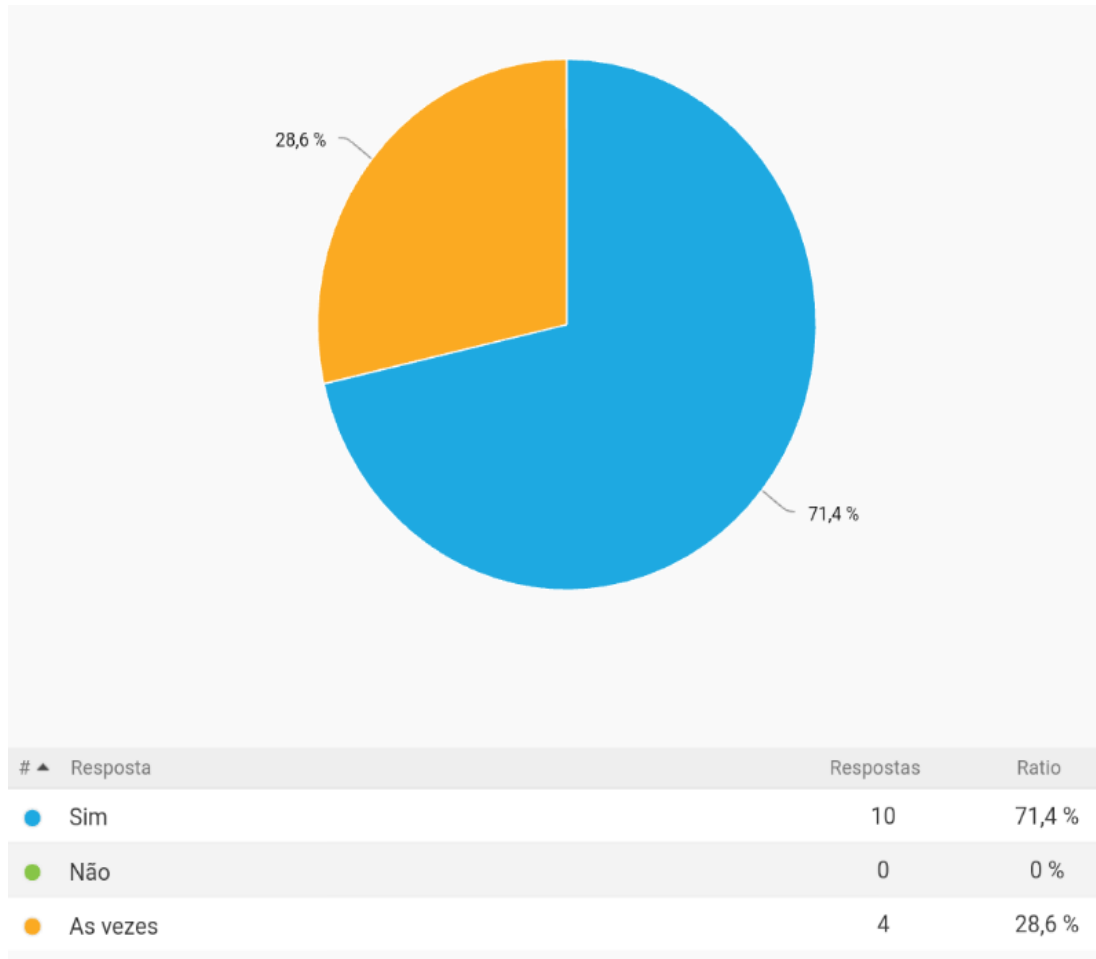


Figura 8 – Tranquilidade no local de trabalho.

De acordo com a figura 8, pode-se observar que a tranquilidade no local de trabalho é de 71,4% deles responderam bom e 28,6% responderam às vezes.

De acordo com Fernandes (2017). Um ambiente de trabalho agradável é de extrema importância para uma organização. Estudos indicam que funcionários felizes e saudáveis são mais produtivos, proativos e criativos. O cotidiano pode ser bem estressante, por isso, é necessário investir cada vez mais em salas mais dinâmicas e espaços para decompressão, que são espaços dentro de uma empresa onde as pessoas podem passar um tempo e relaxar, e assim retornarem ao trabalho revigoradas.

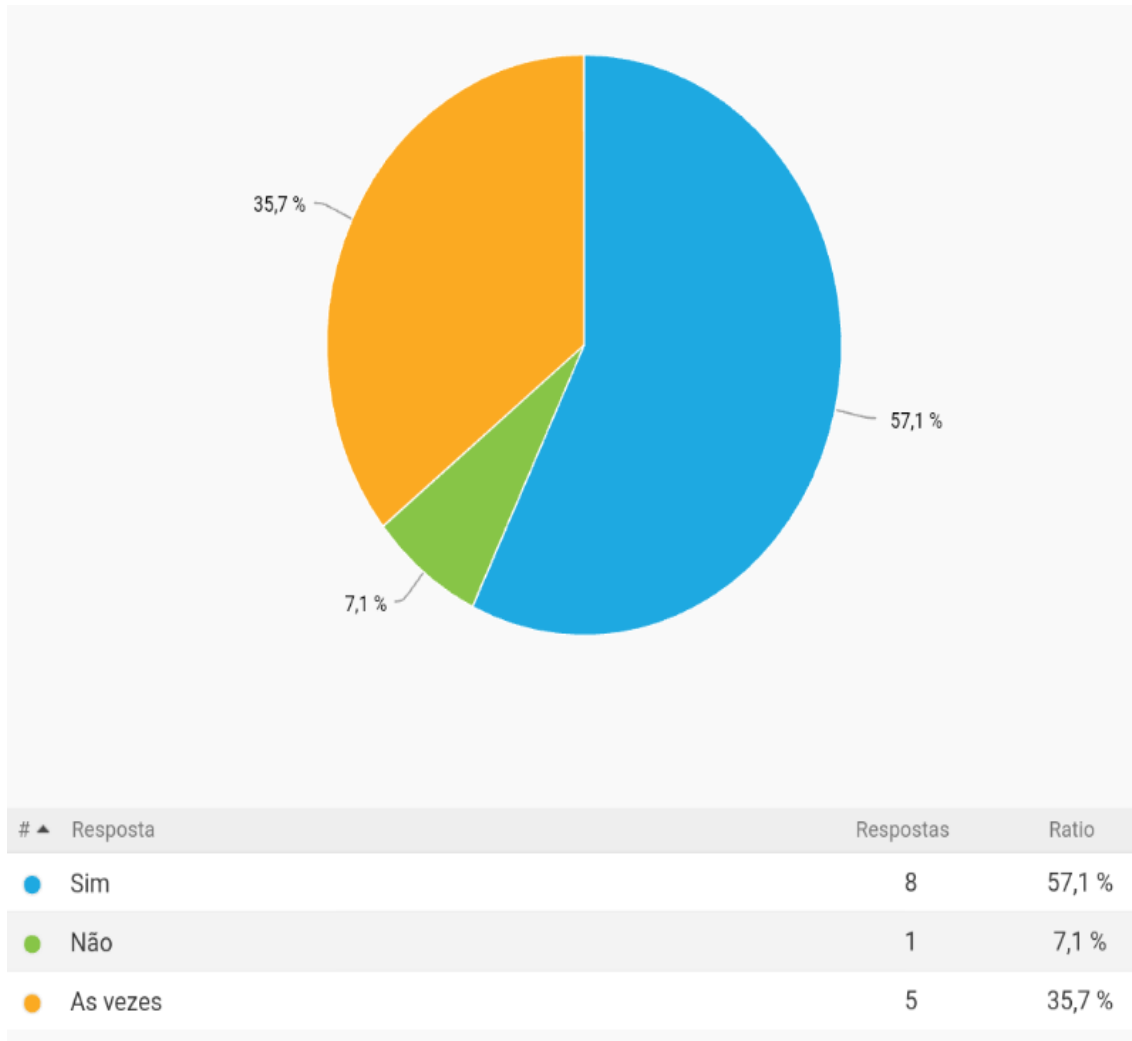


Figura 9 – Reconhecimento da importância do meu trabalho.

