

MOTIVAÇÃO MULTIDIMENSIONAL E ONTOPSICOLOGIA: APLICAÇÃO DA MWMS EM ESTUDANTES E PROFISSIONAIS DE TI NO RECANTO MAESTRO

Matheus Rossi Carvalho¹, Gabrielle L. Costa², Jonathan G. Possa³, Rafaela D. Tagliapietra⁴

Resumo: O artigo investiga a motivação multidimensional de estudantes e profissionais de Tecnologia da Informação (TI) utilizando a Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho (MWMS). Conduzido com 87 alunos da Faculdade Antonio Meneghetti (AMF), o estudo tem como objetivo identificar fatores motivacionais no contexto do setor de TI. A metodologia aplicada foi quantitativa, com uso de um questionário eletrônico distribuído aos participantes, abordando aspectos de motivação autônoma e controlada. Os resultados demonstram que a motivação autônoma prevalece entre os estudantes, impulsionada por um senso de autonomia, competência e alinhamento com os valores pessoais no trabalho. Elementos como autoestima e a busca por reconhecimento também são destacados, enquanto a desmotivação apresentou baixos índices. Conclui-se que a aplicação da ontopsicologia no ambiente organizacional pode fortalecer o bem-estar e aumentar a produtividade, ao alinhar os valores individuais com a prática profissional.

Palavras-chave: Motivação; Tecnologia da Informação (TI); Ontopsicologia; Gestão de Pessoas; Escala *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS).

Multidimensional motivation and Ontopsychology: application of the MWMS in students and professionals of IT in Recanto Maestro

Abstract: The article investigates multidimensional motivation among students and IT professionals using the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). Conducted with 87 students from Antonio Meneghetti Faculty (AMF), the study aims to identify motivational factors within the IT sector. A quantitative methodology was applied through an electronic questionnaire distributed to participants, addressing aspects of autonomous and controlled motivation. Results indicate that autonomous motivation is predominant among students, driven by a sense of autonomy, competence, and alignment with personal values in the workplace. Elements like self-esteem and the pursuit of recognition are also highlighted, while demotivation showed low levels. It is concluded that applying ontopsyhology within the organizational environment can enhance well-being and increase productivity by aligning individual values with professional practices.

Keywords: Motivation; Information Technology; Ontopsychology; People Management; Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS).

Motivación multidimensional y Ontopsicología: aplicación de la MWMS en estudiantes y profesionales de TI en Recanto Maestro

Resumen: El artículo investiga la motivación multidimensional entre estudiantes y profesionales de TI utilizando la Escala de Motivación Multidimensional en el Trabajo (MWMS). Realizado con 87 estudiantes de la Facultad Antonio Meneghetti (AMF), el estudio tiene como objetivo identificar factores motivacionales en el contexto del sector de TI. Se aplicó una metodología cuantitativa mediante un cuestionario electrónico distribuido a los participantes, abordando aspectos de motivación autónoma y controlada. Los resultados muestran que la motivación autónoma prevalece entre los estudiantes, impulsada por un sentido de autonomía, competencia y alineación con los valores personales en el trabajo. Elementos como la autoestima y la búsqueda de reconocimiento también son destacados, mientras que la desmotivación presentó índices bajos. Se concluye

¹ Graduando em Administração (AMF). E-mail: matheusrossi2002@outlook.com.

² Graduanda em Administração (AMF). E-mail: gabrielle.adm01@yahoo.com.br.

³ Graduanda em Administração (AMF). E-mail: jonathanpossa.contato@gmail.com.

⁴ Doutoranda em Administração (UFSM). Professora Graduação e Pós-Graduação (AMF). E-mail: rafatagliapietra@gmail.com.

que la aplicación de la ontopsicología en el entorno organizacional puede fortalecer el bienestar y aumentar la productividad al alinear los valores individuales con la práctica profesional.

Palabras clave: Motivación; Tecnología de la Información; Ontopsicología; Gestión de Personas; Escala *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS).

