

GPESS - GESTÃO DE PESSOAS

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE REPUTAÇÃO DA EQUIPE E A MOTIVAÇÃO
PARA TRABALHAR DOS COLABORADORES**

RESUMO

Buscando maior produtividade, as organizações estão cada vez mais investigando novas formas para motivar seus colaboradores. O presente estudo teve como objetivo identificar a relação entre a reputação da equipe e a motivação para trabalhar. Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa realizada com 182 colaboradores de organizações de médio e grande porte, tanto públicas quanto privadas. Como instrumento de pesquisa foi utilizado a escala Multifatorial de motivação no trabalho (FERREIRA; DIOGO; FERREIRA; VALENTE, 2006) e a medida de Reputação em nível de equipe (COYNE, 2010). Aplicou-se o teste de Mann-Whitney para comparação entre médias de grupo e regressão linear para analisar a relação entre as variáveis. Foram encontradas diferenças na motivação para trabalhar conforme: o tamanho da organização, tipo da organização e o salário mensal do colaborador. Já na avaliação da reputação da equipe, houve diferença significativa entre as médias conforme o tamanho da organização e o salário mensal. O resultado da regressão linear concluiu que existe influência da reputação da equipe de trabalho na motivação para trabalhar.

Palavras-chave: Motivação para trabalhar. Reputação da equipe. Teorias motivacionais.

ABSTRACT

Looking for better productivity, organizations are exploring new ways to motivate their contributors. The current study aims to identify a relation between the team reputation and motivation for work. It's a research with quantitative approach carried out on with 182 contributors of organizations of medium and large scale, both public and private. As a means of research, the Multi-factor Scale of motivation on work (FERREIRA; DIOGO; FERREIRA; VALENTE, 2006) and the Measure of Reputation at team level (COYNE, 2010). The test of Mann-Whitney was applied for the comparing between team averages and lineal regression to analyze the relation between variables. Many differences were found between: the work motivation as the size, type and the contributor's monthly wages of the company. In the team reputation evaluation, there was a significant difference between the averages according to the company size and monthly wages. The result of the lineal regressions concluded that there is an influence of the reputation of the work team on the work motivation.

Key words: Work motivation. Team reputation. Motivational theory.

1 INTRODUÇÃO

A porcentagem de pessoas insatisfeitas em seu emprego atual no Brasil é muito alta. Apenas 18% dos profissionais brasileiros estão totalmente engajados em seus trabalhos (MARCUS BUCKINGHAM, 2020). Comparando com o resultado de 2018, houve uma crescente de 4%. Contudo, ainda é um percentual muito baixo. Com isso, observa-se que as empresas do país precisam mudar a forma como tratam seus colaboradores, precisam entender como os motivar, já que profissionais motivados são 50% mais produtivos (RIGHT MANAGEMENT, 2018).

Se considerarmos o número de pessoas empregadas de novembro de 2020, 85.578.000.000 (CEIC DATA, 2020), e concluir que apenas 18% deles estão motivados em seus empregos, teremos uma estimativa de 15.404.040.000 brasileiros desmotivados, e produzindo 50% menos do que podem produzir.

Há várias razões para a desmotivação dos funcionários. As organizações interpretavam que, para motivar os colaboradores, deveriam aumentar a remuneração e os benefícios. Mas, atualmente, 90% das pessoas que saem das empresas são pessoas que estão com problemas com sua equipe de trabalho, e não por conta de seus salários ou benefícios serem ruins (BARREIRO, 2010).

Considerar apenas a remuneração como principal fator para motivar os colaboradores é arriscado. A correlação entre salário e satisfação no trabalho é de apenas 2% (JUDGE; PICCOLO; PODSAKOFF; SHAW, 2010). Com isso as organizações estão buscando outras formas para motivar seus colaboradores e, como consequência, serem mais produtivas. Entre algumas formas de motivação para trabalhar estão: uma boa liderança (VOIGTLAENDER; BEILER; WALKOWSKI, 2011), uma boa qualidade de vida no trabalho (MEROLA ;BARBOSA, 2020). Além de políticas organizacionais, há fatores relacionados às equipes de trabalho que podem influenciar a motivação de seus membros.

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar a relação entre a reputação da equipe e a motivação para trabalhar de seus colaboradores. Sendo definido a média empresa como empresas que possuem de 50 a 99 colaboradores e grandes organizações possuintes de 100 a 499 colaboradores (SEBRAE, 2013).

Este tema tem sido bastante estudado na literatura internacional, por se tratar de um tema relevante dentro do ramo de atividades trabalhistas (NASCIMENTO, 2019). Em uma busca bibliográfica no Google Acadêmico, SPELL e Scielo, com os descritores Motivação para trabalhar e Reputação da equipe, Motivação para trabalhar e Reputação, Motivação para trabalhar e Reputação organizacional, não foram encontrados estudos analisando a influência da reputação da equipe na motivação para trabalhar.