De acordo com a figura 9, pode-se observar que o reconhecimento do trabalho é de 57,1% responderam sim. Somente 7,1% responderam não e 35,7% às vezes.

Como é discutido no item 2.1 deste trabalho. Fazer com que seus colaboradores se sintam reconhecido pelo trabalho, fazendo realmente ele se sentir parte da empresa, faz diferença, pois uma equipe mais unida com boa autoestima produz melhor.

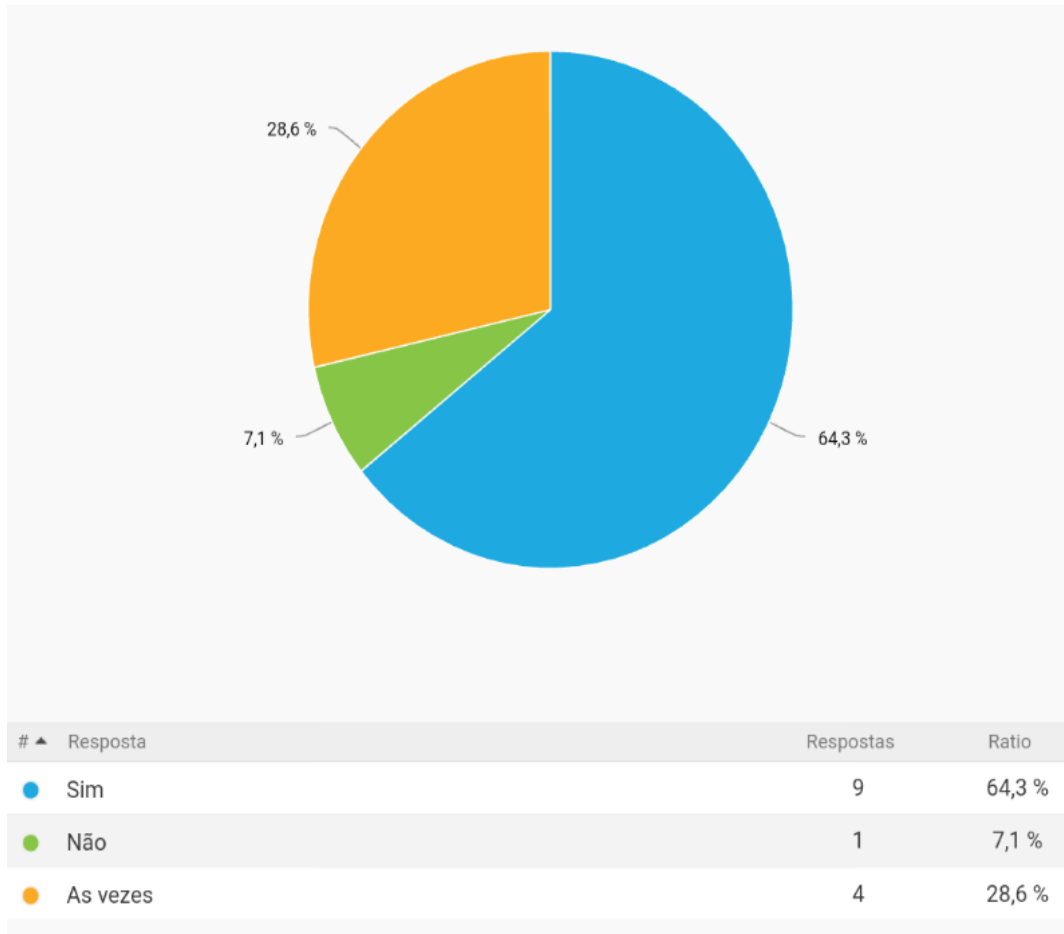


Figura 10 – Realização profissional.

De acordo com a figura 10, pode-se observar que a realização profissional é de 64,3% responderam sim. Somente 7,1% responderam não e 28,6% às vezes.

Como é discutido no item 3.2 deste trabalho. Investir em estratégias mais adequadas para incentivar e motivar, estabelecendo um ambiente de trabalho tendo mais participação e reconhecimento da empresa e melhoria na autoestima e realizações dos colaboradores. Assim os resultados organizacionais são mais produtivos. Os colaboradores tendem a trabalhar de acordo com a recompensa, seu desempenho será maior conforme sua motivação. Por isso a empresa tem que adotar estratégias para manter seus colaboradores satisfeitos em relação ao seu trabalho.

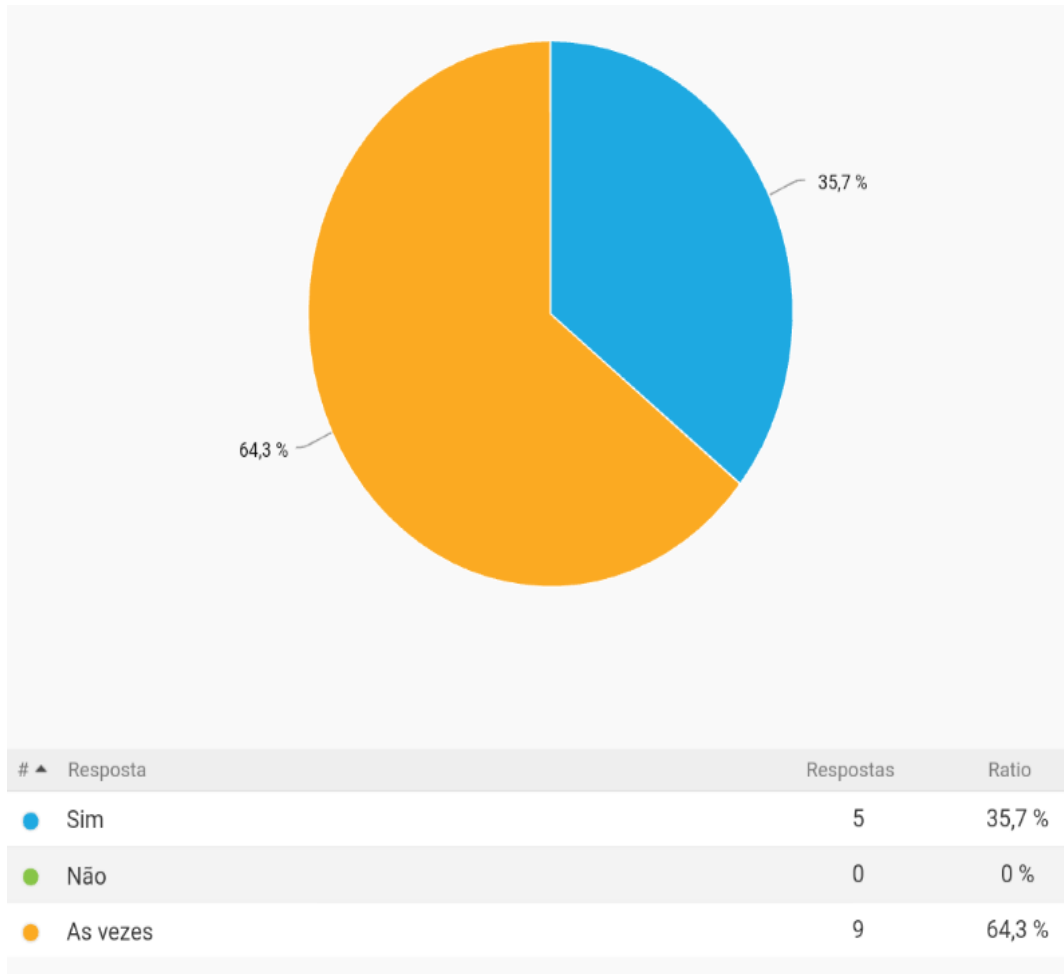


Figura 11 – Receber elogio e incentivos pelo meu trabalho.