1 Introdução

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) no Brasil é essencial para o avanço tecnológico do país. Segundo o “*Tech Report, 2021*” da Associação Catarinense de Tecnologia e *Neoway*, houve um recorde na criação de empresas de TIC em 2020. Esse mercado também registrou investimentos significativos na América Latina, totalizando mais de seiscentos e quarenta bilhões de reais (R\$ 640.000.000.000,00), dos quais o Brasil representa 40%, equivalente a duzentos e cinquenta e quatro bilhões e quinhentos e quarenta milhões de reais (R\$ 254.540.000.000,00).

Na última década, o rápido progresso tecnológico gerou grandes avanços, mas muitos profissionais ainda enfrentam dificuldades de adaptação. De acordo com um estudo da Brasscom, as vagas abertas aumentaram 136% entre 2020 e 2021, enquanto as contratações cresceram 182%, expondo a carência de qualificação. Essa alta rotatividade tem atraído empresas estrangeiras, que oferecem melhores condições, como trabalho remoto, salários em moedas fortes e programas de intercâmbio.

Em 2022, a área de tecnologia foi a que mais empregou, mas também a que mais sofreu com a falta de profissionais qualificados, levando empresas a investir na formação interna. Para entender melhor a motivação dos profissionais de TI, este estudo adota a *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS), de Gagné *et al.*

(2014), que avalia a motivação no ambiente de trabalho com base na Teoria da Autodeterminação.

Assim, este trabalho busca compreender as diretrizes que influenciam os profissionais de tecnologia a permanecerem ou a considerarem novas oportunidades de trabalho. Nesse contexto, surge a questão de pesquisa: qual é a perspectiva dos estudantes de Sistemas de Informação da Faculdade Antonio Meneghetti (AMF) em relação ao futuro profissional e ao mercado de trabalho?

1.1 Justificativa

A área de Sistemas de Informação (SI) tem experimentado um crescimento significativo nos últimos anos, impulsionada pela rápida evolução da tecnologia e pela crescente demanda por profissionais qualificados no mercado de trabalho. No entanto, apesar dessa tendência positiva, pouco se sabe sobre as perspectivas dos acadêmicos do curso de Sistemas de Informação da AMF em relação ao seu futuro profissional e ao mercado de trabalho.

Este estudo busca preencher essa lacuna de conhecimento, explorando as expectativas, aspirações e preocupações desses estudantes. A compreensão dessas perspectivas também pode fornecer *insights* valiosos para a faculdade, permitindo que ela ajuste seu currículo e estratégias de ensino para melhor preparar seus alunos para os desafios e oportunidades que provavelmente encontrarão em suas carreiras.

No que diz respeito às contribuições teóricas, o presente estudo tem como objetivo realizar um estudo aprofundado sobre a busca da satisfação e motivação dos profissionais de tecnologia. A metodologia usada para coleta dos dados será uma adaptação da ferramenta de escala *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS). Para os profissionais de tecnologia, isto se dá a importância afim de descobrir as suas satisfações e motivações, tendo em vista a necessidade de busca de emprego e a relação às empresas de tecnologia que possivelmente poderão fazer modificações e/ou adaptações na sua forma de gestão e cultura organizada como empresa, buscando um maior incentivo para captar e reter estes profissionais.

1.2 Objetivos do estudo

Analisar os fatores motivacionais sob a percepção dos estudantes do curso de Sistemas de Informação da Antonio Meneghetti Faculdade acerca do mercado de trabalho da tecnologia.

2 Fundamentação Teórica

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica como base do estudo, iniciando as abordagens de motivação organizacional e as contribuições da ontopsicologia para esta temática.

2.1 A motivação organizacional

A motivação é um estado em que uma pessoa é movida a fazer algo, e com base na Teoria da Autodeterminação, ela pode ser diferenciada tanto em relação ao nível (muita ou pouca motivação) quanto à orientação

(motivação intrínseca ou motivação extrínseca). A motivação intrínseca é o fazer algo simplesmente pelo prazer de fazer, sendo ela a base energética que move uma pessoa a agir em busca de uma satisfação pessoal; já a motivação extrínseca envolve um resultado separado da própria ação, que seria a busca por recompensas ou a esquiva de punições (Ryan; Deci, 2000; Deci; Ryan, 2012).