Os resultados desse estudo podem contribuir para que organizações possam revisar a forma como motivam seus funcionários e também buscarem melhorar a reputação de suas equipes em vista de melhores resultados. Para o colaborador este estudo pode apoiar uma nova busca por motivação, considerando participar de uma nova equipe de trabalho ou auxiliar sua equipe a melhorar a reputação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A motivação para trabalhar ou motivação para o trabalho “é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa” (LOPES, 2003). O estudo da motivação para trabalhar

considera a forma como a organização disponibiliza recursos, sendo eles tangíveis ou intangíveis, os grandes responsáveis pela excelência do colaborador (FERREIRA; DIOGO; FERREIRA; VALENTE, 2006).

Neste estudo serão abordadas as teorias: 1) Organização do trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1980); 2) Teoria das necessidades socialmente adquiridas (MCCLELLAND, 1961); 3) Teoria do Desenvolvimento de metas (LOCKE; LATHAM, 1990); e 4) Os processos de envolvimento organizacional (ALLEN; MEYER, 1990). Utilizando-as como base para o instrumento de pesquisa proposto para analisar a motivação do colaborador dentro da organização. E como base teórica para a reputação da equipe de trabalho usaremos o estudo sobre a Interação da Reputação Pessoal e em Equipe (COYNE, 2010).

2.1 Teorias motivacionais

Hackman e Oldham (1980) descrevem que os estados psicológicos associados à aquisição de conhecimento, aumento de responsabilidades e conhecimento dos resultados são essenciais para a motivação do colaborador no ambiente de trabalho, diante disso foram criadas cinco características relacionadas com o trabalho que inspiram o rendimento do colaborador e sua motivação: variedade de habilidades, identidade e significado das tarefas, autonomia e feedback (FERREIRA; DIOGO; FERREIRA; VALENTE, 2006).

Cavalcante, Oliveira, Medeiros, Souza, Neto (2011), concluem que:

Quadro 1 - Características para motivação

Característica	Definição
Variedade de habilidades	A dimensão que avalia quanto o uso de diferentes conhecimentos, habilidades ou atitudes o colaborador precisa para desenvolver o trabalho.
Identidade da tarefa	A dimensão que avalia o quanto o resultado de uma tarefa gera uma identidade com o colaborador.
Significado de tarefa	A dimensão que avalia quanto o desenvolvimento de tal atividade impacta na vida das pessoas, podendo ela estar dentro ou fora da organização.
Autonomia	A dimensão que avalia quanto o trabalho gera uma independência pessoal.
Feedback do trabalho	O conjunto de informações sinceras e compreensíveis que são passadas a um colaborador, quando este desenvolve uma tarefa determinada na organização, e visa mostrar a ele como está sendo seu desempenho.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Essas cinco dimensões apresentadas são responsáveis por três estados psicológicos críticos, uma vez presentes, surge a sensação de autorrealização no colaborador ao desempenhar adequadamente a tarefa, mas caso ele não obtenha sucesso a sensação não irá aparecer (CORDEIRO; PEREIRA, 2006).

Já a Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas (MCCLELLAND, 1961), explica que os indivíduos são motivados por três necessidades essenciais: a necessidade de realização, a necessidade de poder e a necessidade de associação (FERREIRA; VILAS BOAS; ESTEVES; FUERTH; SILVA, 2006). A necessidade de realização segundo Ferreira *et al.* (2006) “representa um interesse recorrente em fazer as coisas melhor, ultrapassando os padrões de excelência”. As pessoas que têm uma alta necessidade de realização tendem a buscar trabalhos onde obtenham um clima competitivo e desafiador (SOUZA, 2001). De acordo com McClelland (1997), o foco inicial dessas pessoas é o crescimento pessoal, depois eles buscam um feedback referente ao seu desempenho.

A necessidade de poder refere-se ao desejo da pessoa de causar impacto ao grupo que está, mostrando força e querendo influenciar as outras pessoas, elas “preferem estar em situações competitivas e de status e tendem a se preocupar mais com o prestígio e a influência do que propriamente com o desempenho eficaz” (FERREIRA *et al.*, 2006).

Já a necessidade de associação é caracterizada pelo alto interesse em possuir bons relacionamentos interpessoais, as pessoas apresentam essa necessidade buscam a amizade e cooperação, trabalhando para um bem maior do que suas demandas particulares (MCCLELLAND, 1997).

Esta teoria motivacional teve uma notável importância por focar em ajustar o colaborador em algo que ele tenha interesse, aumentando seu nível de motivação e conseqüentemente diminuindo os níveis de turnover, stress e desempenho abaixo do esperado pelos gestores na organização. (FERREIRA *et al.*, 2006)

Pela teoria de motivação para o desempenho, a fixação de metas vai aumentar a motivação, a performance e vai gerar um maior envolvimento do colaborador no processo, e ainda provoca uma forma dele se autoavaliar. A autoavaliação pode ser positiva, o que melhora a eficácia e a motivação na atividade, ou negativa, que levam a insatisfação do colaborador (FERREIRA *et al.*, 2006).

Dito isso, para que as metas realmente aumentem a motivação, elas precisam ser específicas, e ter um roteiro de trabalho claro. (PORTER *et al.* 1974 apud FERREIRA; VILAS BOAS; ESTEVES; FUERTH; SILVA, 2006, p. 190). As metas devem ainda obedecer a critérios de proximidade, na medida em que metas de curta realização tem mais impacto no prosseguimento da atividade e na motivação que as de longa realização (FERREIRA *et al.*, 2006).