De acordo com a figura 11, pode-se observar que o elogio e incentivos pelo trabalho é de 35,7% responderam sim e 64,3% às vezes.

Como é discutido no item 1 deste trabalho. A motivação também vem quando o gestor conheça qual é a necessidade real de seus colaboradores, tomando atitudes, fazendo com que o funcionário se sinta importante para a empresa reconhecendo, enaltecendo o trabalho bem feito, é uma forma de mostrar e motivar para que o colaborador seja cada vez melhor, influenciando sua produtividade a lucrar mais para a empresa. São pequenos gestos que fazem a diferença.

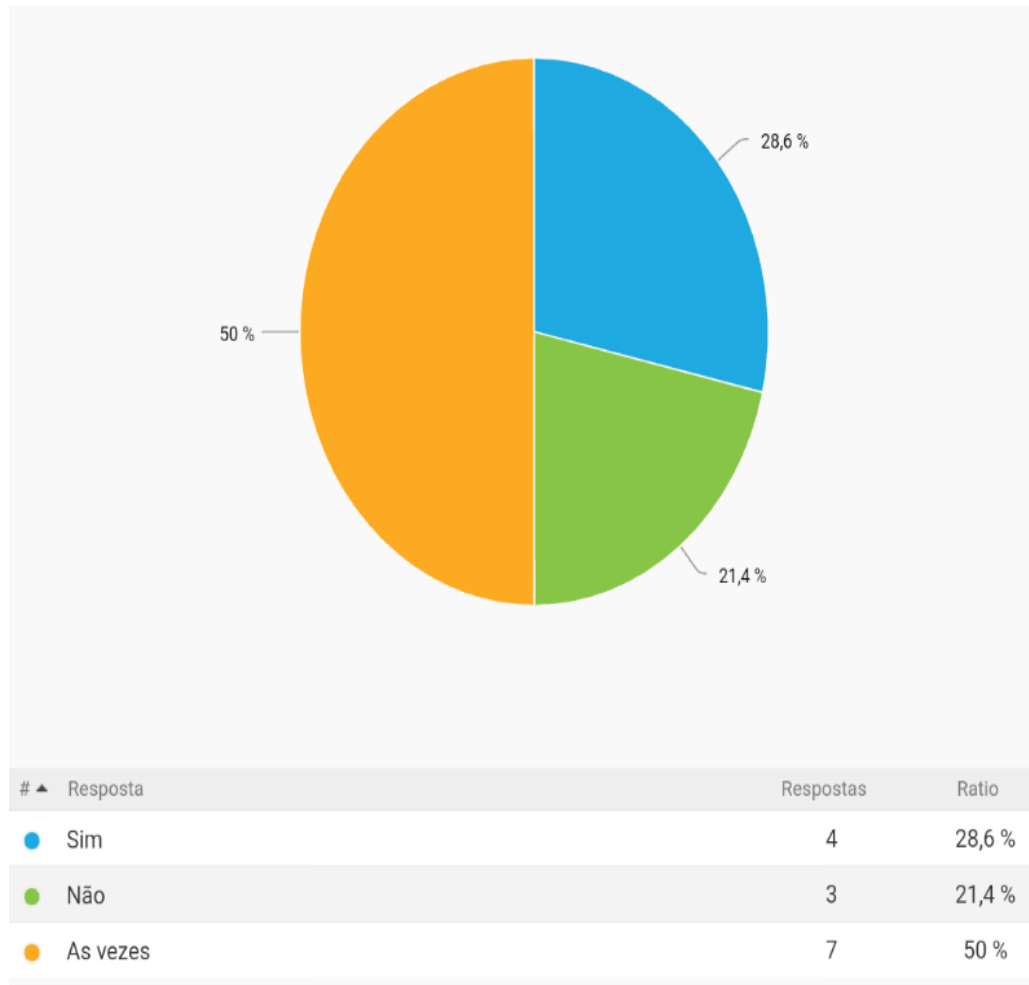


Figura 12 – Oportunidade de participar das decisões importantes na empresa, assuntos que afetam diretamente meu trabalho.

De acordo com a figura 12, pode-se observar que a oportunidade de participar das decisões importantes na empresa é de 28,6% responderam sim. 21,4% responderam não e 50% às vezes.

Como é discutido no item 3.1 deste trabalho. Ao criar um senso de propriedade na empresa, o gerenciamento participativo incentiva um sentimento de orgulho e os motiva. Os colaboradores que tem oportunidade de participar das decisões da empresa sentem-se parte da equipe com um objetivo comum, e aumentam seu senso de autoestima e realização criativa.

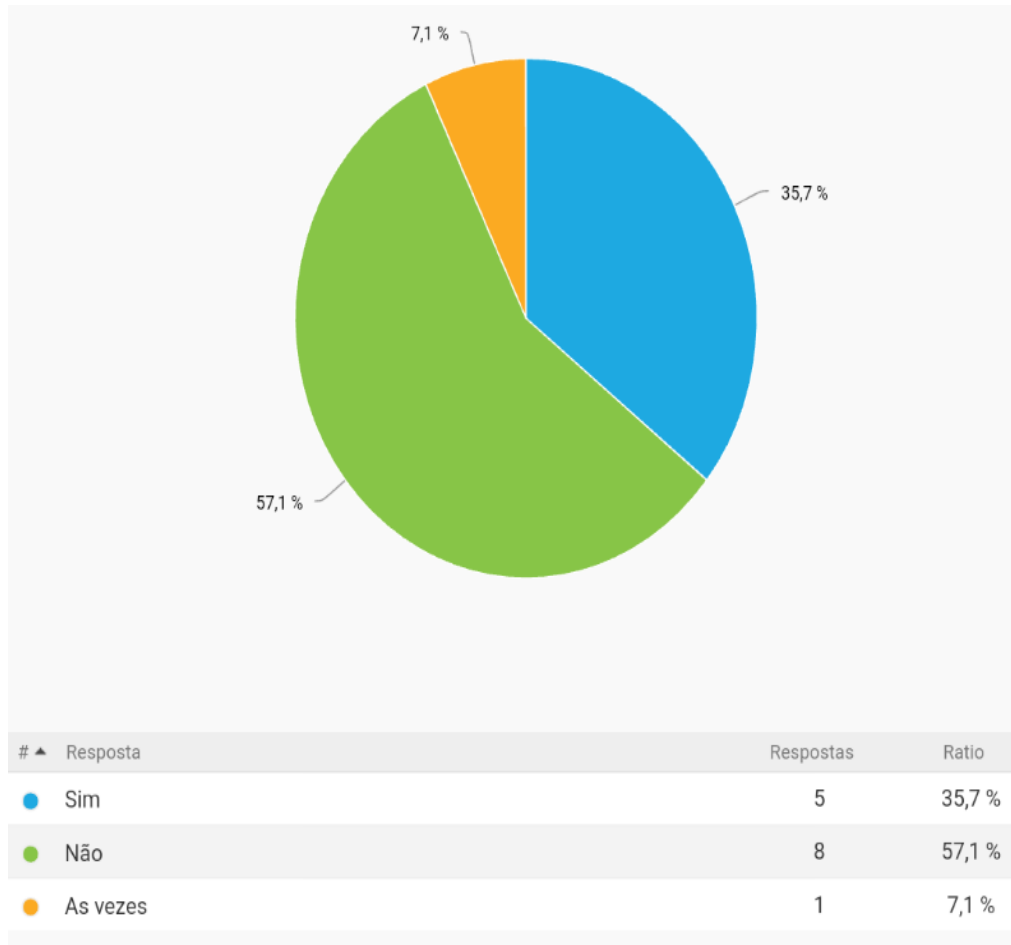


Figura 13 – Financiar cursos externos para qualificação profissional.