A motivação, que pode ser intrínseca ou extrínseca, desempenha um papel crucial na produtividade e no clima organizacional. Ela está diretamente ligada ao aumento da autoestima e da autoconfiança dos colaboradores, promovendo uma visão mais positiva de si mesmos e facilitando tanto o desenvolvimento pessoal quanto o profissional. Além disso, a motivação contribui para o trabalho em equipe e o bom relacionamento interpessoal, otimizando o uso do tempo e aumentando a produtividade ao impactar a concentração e a criatividade.

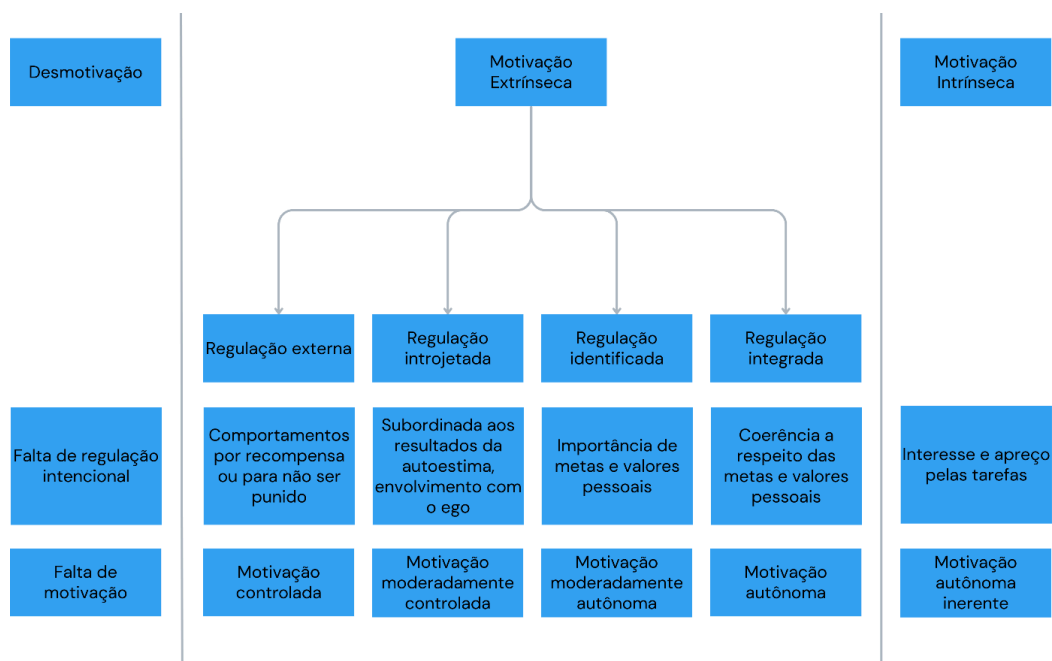
Segundo o Dicionário Aurélio (2010), motivação é o impulso que leva o indivíduo a agir para alcançar objetivos. Herzberg, na Teoria dos Dois Fatores, identifica Fatores Motivantes (realização, reconhecimento, responsabilidade, progresso) que aumentam a motivação, e Fatores Higiênicos (salário, condições de trabalho, política da empresa), cuja ausência gera insatisfação. Maslow (1943) propôs uma hierarquia de necessidades (fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização), que Herzberg adaptou ao ambiente de trabalho, diferenciando fatores que previnem insatisfação daqueles que realmente motivam.

Na década de 1960, com o desenvolvimento das pesquisas científicas relacionadas à motivação para o trabalho, McGregor propôs a Teoria X e a Teoria Y. A Teoria X vê os funcionários como passivos, resistentes e desmotivados, exigindo uma liderança autoritária ou indulgente. Em contraste, a Teoria Y considera que as pessoas podem assumir responsabilidades e alcançar metas, promovendo uma liderança que desbloqueia potenciais e incentiva o desenvolvimento.