Em relação ao grau de dificuldade das metas, elas precisam ser difíceis, para que o colaborador se sinta desafiado a cumprir tal objetivo (PORTER *et al.* 1974 apud FERREIRA; VILAS BOAS; ESTEVES; FUERTH; SILVA, 2006, p. 190). Ainda é necessário que seja dado um feedback ao colaborador em relação a como ele está se saindo em busca da meta proposta, isso causará um aumento de motivação (FERREIRA *et al.*, 2006).

Por fim, a teoria de Meyer e Allen (1991), consiste em três correntes que dominaram as abordagens teóricas sobre o comprometimento organizacional, sendo as dimensões afetiva, instrumental e normativa. (FERREIRA; DIOGO; FERREIRA; VALENTE, 2006). O comprometimento afetivo se remete ao envolvimento e identificação do colaborador com a organização (ARAÚJO, 2010).

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem (MEYER; ALLEN, 1991).

A dimensão instrumental é associada ao custo que o colaborador tem ao deixar a organização, eles permanecem por necessidade (MEDEIROS; ENDERS, 1998).

Já a dimensão normativa se refere à obrigação moral que o colaborador tem de permanecer na organização, este colaborador permanece na organização por se sentir obrigado (ABREU; CUNHA; SOARES, 2010).

2.2 Influências na motivação para trabalhar

Em busca de maiores resultados, as organizações constantemente procuram novas formas de motivar o seu colaborador. A análise de necessidades de treinamento, por exemplo, não teve uma relação com a motivação para trabalhar (SILVA, 2010).

Por outro lado, a produtividade se mostrou fortemente ligada a motivação no trabalho, se tornando de certa forma um complemento dela (NASCIMENTO, 2019). A qualidade de vida no trabalho (QVT) também é uma variável que precede a motivação para trabalhar do colaborador (MEROLA ; BARBOSA, 2020). Há, também, estudos que relacionam a liderança com uma alta contribuição na motivação dos colaboradores (VOIGTLAENDER; BEILER; WALKOWSKI, 2011).

O reconhecimento profissional é uma variável que influencia a motivação dos colaboradores (ARAGÃO; MARANHÃO, 2020). Neste contexto, considerando o efeito *Big Fish Little Pond* (Peixe Grande - Pequena Lagoa), entende-se que a motivação para trabalhar pode ser afetada pela reputação da equipe de trabalho (COYNE, 2010), já que equipes com alto reconhecimento na organização assim devem ser por serem altamente motivadas.

O efeito *Big Fish - Little Pond*, considera que um colaborador que tem uma reputação maior que a de sua equipe tendem a acreditar que são melhores que os outros componentes da equipe, gerando uma maior confiança para execução das tarefas. Mas também existe o outro lado: colaboradores que se avaliam com menor reputação que a sua equipe de trabalho, tendem a ter uma menor motivação para trabalhar e uma menor autoconfiança (COYNE, 2010).

Independentemente de fatores individuais, neste estudo adotar-se-á a premissa de que a reputação da equipe de trabalho, independentemente da composição de seus membros, influencia na motivação para trabalhar dos colaboradores. Define-se portanto que

Hipótese 1: A reputação da equipe está positivamente relacionada com a motivação para trabalhar.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada possui uma abordagem quantitativa, sendo de natureza correlacional, uma vez que se utiliza os dados coletados para conhecer a relação entre a motivação para trabalhar e a reputação de sua equipe de trabalho (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). O Quadro 2 apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa.

Quadro 2 - Procedimentos metodológicos

Objetivo da pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
Analisar a influência entre a reputação da equipe de trabalho e a motivação para trabalhar	Quantitativa	Escala Multifatorial de Motivação no Trabalho (FERREIRA <i>et al.</i> , 2006) e Medida de Reputação em nível de equipe (COYNE, 2010)	Não probabilística por conveniência	Colaboradores de médias e grandes instituições públicas ou privadas	Estatística inferencial de diferenciação entre grupos: Teste T, Mann Whitney e Anova. Regressão Linear.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Como instrumento para realização da pesquisa, foi utilizado um questionário eletrônico, com questões estruturadas, dividido em 4 seções, conforme apresentado no Apêndice A. A primeira seção constitui um termo de consentimento, onde o respondente afirma ter algum vínculo empregatício em empresa privada ou pública e autoriza a utilização dos dados em contexto acadêmico. A segunda seção caracteriza o perfil dos respondentes a respeito das suas características demográficas (idade, escolaridade, origem étnica, gênero e salário bruto pessoal) e acerca das características do seu local de trabalho (tipo da organização, setor da empresa, tempo de trabalho, relação trabalhista, local de trabalho, tamanho da organização, cargo e tamanho da equipe de trabalho).

Sequencialmente, o questionário contemplou duas medidas: uma de motivação para trabalhar e uma de reputação da unidade organizacional (equipe de trabalho), onde os respondentes responderam o questionário sobre si próprio, como uma autoavaliação. Utilizou-se, portanto, a escala multifatorial de motivação no trabalho criada e validada por Ferreira, Diogo, Ferreira, Valente (2006). Este modelo continha 28 questões, divididos em quatro fatores: motivação com a organização do trabalho (Fator 1); motivação para o desempenho (Fator 2); motivação de realização e poder (Fator 3); e Envolvimento (Fator 4). Para medir a reputação da unidade organizacional, utilizou-se o modelo criado por Coyne (2010). Esta medida é unidimensional e composta por 4 itens.