De acordo com a figura 13, pode-se observar que financiar cursos externos para qualificação profissional é de 35,7% responderam sim. 57,1% responderam não e 7,1% às vezes.

Como é discutido no item 3.1 deste trabalho. As constantes mudanças e inovações no mercado competitivo vêm fazendo com que as empresas identifiquem diversas formas para agregar valor dentro da organização. Com o investimento em seus funcionários, as organizações podem obter melhor desempenho. Para que os bons resultados aconteçam é necessário a empresa tomar atitudes oferecendo treinamentos, benefícios, capacitação investindo em seus colaboradores, pois, a empresa produz com qualidade, devido o empenho de seus funcionários, para que a empresa tenha o aumento da produtividade alcançando metas, é necessário sempre está atento em adotar maneiras onde o ambiente de trabalho seja agradável.

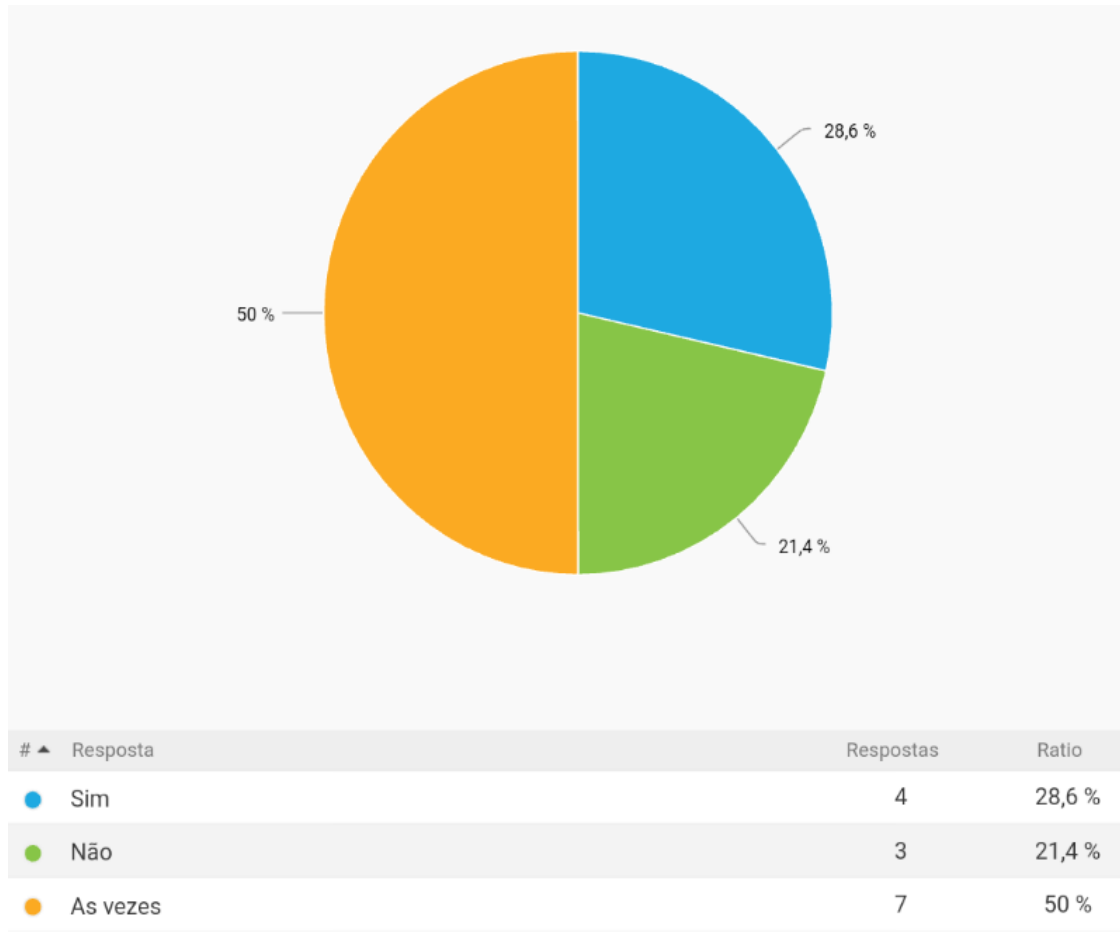


Figura 14 – Satisfação com o modo pelo qual a empresa promove o seu pessoal

De acordo com a figura 14, pode-se observar que a satisfação com o modo pelo qual a empresa promove o seu pessoal é de 28,6% responderam sim. 21,4% responderam não e 50% às vezes.

Como é discutido no item 3.2 deste trabalho. A motivação é importante na empresa, pois, os colaboradores tendem a trabalhar de acordo com a recompensa, seu desempenho será maior conforme sua motivação. Por isso a empresa tem que adotar estratégias para manter seus colaboradores satisfeitos em relação ao seu trabalho.