McGregor (1960) sugere que os gerentes devem atender às necessidades sociais e de autoestima dos subordinados para alinhar objetivos pessoais e organizacionais. A Teoria da Autodeterminação, conforme Deci e Ryan (1985), diferencia motivação e desmotivação: enquanto a motivação envolve intencionalidade, a desmotivação reflete a ausência de razões para realizar tarefas (Gagné; Deci, 2005; Gagné *et al.*, 2014).

Dentro da motivação, Gagné e Deci (2005) destacam a Motivação Autônoma (incluindo a motivação intrínseca e extrínseca interiorizada) e a Motivação Controlada (envolvendo regulações externa e introjetada). A motivação intrínseca ocorre pelo interesse e satisfação na atividade, enquanto a motivação extrínseca se baseia em recompensas externas e se subdivide em regulações externa, introjetada e identificada, cada uma com diferentes graus de controle e autonomia. A Figura 1 resume essas categorias de motivação e desmotivação, conforme adaptado de Gagné e Deci (2005). A Figura 1, adaptada e traduzida por Clarice Lucas da Silva Machado Gagné e Deci (2005), resume as três categorias da Teoria da Autodeterminação e desdobramentos para classificação como Desmotivação, Motivação Extrínseca e Motivação Intrínseca.

Figura 1 – Categorias da Teoria da Autodeterminação de Gagné e Deci



Fonte: Adaptado de Gagné e Deci (2005).

A teoria da Autodeterminação de Gagné e Deci (2005) explica a motivação humana a partir de três necessidades psicológicas fundamentais: competência, vínculo e autonomia. Ela categoriza a motivação em **desmotivação** (falta de intenção ou valor na atividade), **motivação extrínseca** (motivação influenciada por recompensas externas, com quatro subtipos: regulação externa, introjetada, identificada e integrada, que variam pelo grau de internalização) e **motivação intrínseca** (motivação impulsionada pelo prazer e satisfação pessoal). A figura ilustra essas categorias e seus diferentes níveis de regulação.

2.2 As contribuições da Ontopsicologia para o estudo da motivação organizacional

A Ontopsicologia, desenvolvida por Antonio Meneghetti (1936), oferece uma abordagem epistêmica fundamental para compreender a motivação organizacional, aplicando-se amplamente ao conhecimento humano. Segundo Meneghetti, a Ontopsicologia permite que o indivíduo se conecte com seu “Em Si ôntico” — sua essência ontológica e projeto de vida, ele reflete a raiz da atividade psíquica e fornece o critério essencial para identificar o seu potencial. A prática ontopsicológica envolve identificar, isolar e aplicar o Em Si ôntico, restaurando a autenticidade e a capacidade de evolução criativa na vida humana. Este processo visa permitir ao indivíduo resgatar a autenticidade e desenvolver uma trajetória criativa e genuína, promovendo crescimento e bem-estar em sua existência (Meneghetti,

2021). Montenegro e Bido (2011), destacam a contribuição dessa abordagem para a motivação organizacional ao enfatizar a individualidade e a autodeterminação, fundamentais para um ambiente de trabalho satisfatório. Para Veras e Weber (2022), a Ontopsicologia também valoriza autonomia e autorrealização, promovendo o desenvolvimento pessoal e a autenticidade.

3 Método

A pesquisa descrita neste trabalho foi conduzida com base em uma abordagem quantitativa de caráter descritivo, utilizando um questionário como estratégia principal de coleta de dados. Essa escolha metodológica visou analisar fatores motivacionais e de satisfação entre diferentes grupos de estudantes por meio da aplicação da escala *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS). A pesquisa foi realizada no Recanto Maestro/RS, utilizando a Antonio Meneghetti Faculdade e seu curso de Sistemas de Informação como base de estudo.

Para coletar os dados, optou-se por uma *survey* eletrônica, realizada através do *Google Forms*, que permitiu uma descrição estruturada das características da população estudada. O questionário aplicado foi uma versão modificada da escala MWMS, adaptada para captar as expectativas de futuros profissionais do setor de tecnologia que ainda não trabalham. A escala utilizada foi do tipo *Likert*, variando de 1 a 5, e continha 42 perguntas organizadas em cinco seções, conforme descrito na Tabela 1.