Ambas as medidas (motivação no trabalho e reputação da unidade organizacional) foram mensuradas por uma escala de concordância do tipo likert de 5 pontos. A escala likert é um conjunto de itens onde se pede ao respondente que manifeste sua reação escolhendo uma das cinco declarações disponíveis (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). A utilização da escala ocorreu com avaliação ancoradas nas extremidades, variando entre discordo totalmente e concordo totalmente.

A aplicação do questionário ocorreu pela plataforma Google Forms e foi divulgado por meio dos aplicativos Whatsapp, Instagram, Facebook e LinkedIn no intervalo do dia 5 de abril ao dia 20 de abril de 2021. A amostragem deste estudo foi não probabilística por conveniência (FLICK, 2012).

Com vista em melhorar a análise de dados foi feita algumas alterações nas respostas adquiridas no questionário. Os respondentes que identificaram o tipo da sua organização como Igreja, Loja, Advocacia, ONG, Público Privada e Organismo Internacional, foram alterados para Iniciativa Privada. Já os que responderam que o tipo da sua organização é Empresa Pública, foi alterado para Órgão Público. No tempo de trabalho na empresa/órgão, os respondentes que assumiram ter 0 ano(s) trabalhando na organização, foi atribuído o valor de 1 ano(s).

A análise de dados foi produzida por meio de uma estatística descritiva com utilização do teste não paramétrico de Mann-Whitney. O teste de Mann-Whitney é utilizado para testar a hipótese em relação a dois grupos distintos de dados (FLICK, 2012).

A amostra da pesquisa foi composta por 182 colaboradores de médias e grandes organizações do Brasil. Quanto ao tipo da organização, 109 (59,9%) dos respondentes pertencem a iniciativa privada, e 73 (40,1%) são de órgãos públicos. Já no setor da empresa, 35 (19,2%) é governamental, 28 (15,4%) comércio/varejo, 23 (12,6%) trabalha com serviços, 22 (12,1%) jurídico, 21 (11,5%) educação, 15 (8,2%) saúde, 10 (5,5%) tecnologia, 8 (4,4%) bancos/financeiras, 7 (3,8%) indústria, 6 (3,3%) engenharia/construtoras, 6 (3,3%) consultoria e 1 (0,5%) turismo. A média de tempo de trabalho na atual empresa (ou órgão) foi de, aproximadamente, 7 (M = 6,69) anos.

Mais de um terço da amostra tem sua relação trabalhista por meio da C.L.T (37,4%). Os servidores públicos representaram 28,6% da amostra, seguido por estágio profissional (19,3%), pessoa jurídica (8,8%), trabalhador autônomo (4,4%) e trabalho voluntário (1,7%). A maioria dos respondentes trabalham no Distrito Federal (87,9%), seguido por Mato Grosso (3,8%), São Paulo (1,6%), Goiás (1,6%), Paraná (1,1%) e por fim Ceará, Alagoas, Tocantins e Rio Grande do Norte representam 0,5% cada.

Em relação ao tamanho da empresa, 113 (62,1%) são de grandes empresas e 69 (37,9%) são de médias. Com referência ao cargo que o respondente ocupa, 120 (65,9%) colaboradores, 52 (28,6%) são gestores e 10 (5,5%) são da alta gestão da organização. Em média, o tamanho das equipes de trabalho dos respondentes foi de, aproximadamente, 30 (M = 30,70) pessoas.

No que corresponde a escolaridade, 69 (37,9%) têm ensino médio completo, 60 (33%) possui ensino superior completo e 53 (29,1%) tem especialização. A média de idade foi 33 anos. Quanto ao gênero, mais da metade dos respondentes são mulheres (54,4%), e o restante são homens (45,6%). Metade da amostra se declarou de cor branca (50%), seguido por parda (42,3%), preta (4,4%) e amarela (3,3%). O salário bruto mensal teve um resultado de média R\$ 6. 149,00 por pessoa.

Considerando esta amostra como base, a seguir serão descritos os resultados obtidos na pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para apresentar os dados obtidos com a aplicação do questionário, este tópico será dividido em quatro sessões, sendo eles, a avaliação de confiabilidade dos fatores, a análise descritiva dos dados obtidos, o teste da hipótese e a comparação entre grupos.

4.1 Confiabilidade

Como parâmetro para avaliar a confiabilidade dos fatores obtidos no questionário, calculou-se o valor do Alfa de Cronbach (Tabela 1).

Tabela 1 - Alfa de Cronbach

Fatores	α Cronbach
Organização do Trabalho	0,71
Desempenho	0,62
Realização e Poder	0,71
Envolvimento	0,59
Reputação da unidade Organizacional	0,82

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O valor atingido pelos 5 (cinco) fatores oscila entre 0,59 a 0,82. Considera-se que os valores do Alfa de Cronbach abaixo de 0,7 não são aceitáveis (FIELD, 2020). Desta forma, o fator relacionado a Desempenho (LOCKE; LATHAM, 1990) e ao Envolvimento (ALLEN; MEYER, 1990) foram retirados da análise.