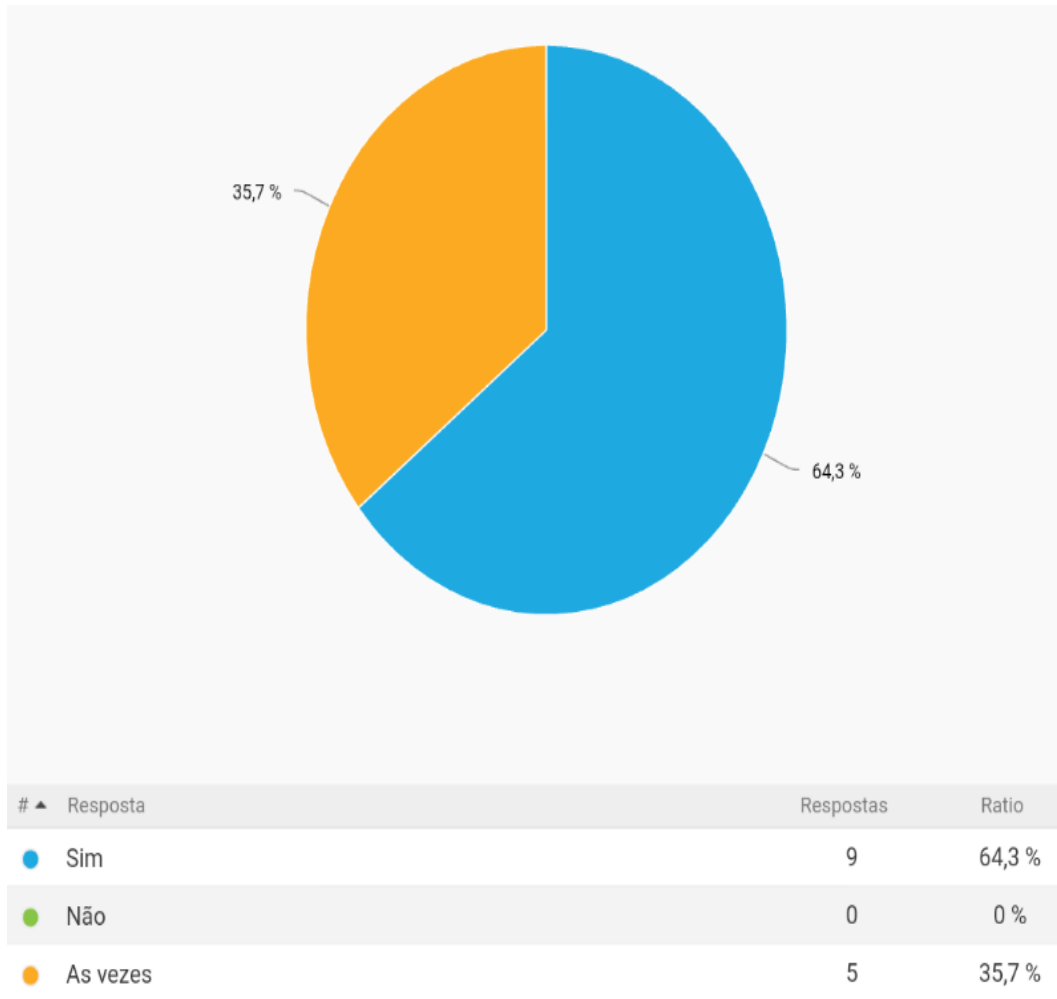


Figura 15 – Satisfação com o ambiente de trabalho que a empresa tem.

De acordo com a figura 15, pode-se observar que a satisfação com o ambiente de trabalho é de 64,3% responderam sim e 35,7% às vezes.

Como é discutido no item 3.3 deste trabalho. As pessoas passam no ambiente de trabalho maior parte do seu tempo, por isso, torna-se necessário atender o nível de satisfação dos funcionários em relação aos fatores que interferem na motivação, para que tanto a empresa como o colaborador tenha benefícios e desenvolvam melhores relacionamentos.

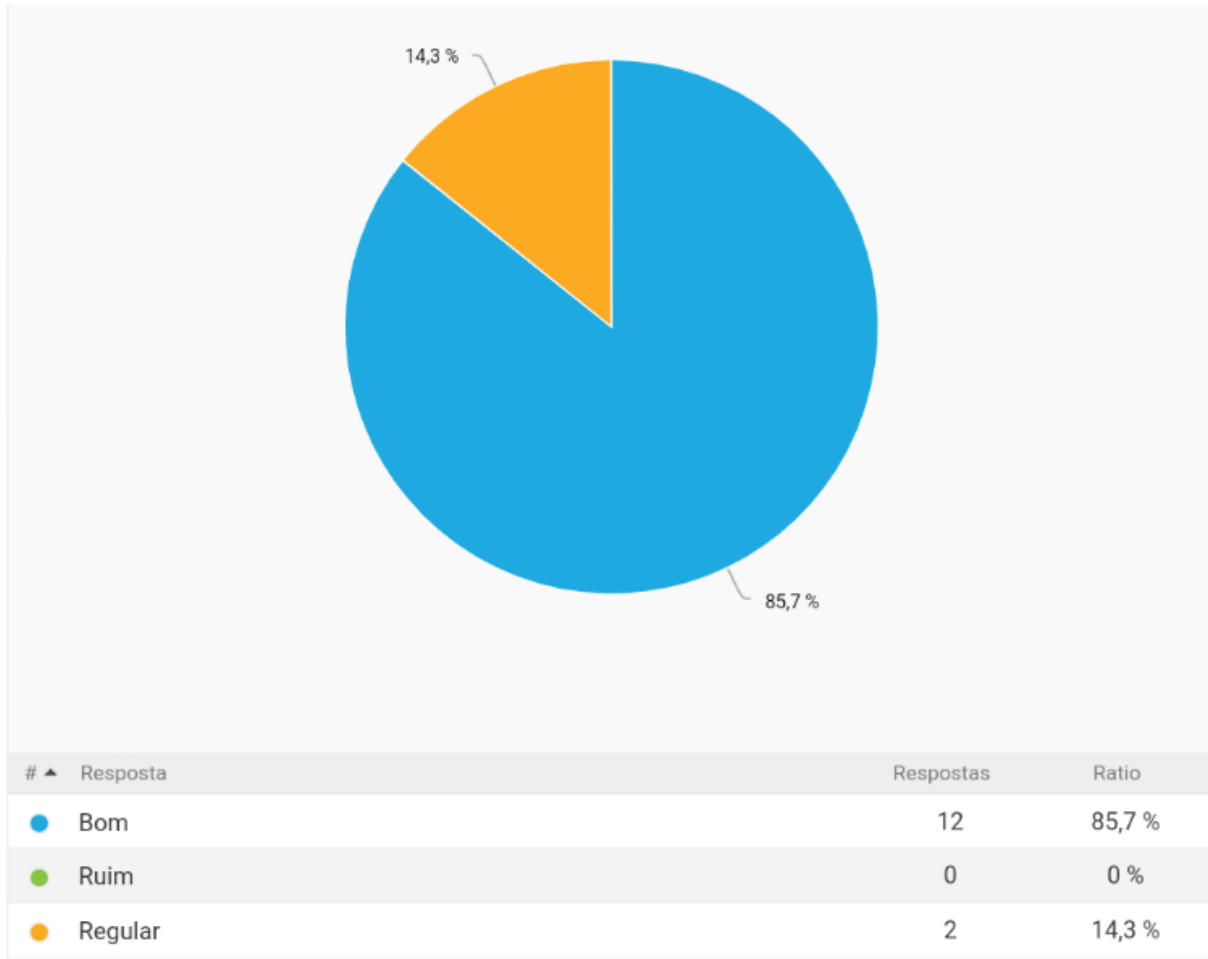


Figura 16 – Condições ambientais físicas do local de trabalho são satisfatórias.

De acordo com a figura 16, pode-se observar que a satisfação de condições ambientais físicas do local de trabalho é de 85,7% responderam sim e 14,3% às vezes.

Como é discutido no item 2.1 deste trabalho. É importante a empresa fazer com que seus colaboradores se sintam reconhecido pelo trabalho fazendo realmente ele se sentir parte da empresa, pois, uma equipe mais unida com boa autoestima produz melhor. Parece ser vital que a empresa mantenha um feedback com os funcionários, verificando juntos os fatores que eles consideram mais importantes e que afetam a qualidade de vida no trabalho; possibilitando a implantação de uma política de qualidade do trabalho na empresa.