Tabela 1 - Seções do Questionário

Seção	Perguntas	Finalidade
1ª	4	Perguntas de interesse demográfico, a fim de conhecer melhor os perfis dos estudantes analisados.
2ª	20	Perguntas a serem respondidas caso o estudante marque a alternativa na 1ª seção. As perguntas são divididas em seis fatores, sendo eles, Desmotivação, Regulação Extrínseca (Social), Regulação Extrínseca (Material), Regulação Introjetada, Regulação Identificada e Motivação Intrínseca. Todos os fatores contêm três perguntas, com exceção do fator Regulação Introjetada que contêm quatro perguntas, além da pergunta final a qual indaga se o estudante trabalha ou não no setor de Sistemas, caso a resposta seja “sim” irá para a 3ª seção, e caso “não” irá para a 4ª seção.
3ª	6	Perguntas para perfilar o estudante dentro do setor de Sistemas.
4ª	6	Perguntas para perfilar o estudante em seu trabalho, o que almeja dentro do setor de Sistemas.
5ª	6	Perguntas para perfilar o estudante que não trabalha e a fim de entender o que motivaria e o que satisfaria em um trabalho/empresa.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Na Etapa Quantitativa, os dados coletados foram inicialmente analisados por meio de estatística descritiva, com o intuito de identificar tendências e características relevantes entre os participantes. Os resultados desta etapa foram interpretados em cinco categorias principais: (1) resultados significativos, (2) resultados não significativos, (3) resultados discrepantes, (4) resultados surpreendentes e (5) diferenças entre os grupos analisados. Essas categorias serviram como base para entender as principais dinâmicas motivacionais entre os estudantes.

3.1 Delimitação da amostra

Para a etapa quantitativa, foi escolhida uma amostragem não-probabilística, que não é estatisticamente representativa da população, utilizando métodos subjetivos, como experiência e conveniência (Hair Junior *et al.*, 2005). A coleta de dados seguiu a técnica de amostragem “bola de neve”, onde respondentes iniciais ajudam a identificar novos participantes até atingir o tamanho desejado da amostra,

impossibilitando a generalização dos resultados (Hair Junior *et al.*, 2005).

O questionário foi distribuído por meio de uma pesquisa eletrônica na plataforma *Google Forms*, direcionada aos acadêmicos do curso de Sistemas de Informação da Antonio Meneghetti Faculdade. A divulgação ocorreu através da coordenação do curso, grupos disciplinares, salas de aula e marketing orgânico. Para análise dos dados, foram aplicadas técnicas de tabulação cruzada, teste Qui-Quadrado e teste Alfa de *Cronbach* para avaliar a confiabilidade.

3.2 População e sujeitos da pesquisa

Este estudo envolveu acadêmicos de Sistemas de Informação da Antonio Meneghetti Faculdade e profissionais de TI da empresa no Recanto Maestro/RS. Com uma população de 156 alunos, a amostra foi calculada para atingir 95% de confiança e 5% de margem de erro, resultando em 112 sujeitos. Durante a fase quantitativa, foram coletados 87 questionários, sendo 75,9% de indivíduos empregados e 24,1%

desempregados; 66 questionários aplicaram a Escala MWMS, enquanto os restantes abordaram expectativas de futuros profissionais ainda não empregados.

A amostra incluiu 92% de homens e 8% de mulheres, revelando uma desigualdade de gênero nos cargos de chefia, onde 95% são ocupados por homens. Os respondentes têm idades entre 17 e 31 anos, com uma concentração de 25,29% no 1º semestre do curso, indicando o interesse dos jovens pela TI devido ao seu crescimento. Entre os empregados, 20% estavam no 5º semestre, 18% no 1º, e 15% no 2º e 4º semestres. Em relação a papéis de liderança, 69% não exercem cargos de chefia.