4.2 Análise descritiva

A Tabela 2 apresenta as médias dos fatores de motivação para trabalhar e de reputação da unidade organizacional.

Tabela 2 – Estatística descritiva dos cinco fatores do questionário

Fatores	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Organização do Trabalho	3,71	0,67
Realização e Poder	3,96	0,75
Reputação da unidade Organizacional	3,70	0,98

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Na Tabela 2 é possível observar que todos fatores tiveram médias próximas. A dimensão de Realização e Poder (M = 3,96; DP = 0,75) foi a dimensão que apresentou melhor avaliação. Já a dimensão Organização do Trabalho (M = 3,71; DP = 0,67) apresentou a pior avaliação entre os fatores de motivação para trabalhar. Por fim, a Reputação da unidade Organizacional apresentou média menor que os dois fatores relacionados à motivação para trabalhar (M = 3,70; DP = 0,98).

4.3 Teste de hipóteses

Com objetivo de descobrir se a reputação da unidade organizacional explica a motivação no trabalho, foi proposto um teste de regressão linear para analisar a relação entre as variáveis, em que foi considerado a reputação da equipe organizacional (M = 3,70; DP = 0,98) como variável independente as duas dimensões da motivação para trabalhar como variáveis dependentes. Detalhou-se a hipótese de pesquisa em duas:

H1a: A reputação da equipe está positivamente relacionada com o fator motivacional de Organização do Trabalho

H1b: A reputação da equipe está positivamente relacionada com o fator motivacional de Realização e Poder

Tabela 3 – Regressão Linear

Hipóteses	Dimensão da motivação no trabalho	<i>p</i>	F	R ²
H1a	Organização do Trabalho	<0,001	108,674	0,376
H1b	Realização e Poder	0,016	5,857	0,032

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Observou-se na Tabela 3 que as relações entre as variáveis mostrou-se, para estes respondentes, estatisticamente significativa. A hipótese H1a [F(1, 181) = 108,674, *p* <0,001, R² = 0,376], H1b [F(1, 181) = 5,857, *p* = 0,016, R² = 0,032] e , sendo assim, pode-se concluir que quanto maior a reputação da equipe organizacional maior a motivação para trabalhar do colaborador. Sendo que a dimensão da organização do trabalho explica 37,60% da reputação da equipe organizacional e a realização e poder 3,20%.

Estes resultados demonstram que a reputação da equipe organizacional influencia na motivação para trabalhar do colaborador.

4.4 Comparação entre grupos

Com a finalidade de conceituar possíveis características sócio-demográficas nos níveis dos fatores estudados nesta pesquisa, foram desenvolvidos testes de comparação de grupos. Na Tabela 4 foi analisado se o tamanho da organização altera a forma como as pessoas se motivam no trabalho e avaliam a reputação da sua equipe de trabalho.

Tabela 4 – Comparação com o tamanho da organização

Fatores	Tamanho da organização	Média (M)	Desvio padrão (DP)	F	<i>p</i>	Médias diferentes?
Organização do Trabalho	Grande	3,54	0,71	9,027	<0,001	SIM
	Média	4,01	0,48			
Realização e Poder	Grande	3,86	0,78	4,349	0,022	SIM
	Média	4,13	0,66			
Reputação	Grande	3,55	1,02	1,925	0,011	SIM
	Média	3,95	0,85			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A dimensão organização do trabalho apresentou média mediana para os respondentes que trabalham em organizações grandes (M = 3,54; DP = 0,71), e média alta para os que trabalham em médias organizações (M = 4,01; DP = 0,48). A

diferença das médias foi significativa [$F(1, 181) = 9,027; p = <0,001$]. Portanto, para esta amostra, os colaboradores de organizações médias se auto avaliam mais motivados em vista da dimensão da organização do trabalho do que os de organizações grandes. Assimila-se que isto ocorre por conta das médias empresas possuírem uma estrutura mais informal, o que desencadeia maior variedade de funções, e isso resulta em uma maior motivação no trabalho (OLIVEIRA; BERTUCCI, 2003).

No enfoque da realização e poder também foi encontrado médias distintas, sendo as organizações grandes ($M = 3,86; DP = 0,78$) e as organizações médias ($M = 4,13; DP = 0,66$). A diferença das médias foi significativa [$F(1, 181) = 4,349; p = 0,022$]. Consequentemente, para esta amostra, os colaboradores de organizações médias se auto avaliam mais motivados em vista da dimensão da realização e poder do que os de organizações grandes. Entende-se que isto ocorre devido as organizações médias apresentarem uma maior facilidade em estreitar relacionamentos e como resultado disso ela supre a necessidade de afiliação que seu colaborador possui, motivando ele a ter melhor produtividade (LEONE, 1991).