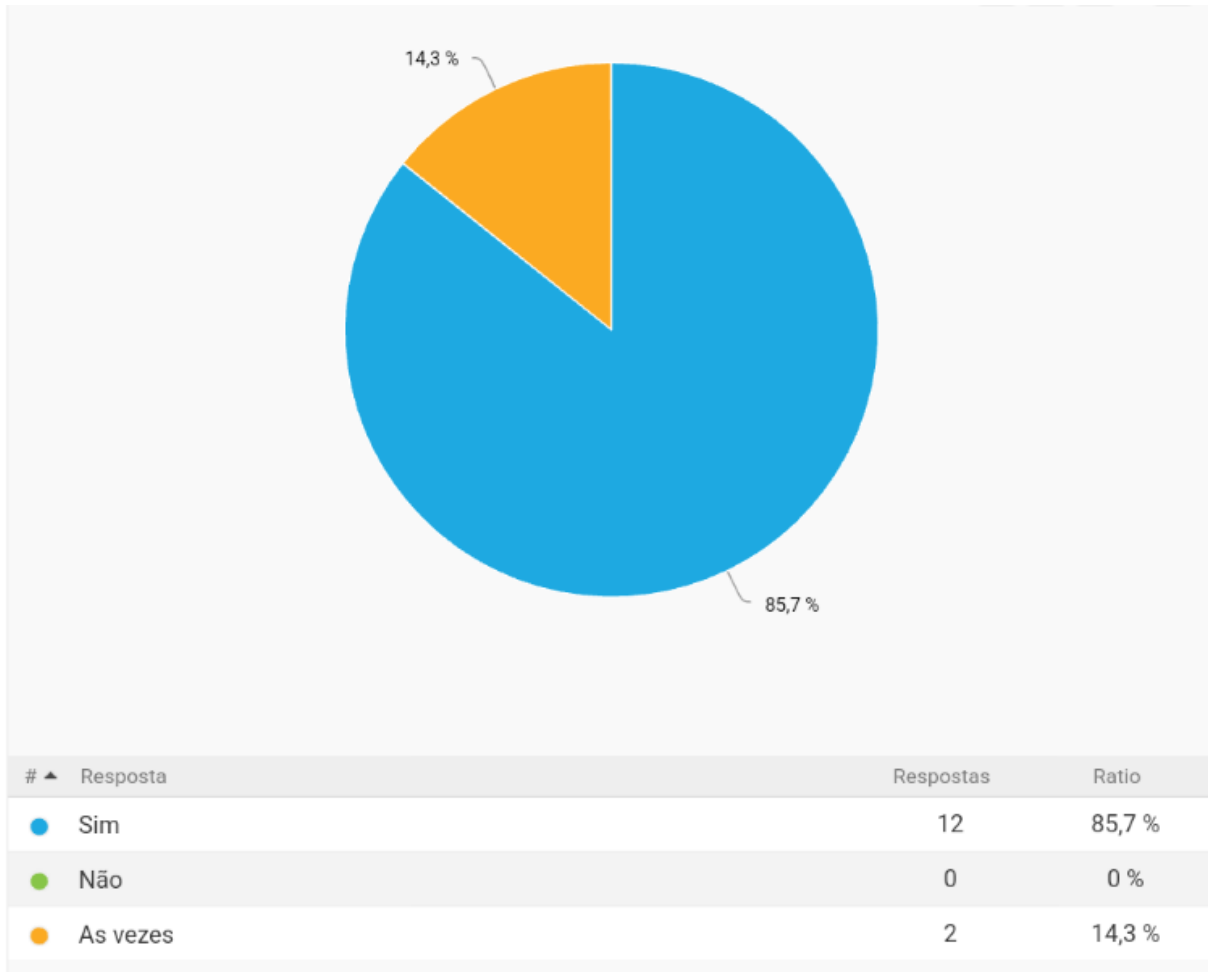


Figura 17 – Regras e procedimentos claros.

De acordo com a figura 17, pode-se observar que regras e procedimentos claros do local de trabalho é de 85,7% responderam sim e 14,3% às vezes.

Como é discutido no item 3.1 deste trabalho. A empresa que tem uma boa estrutura, oferecendo ferramentas e conhecimentos certos e adequados para cada um de seus colaboradores poderem trabalhar sem passar por obstáculos, por isso, é importante que a empresa invista em ter um bom planejamento dentro do ambiente de trabalho para ocorrer mais produtividade.

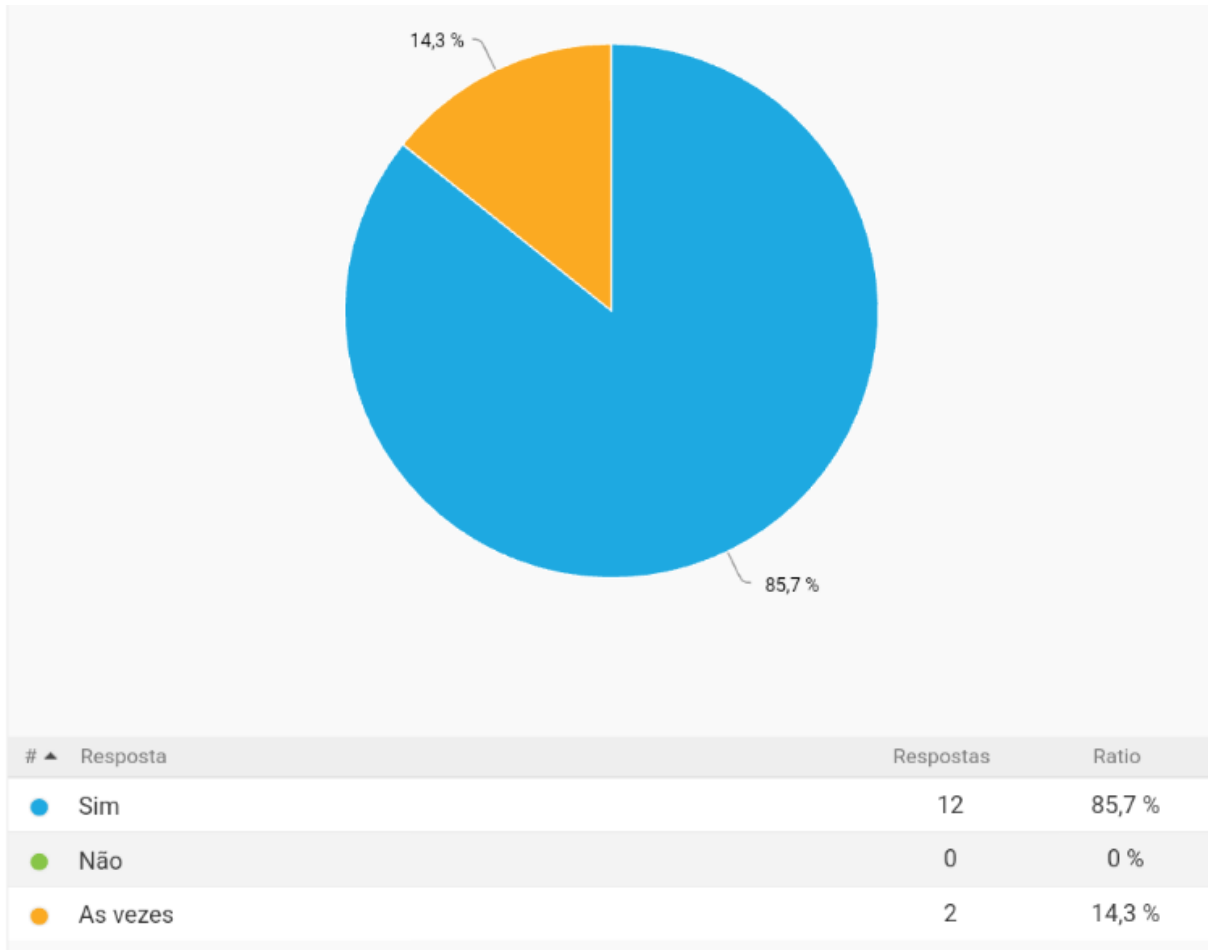


Figura 18 – Objetivos a serem cumpridos estão claros para os colaboradores.

De acordo com a figura 18, pode-se observar que os objetivos a serem cumpridos é de 85,7% responderam sim e 14,3% às vezes.

Como é discutido no item 3.2 deste trabalho. A empresa que oferece um ambiente corporativo onde os objetivos a serem cumpridos estão claros para os colaboradores, interfere na produtividade dos colaboradores, as possibilidades de sucesso são muito maiores, tanto para os colaboradores, quanto para as organizações quando os objetivos estratégicos das organizações, e, com clareza, dialogar com o colaborador em busca da junção de interesses.