Com uma demanda anual de mais de 100 mil profissionais de TI no Brasil, o setor atrai jovens por salários competitivos e oportunidades diversificadas, como apontado no “*State of Salaries 2024*” e “*Future of Jobs Report 2024*”, que destacam a valorização de

formação acadêmica, experiência prática e habilidades de autoaprendizagem no setor

4 Análise dos Resultados

Na etapa quantitativa, o Alfa de Cronbach foi utilizado para verificar a consistência da escala Likert aplicada aos participantes que trabalham (66 respondentes), medindo o grau de concordância dos construtos de Gagné *et al.* (2014). Os seis construtos — Desmotivação, Regulação Extrínseca (Social e Material), Regulação Introjetada, Regulação Identificada e Motivação Intrínseca — apresentaram valores acima de 0,9, indicando uma alta consistência interna e homogeneidade nas respostas. A Tabela 2 apresenta as médias, desvio-padrão, e valores mínimos e máximos dos construtos, refletindo a confiabilidade da escala aplicada.

Tabela 2 – Análise descritiva por construto

Construtos	Média	95% Intervalo de Confiança para Média		Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Assimetria
		Limite Inferior	Limite Superior					
Desmotivação	1,288	1,134	1,442	1,000	0,640	1,000	4,000	2,483
Regulação Extrínseca - Social	2,091	1,779	2,402	2,000	1,291	1,000	5,000	0,873
Regulação Extrínseca - Material	3,470	3,138	3,801	4,000	1,373	1,000	5,000	-0,572
Regulação Introjetada	3,530	3,185	3,875	4,000	1,430	1,000	5,000	-0,620
Regulação Identificada	3,828	3,512	4,144	4,000	1,310	1,000	5,000	-0,882
Motivação Intrínseca	3,636	3,342	3,931	4,000	1,221	1,000	5,000	-0,676

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Os resultados apresentados na Tabela 2 mostram que a mediana para o fator Desmotivação é de 1,000, que é inferior à sua média de 1,288 e abaixo do limite inferior do intervalo de confiança de 1,134, indicando uma assimetria positiva de 2,483. Em contraste, o construto Motivação Intrínseca tem uma mediana de 4,000, que é maior que sua média de 3,636 e acima do limite superior do intervalo de confiança de 3,931, indicando uma assimetria negativa de -0,676. A análise detalhada de cada variável é fornecida na Tabela 5.

Tabela 3 – Análise descritiva por variável

Construtos	Perguntas	Média	95% Intervalo de Confiança para Média		Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Assimetria
			Limite Inferior	Limite Superior					
Desmotivação	1. Não me esforço porque na verdade sinto que o meu trabalho é uma perda de tempo.	1,409	1,225	1,593	1,000	0,764	1,000	4,000	1,917
	2. Eu faço pouco porque penso que este trabalho não é merecedor de esforços.	1,273	1,135	1,410	1,000	0,570	1,000	4,000	2,524
	3. Eu não sei porque estou neste trabalho, já que é um trabalho inútil.	1,182	1,049	1,315	1,000	0,552	1,000	4,000	3,467
Regulação Extrinseca Social	4. Para obter a aprovação de outras pessoas (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...).	2,061	1,736	2,385	1,500	1,346	1,000	5,000	1,097
	5. Porque outras pessoas me respeitarão mais (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...).	2,333	2,039	2,628	2,000	1,219	1,000	5,000	0,375
	6. Para evitar ser criticado por outras pessoas (por exemplo, os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...).	1,879	1,569	2,188	1,000	1,283	1,000	5,000	1,224
Regulação Extrinseca Material	7. Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho conseguirei recompensas financeiras (por exemplo, do meu empregador, dos meus superiores hierárquicos...).	3,621	3,305	3,937	4,000	1,310	1,000	5,000	-0,739
	8. Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho poderão me oferecer mais estabilidade no trabalho (por exemplo, o meu empregador, os meus superiores hierárquicos...).	3,530	3,196	3,864	4,000	1,384	1,000	5,000	-0,604
	9. Porque me arrisco a perder o meu trabalho se não me esforçar o suficiente.	3,258	2,916	3,600	3,500	1,418	1,000	5,000	-0,407
Regulação Introjetada	10. Porque preciso me provar a mim mesmo(a) que consigo.	3,712	3,393	4,031	4,000	1,322	1,000	5,000	-0,848
	11. Porque me faz sentir orgulho de mim mesmo(a).	4,076	3,788	4,364	4,500	1,194	1,000	5,000	-1,269
	12. Porque senão eu vou sentir vergonha de mim mesmo(a).	3,015	2,643	3,388	3,000	1,544	1,000	5,000	-0,078
Regulação Identificada	13. Porque senão me sinto mal comigo mesmo(a).	3,318	2,971	3,665	4,000	1,438	1,000	5,000	-0,456
	14. Porque pessoalmente considero importante esforçar-me neste trabalho.	3,939	3,666	4,213	4,000	1,135	1,000	5,000	-1,115
	15. Porque esforçar-me neste trabalho está alinhado com os meus valores pessoais.	3,970	3,665	4,275	4,000	1,265	1,000	5,000	-1,071
Regulação Intrínseca	16. Porque esforçar-me neste trabalho tem um significado pessoal para mim.	3,576	3,217	3,935	4,000	1,489	1,000	5,000	-0,526
	17. Porque fazer o meu trabalho me diverte.	3,576	3,295	3,857	4,000	1,164	1,000	5,000	-0,491
	18. Porque o que faço no meu trabalho é estimulante.	3,500	3,183	3,817	4,000	1,316	1,000	5,000	-0,627
	19. Porque o que faço no meu trabalho é interessante.	3,833	3,551	4,116	4,000	1,171	1,000	5,000	-0,910