No fator relacionado a reputação da unidade organizacional, foi identificado médias distintas, sendo elas, para organizações grandes ($M = 3,55; DP = 1,02$) e nas organizações médias ($M = 3,95; DP = 0,85$). A diferença das médias foi significativa [$F(1, 181) = 1,925; p = 0,011$]. Deste modo, para esta amostra, os colaboradores de organizações médias avaliam a reputação de sua equipe organizacional melhor do que os colaboradores de grandes organizações. Interpreta-se que isso ocorra pela falta de segmentações que as médias empresas apresentam em vista das grandes organizações e se considera ainda que as médias empresas possuem menos filiais, e portanto, menos equipes de trabalho, sendo isso um fator que limita a comparação das equipes e com isso elevando a reputação do grupo de trabalho.

Na tabela 5 foi analisado se o tipo de organização altera a forma como as pessoas se motivam no trabalho.

Tabela 5 – Comparação com o tipo da organização

Fatores	Tipo de organização	Média (M)	Desvio padrão (DP)	F	p	Médias diferentes?
Organização do Trabalho	Iniciativa privada	3,78	0,71	1,463	0,048	SIM
	Órgão público	3,61	0,60			
Realização e Poder	Iniciativa privada	4,13	0,68	2,753	<0,001	SIM
	Órgão público	3,71	0,78			
Reputação	Iniciativa privada	3,80	0,98	4,057	0,058	NÃO
	Órgão público	3,56	0,95			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

No âmbito da organização do trabalho foi identificado médias distintas para os respondentes que trabalham em iniciativa privada ($M = 3,78$; $DP = 0,71$), e os que trabalham em órgãos públicos ($M = 3,61$; $DP = 0,60$). A diferença das médias foi significativa [$F(1, 181) = 1,463$; $p = 0,048$], mas o resultado é linear e não houve uma grande variação da percepção de motivação das pessoas que trabalham na iniciativa privada para as que pertencem a órgãos públicos.

A dimensão realização e poder também foi identificado médias distintas, sendo iniciativa privada ($M = 4,13$; $DP = 0,68$), e órgão público ($M = 3,71$; $DP = 0,78$). A diferença das médias foi significativa [$F(1, 181) = 2,753$; $p = <0,001$]. Em vista disso, para esta amostra, os colaboradores que pertencem a iniciativa privada tem uma média alta e se auto avaliam mais motivados que os pertencentes a órgãos públicos que obtiveram médias medianas. Admite-se que isso ocorra por conta do sistema burocrático e resistente à inovações dos órgãos públicos, diminuindo assim a necessidade de realização que seus colaboradores possuem (CARVALHO, 2014).

Na perspectiva voltada para a reputação da unidade organizacional foi identificado médias medianas, tanto para a iniciativa privada ($M = 3,80$; $DP = 0,98$) quanto para os órgãos públicos ($M = 3,56$; $DP = 0,95$). A diferença das médias não foi significativa [$F(1, 181) = 4,057$; $p = 0,058$]. Logo, para esta amostra, tanto quem trabalha na Iniciativa privada quanto quem trabalha em Órgão público, avaliam a reputação da sua equipe igual.

A tabela 6 apresenta a análise feita para identificar se o salário mensal bruto dos respondentes altera a motivação no trabalho.

Tabela 6 – Comparação com o salário mensal bruto

Fatores	Salário mensal bruto	Média (M)	Desvio padrão (DP)	F	p	Médias diferentes?
Organização do Trabalho	Maior que R\$6.149,00	3,62	0,69	0,043	0,211	NÃO
	Menor que R\$6.149,00	3,75	0,67			
Realização e Poder	Maior que R\$6.149,00	3,75	0,81	4,777	0,046	SIM
	Menor que R\$6.149,00	4,04	0,71			
Reputação	Maior que R\$6.149,00	3,47	0,86	3,486	0,018	SIM
	Menor que R\$6.149,00	3,79	1,01			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

No enfoque da organização do trabalho foi apresentado médias medianas, tanto para quem recebe um salário maior que R\$6.149,00 ($M = 3,62$; $DP = 0,69$), quanto para quem recebe um salário menor que R\$6.149,00 ($M = 3,75$; $DP = 0,67$). A diferença das médias não foi significativa [$F(1, 181) = 0,043$; $p = 0,211$]. Dessa maneira, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de motivação igual neste

fator, tanto quem tem um salário superior a R\$6.149,00 quanto quem tem um salário inferior a R\$6.149,00.

A dimensão realização e poder obteve médias distintas, as pessoas que recebem mais de R \$6.149,00 (M = 3,75; DP = 0,81), e as pessoas que recebem menos que R \$6.149,00 (M = 4,04; DP = 0,71). A diferença das médias foi significativa [F(1, 181) = 4,777; $p = 0,046$]. Conseqüentemente, para esta amostra, os colaboradores que têm um salário maior que R\$6.149,00 tem uma média mediana e se auto avaliam menos motivados do que quem recebe menos de R\$6.149,00 que obtiveram uma média alta. Interpreta-se que isso decorra devido ao colaborador que recebe um salário menor possuir maior necessidade de realização em vista de quem já possui um alto salário.