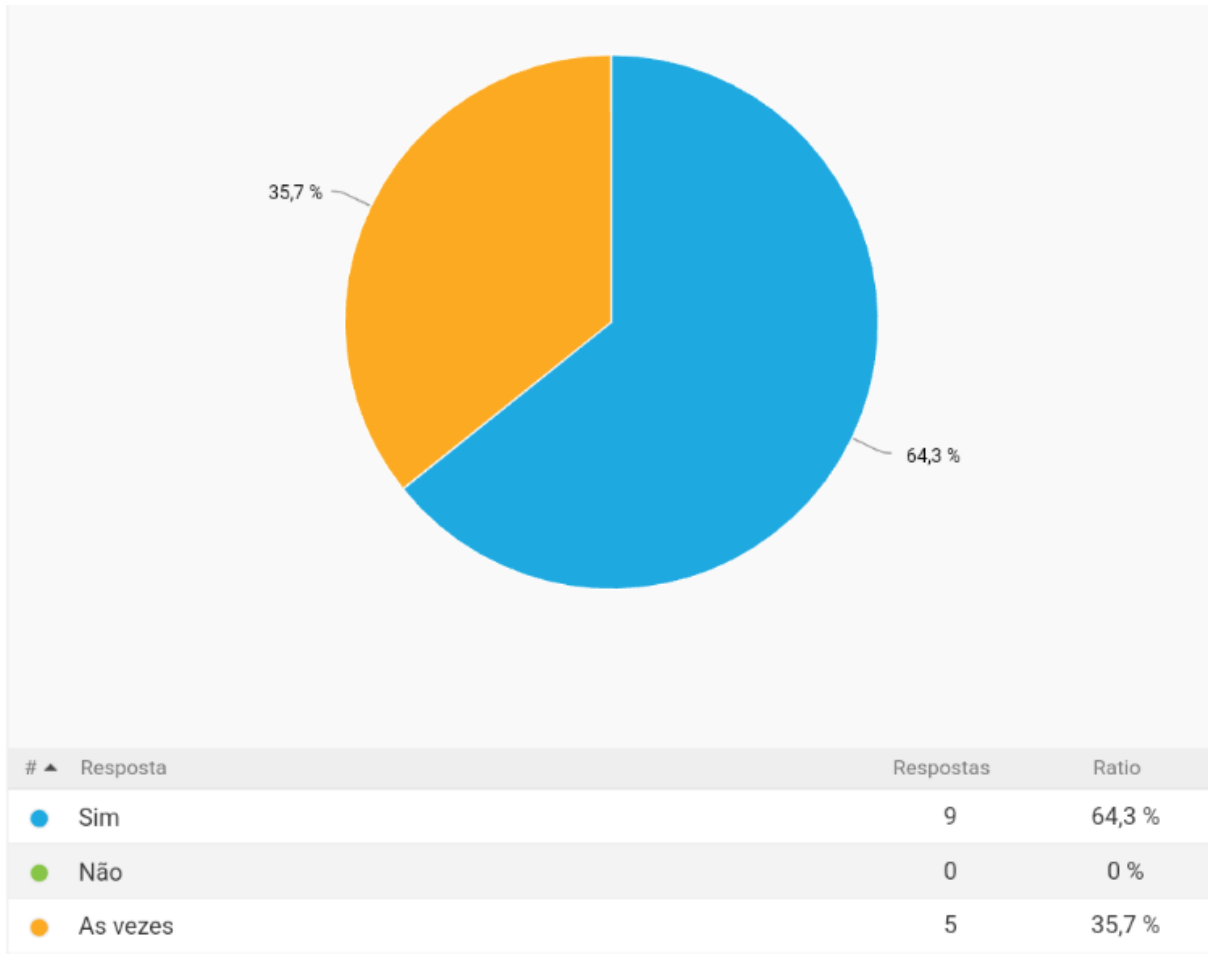


Figura 19 – Acredito nos objetivos e valores desta empresa

De acordo com a figura 19, pode-se observar que os objetivos e valores desta empresa é de 64,3% responderam sim e 35,7% às vezes.

Como é discutido no item 2.1 deste trabalho. É importante que o gestor tome providências para encontrar o combustível para seus colaboradores, pois a motivação é a chave para fazer o sucesso do ambiente profissional. Investir em ações para contribuir no bom clima organizacional, ajuda para deixar agradável e saudável o ambiente. Trazendo benefícios tanto para a empresa como para os colaboradores.

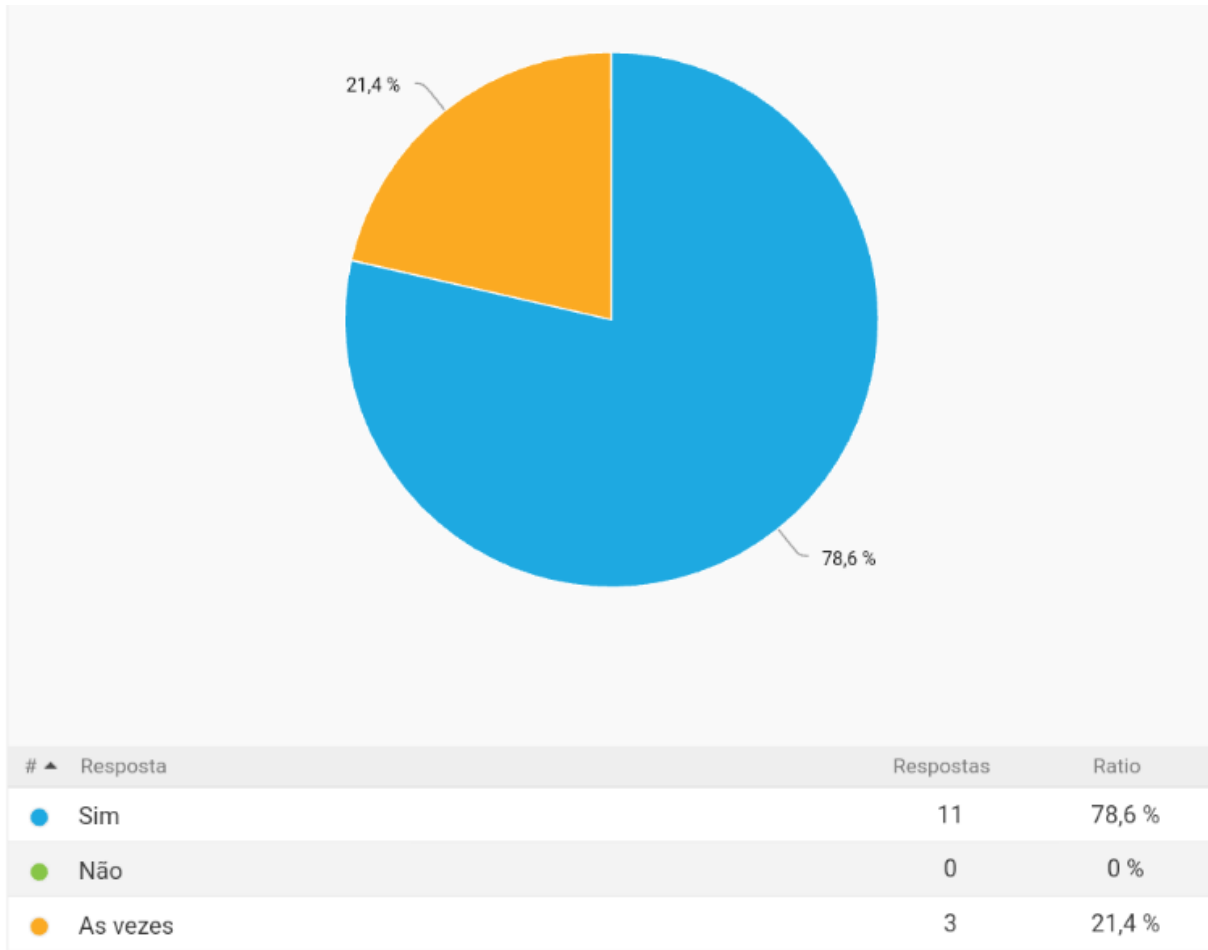


Figura 20 – Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.

De acordo com a figura 20, pode-se observar que sentir que faz parte do grupo é de 78,6% responderam sim e 21,4% às vezes.

Como é discutido no item 1 deste trabalho. É importante a empresa fazer com que seus colaboradores se sintam reconhecido pelo trabalho fazendo realmente ele se sentir parte da empresa, pois, uma equipe mais unida com boa autoestima produz melhor. Para motivar as pessoas, precisa haver um planejamento, que o gestor conheça qual é a necessidade real de seus colaboradores, tomando atitudes, fazendo com que o funcionário se sinta importante para a empresa reconhecendo, enaltecendo o trabalho bem feito, é uma forma de mostrar e motivar para que o colaborador seja cada vez melhor, influenciando sua produtividade a lucrar mais para a empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa de campo feita para esse Trabalho de Conclusão de Curso, foram abordados alguns aspectos em relação ao estudo sobre a motivação das pessoas a respeito da qualidade de vida nas organizações como fator influenciando na produtividade. Podemos concluir que a motivação e a QVT são importantes para a produtividade das organizações.

Discutir sobre a motivação dos trabalhadores e a produtividade de trabalho traz à tona questões que não são pouco abordadas, mas que continuam acontecendo em níveis significativos nas empresas. Algumas vezes o problema pode se encontrar na própria estrutura organizacional, e assim colaboradores e líderes, não conseguem agir de maneira adequada para que os problemas não ocorram.

Para as organizações, este trabalho proporcionará a importância para tomadas de decisões sobre porque motivar e tornar o ambiente de trabalho satisfatório e assim aumentando sua produtividade.

É importante que empresa e colaborador considerem as mudanças que ocorrem ao longo do tempo, a finalidade deste estudo foi a Qtv dos colaboradores e devido sua grande importância, com base nas teorias de Herzberg e Maslow e nos resultados obtidos através da pesquisa quantitativa, a empresa deve valorizar e reconhecer os profissionais com o propósito de atingir melhores resultados internos, fazendo assim com que promova um ambiente de trabalho agradável.

REFERÊNCIAS

CBN. Campinas. **Qualidade de vida no futuro**. Disponível em:

<https://portalcbncampinas.com.br/2017/12/qualidade-de-vida-no-futuro/> Acesso em: 3. Mar. 2020.

CONCEITOZEN. **Motivação no Ambiente de Trabalho**. Disponível em:

<https://www.conceitozen.com.br/motivacao-no-ambiente-de-trabalho.html>. Acesso em: 22 mai. 2020

CRUZ, Carlos Henrique. **Como os direitos e benefícios podem motivar funcionários**.

Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/motivar-funcionarios/>. Acesso em: 13 set. 2019.

FACCIOLI, Cintya. **Teorias Motivacionais**. Disponível em:

<https://administradores.com.br/artigos/teorias-motivacionais>. Acesso em: 24. Fev. 2020.

IBC. **como problemas pessoais podem interferir no ambiente de trabalho**. Disponível

em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/como-problemas-pessoais-interferir-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 22 mai. 2020

IBC. **Conheça mais Sobre as Teorias Motivacionais**. Disponível em:

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao/>. Acesso em: 24. Fev. 2020.

KLEIN, Leander L. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PARÂMETROS E AVALIAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO**. Disponível em:

www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712019000300303&script=sci_arttext&tIng=pt#B48. Acesso em: 11. Fev. 2020.

MARQUES, José Roberto. **O que é motivação no trabalho e motivação**

organizacional. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-motivacao-trabalho-e-motivacao-organizacional/>. Acesso em: 14 set. 2019.

MEREO. **fatores que influenciam na produtividade dos seus funcionários**. Disponível

em: <https://www.mereo.com/pt/blog/fatores-que-influenciam-na-productividade>. Acesso em: 10 mar. 2020.

NASCIMENTO, Luís Felipe. **Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará**. Disponível

em:http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112014000100004
Acesso em: 5 out. 2019.

SBCOACHING. **Pirâmide de Maslow: O que é, Conceito e Definição**. Disponível em:
<https://www.sbcoaching.com.br/blog/piramide-de-maslow/>. Acesso em 8 out. 2019.

SLIDEPLAYER. **Apresentação em tema: "MODELO BÁSICO DO OMPORTAMENTO"**.
Disponível em: <https://slideplayer.com.br/slide/333526/>. Acesso em: 24. Fev. 2020.

SLIDESHARE. **Teorias Motivacionais - Maslow e Alderfer**. Disponível em:
<https://pt.slideshare.net/odolir/apresentacao-teoriasmotivacionais>. Acesso em: 11. Fev. 2020.

SOFTWARE. **Teoria Dos Dois Fatores: Colaborador Satisfeito É Sucesso Garantido**.
Disponível em: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/teoria-dos-dois-fatores/>. Acesso em:
13 set. 2019.

STEFANELLO, Flavio Junior. **Influência da qualidade de vida no trabalho sobre a produtividade dos funcionários de uma empresa do segmento de artefatos de concreto**. Disponível em:
<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/influencia-qualidade-vida-no-trabalho-sobre-productividade.htm>. Acesso em: 22 mai. 2020

UNIDOMBOSCO. **A importância do ambiente de trabalho saudável**. Disponível em:
<https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/a-importancia-do-ambiente-de-trabalho-> Acesso em: 23 jun 2020.

XERPA. **Como promover os benefícios da qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/beneficios-qualidade-vida-trabalho/>. Acesso em: 5 out. 2019.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

1. Sinto-me tranquilo no meu local de trabalho

- Sim
- Não
- As vezes

2. As condições ambientais físicas do local de trabalho são satisfatória para a realização das minhas tarefas

- Bom
- Ruim
- Regular

3. Estou satisfeito com o tratamento dado pela administração para conflitos internos, problemas ou reclamações

- Bom
- Ruim
- Regular

4. Minha remuneração é justa em relação ao trabalho que executo

- Bom
- Ruim
- Regular

5. Tenho regras e procedimentos claros para realizar minhas atividades

- Sim
- Não
- As vezes

6. Sinto reconhecimento da importância do meu trabalho por parte da minha chefia

- Sim
- Não
- As vezes

7. Meu trabalho me proporciona realização profissional

- Sim
- Não

8. Os objetivos a serem cumpridos estão claros para os colaboradores

- Sim
- Não
- As vezes

9. Recebo elogio e incentivos pelo meu trabalho

- Sim
- Não
- As vezes

10. Tenho oportunidade de participar das decisões importantes na empresa, decidindo sobre assuntos que afetam diretamente meu trabalho

- Sim
- Não
- As vezes

11. A empresa financia cursos externos para minha qualificação profissional

- Sim
- Não
- As vezes

12. Acredito nos objetivos e valores desta empresa

- Sim
- Não

13. Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo

- Sim
- Não

14. Estou satisfeito com o modo pelo qual a empresa promove o seu pessoal

- Sim
- Não

15. Estou satisfeito com o ambiente de trabalho que a empresa tem

- Sim
- Nao