No fator relacionado a reputação da equipe organizacional, também foi identificado médias distintas, sendo os que recebem um salário maior que R\$6.149,00 (M = 3,47; DP = 0,86) e os que recebem um salário menor que R\$6.149,00 (M = 3,79; DP = 1,01). A diferença das médias foi significativa [F(1, 181) = 3,486; $p = 0,018$]. Portanto, para esta amostra, os colaboradores que têm um salário maior que R\$6.149,00 tem uma média menor e avaliam a reputação da sua equipe mais baixa do que quem recebe menos de R\$6.149,00 que obtiveram média mais alta. Infere-se que isto ocorra, em um sentido igual ao que ocorreu no fator de realização e poder, os colaboradores que possuem um salário menor, sentem maior necessidade de realização e considerando ainda que o desempenho do grupo está altamente ligado ao desempenho pessoal, por isso, esses colaboradores avaliam suas equipes com maior reputação (ROBBINS, 2005).

Na tabela 7 foi analisado se a escolaridade altera a forma como as pessoas se motivam no trabalho.

Tabela 7 – Comparação com a escolaridade

Fatores	Escolaridade	Média (M)	Desvio padrão (DP)	F	p	Médias diferentes?
Organização do Trabalho	En. Superior	3,69	0,70	1,598	0,788	NÃO
	En. Médio	3,75	0,63			
Realização e Poder	En. Superior	3,91	0,78	6,422	0,251	NÃO
	En. Médio	4,07	0,68			
Reputação	En. Superior	3,64	0,94	1,058	0,099	NÃO
	En. Médio	3,84	1,04			

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

No fator organização do trabalho foi encontrado médias medianas, sendo as pessoas que possuem ensino superior (M = 3,69; DP = 0,70) e as pessoas que possuem ensino médio (M = 3,75; DP = 0,63). A diferença das médias não foi significativa [F(1, 181) = 1,598; $p = 0,788$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de motivação igual neste fator, tanto quem tem Ensino Superior quanto quem tem Ensino Médio.

No quesito realização e poder foi encontrado médias altas, sendo as pessoas que possuem ensino superior ($M = 3,91$; $DP = 0,78$) e as pessoas que possuem ensino médio ($M = 4,07$; $DP = 0,68$). A diferença das médias não foi significativa [$F(1, 181) = 6,422$; $p = 0,251$]. Deste modo, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de motivação igual para este fator, tanto quem tem Ensino Superior quanto quem tem Ensino Médio.

No item de reputação da equipe organizacional foi identificado médias medianas, tanto para as pessoas que possuem ensino superior ($M = 3,64$; $DP = 0,94$) quanto para quem possui ensino médio ($M = 3,84$; $DP = 1,04$). A diferença das médias não foi significativa [$F(1, 181) = 1,058$; $p = 0,099$]. Com isso, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de motivação igual neste fator, tanto quem tem Ensino Superior quanto quem tem Ensino Médio.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, o presente estudo teve como objetivo geral identificar se a reputação da equipe organizacional tem influência na motivação para trabalhar do colaborador, através da escala multifatorial de motivação no trabalho e da medida de reputação em nível de equipe.

Ao se buscar avaliar os níveis de motivação do colaborador, inicialmente foram propostos quatro fatores - Organização do trabalho, Desempenho, Realização e poder, Envolvimento - mas dois fatores (Desempenho e Envolvimento) foram desconsiderados na análise de dados por não apresentarem um bom nível de confiabilidade.

Nesta avaliação foi percebido alguns grupos da amostra de colaboradores que se auto avaliaram mais motivados, sendo eles: de organizações médias, os pertencentes a iniciativa privada e detentores de um salário menor que a média do estudo realizado. Também foi percebido que para esta amostra o grau de escolaridade não apresentou uma diferença significativa na motivação para trabalhar. Quanto à reputação da equipe organizacional, foi identificado que os colaboradores de médias empresas e os possuintes de um salário menor que a média do estudo, avaliaram sua equipe melhor.

No que consiste na busca de identificar alguma influência que a reputação da equipe tem na motivação para trabalhar, foi constatado que os dois fatores de motivação juntos explicam 40,80% da reputação da equipe organizacional, sendo assim, podemos concluir que o objetivo proposto no estudo foi atingido.

Pode-se entender como limitações da pesquisa o fato da maioria dos trabalhadores pertencerem ao Distrito Federal. Realizar uma nova pesquisa em uma amostra maior pode trazer novos dados para análise e enriquecer futuros estudos. Outra limitação resulta do fato da média salarial mensal da amostra ser muito alta em comparação a realidade do Brasil (a amostra obteve uma média de R\$6.149,00 e em 2020 a média salarial do Brasil foi de R\$2.543,00, de acordo com o IBGE). Novos levantamentos podem considerar a inclusão de organizações pequenas e trabalhadores informais.

Como agenda futura, aconselha-se ampliar o desenvolvimento de estudos voltados a relação que a reputação da equipe possui na motivação para trabalhar, para avaliar se existe alguma influência entre as duas variáveis não somente para esta amostra mas também para colaboradores que possuem um salário menor e que trabalhe em organizações menores ou em trabalhos informais.

6 REFERÊNCIAS

ABREU, Mônica Cavalcante Sá de; CUNHA, Maria Cristiane; SOARES, Francisco de Assis. Componentes do Comprometimento Organizacional: Uma Avaliação Empírica na Petrobras\Lubnor. **Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, v. 1, n. 6, p. 1-17, 2010.

ALLEN, Natalie J; MEYER, John P. Affective, continuance, and normative commitments to the organization: An examination of construct validity. **Journal of Vocational Behaviour**, 49., 1990. p. 252-276.

ARAGÃO, Ana Silvia Martins; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Reconhecimento Profissional e motivação nas empresas: Revisão sistemática da literatura. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 14, n. 51, p. 511-536, 2020.

ARAÚJO, Sônia Maria de. **Comprometimento organizacional à luz do modelo conceitual das três dimensões de Meyer e Allen: um estudo de caso no IFRN – Campus Natal/Central**. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração). – Universidade Potiguar, Rio Grande do Norte, 2010.

BARREIRO, Carlos Alberto Simões. **Motivação - Profissionais motivados, empresas desenvolvidas**. 2010. Disponível em: http://www.tailormadeconsulting.com.br/noticias.asp?conteudo_txt=155 Acesso em: 20 maio 2021.

CARVALHO, Hamilton Coimbra. **Serviço Público: o cemitério da motivação?**. São Paulo: FIA/USP, 2014.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; OLIVEIRA, José Armatés; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; SOUZA, Washinton José; MOREIRA NETO, Julio Andre. No trabalho voluntário: estudo das relações entre comprometimento organizacional e desenho do trabalho em ONGs. **Revista Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n.33, p.206-230, 2011.

CEIC DATA. **Brasil Pessoas Empregadas**. 2020. Disponível em: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/brazil/employed-persons> Acesso em: 9 mar. 2021.

CORDEIRO, Susana; PEREIRA, Fernanda. Características do trabalho, variáveis sócio- -demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. **Revista Lusófona de humanidades e tecnologias**, p. 68-78, 2006.

COYNE, Erin. **Reputation as information: A multilevel approach to reputation in organizations**. 2010. Tese (Doutorado) - The Ohio State University, 2010.

FERREIRA, Aristides; DIOGO, Carole; FERREIRA, Mafalda; VALENTE, Ana Carolina. Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). **Comportamento Organizacional**, v. 12, n. 2, p. 187-198,

2006.

FERREIRA, André ; VILAS BOAS, Ana Alice; ESTEVES, Rodrigo Clebicar Pereira Mota; FUERTH, Leonardo Ribeiro; SILVA, Sérgio. Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade. In: SIMPEP, 13, 2006, Bauru. **Anais[...]** São Paulo, 2006.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2012.

HACKMAN, J.Richard; OLDHAM, Greg R. **Work redesign**, Reading, Mass: Addison-Wesley, 1980.

JUDGE, Timothy A.; PICCOLO, Ronald F.; PODSAKOFF, Nathan P.; SHAW, John C. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. **Journal of Vocational Behavior**, v. 77 , n. 2 , p.157-167, 2010.

LEONE, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra. A dimensão física das Pequenas e Médias Empresas (P.M.E'S): À procura de um critério homogeneizador. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 2, p. 53-59, 1991.

LOCKE, Edwin A; LATHAM, Gary P. **A theory of goal setting and task performance**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1990.

LOPES, Gabriela Alvarenga Colmenero. **Motivação no trabalho**. 2003. Monografia (Especialização) - Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2003.

MARCUS BUCKINGHAM. **Global Workplace Study**. 2020. Disponível em: <https://www.marcusbuckingham.com/2020-global-workplace-study/> Acesso em: 9 mar. 2021.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ENDERS, Wayne Thomas. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). **RAC**, v.2, n.3, p. 67-87, 1998.

MEROLA, Vitor Barbosa; BARBOSA, Dalila Maria de Meireles. A Qualidade de Vida no Trabalho como fator essencial para a motivação do trabalhador e aumento da produtividade. **TEC-USU**, v. 3, n. 3, p. 52-69, 2020.

MCCLELLAND, David C. **The Achieving Society**. Princeton: Van Nostrand, 1961.

MCCLELLAND, David C.; BURHAM, D. H. **O poder é o grande motivador**. In: VROOM, V.H. (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

NASCIMENTO, Guilherme. **Motivação x Produtividade na construção civil - estudo de caso**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

OLIVEIRA, Marlene; BERTUCCI, Maria da Graça Eulálio de Souza. A Pequena e Média Empresa e a Gestão da Informação. **Informação & Sociedade**, v. 13, n. 2, p. 65-87, 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SEBRAE. **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2013**. 2013. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf Acesso em: 18 maio. 2021.

SILVA, Gisela Gomes da. **Componentes do Comprometimento Organizacional: Uma Avaliação Empírica na Petrobras\Lubnor**. 142f. Dissertação (Mestrado em Administração) - UNB, Brasília, 2010.

SOUZA, Edmir Bitencourt. **Motivação para o trabalho: Um estudo de caso para operadores da Petrobras refinaria Presidente Getúlio Vargas**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - UFSC, Florianópolis, 2001.

VOIGTLAENDER, Karin; BEILER, Grazielle; WALKOWSKI, Marcelo. **Liderança e motivação nas organizações**, 2011. Disponível em: <https://docplayer.com.br/4089236-Lideranca-e-motivacao-nas-organizacoes.html> Acesso em: 20 mai. 2021.