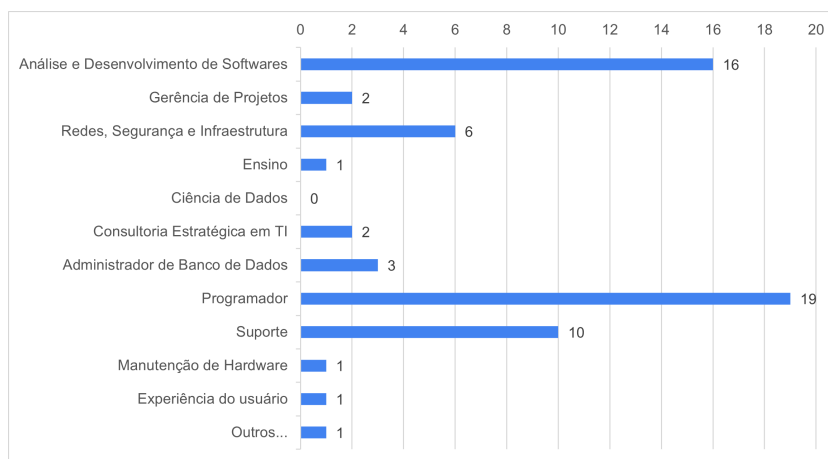
Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A Tabela 3 mostra que a maioria das respostas dos participantes variou de "Discordo Fortemente" a "Concordo Plenamente" na escala *Likert*, exceto para o construto Desmotivação, no qual nenhum participante selecionou "Concordo Plenamente". Isso sugere que os estudantes que trabalham não se sentem totalmente desmotivados, mas ainda precisam de estímulo. A análise indica que esses trabalhadores são principalmente movidos pela Motivação Autônoma (Regulação Identificada e Motivação Intrínseca), realizando tarefas alinhadas com seus valores pessoais, como descrito por Morin (2001). Em relação à Motivação Controlada, a Regulação Introjetada e a Regulação Extrínseca Material têm maior peso do que a Regulação Extrínseca Social, diferindo dos achados de Coda e Ricco (2010), que apontam uma maior influência do reconhecimento social. A

Desmotivação apresentou índices baixos, indicando que a maioria dos participantes mantém uma intenção positiva em relação ao trabalho.

O setor de Sistemas de Informação é dinâmico, com constantes inovações e desafios complexos que são intelectualmente estimulantes. Foram recolhidos 87 questionários, dos quais 75,9% foram respondidos por indivíduos empregados e 24,1% por desempregados. Assim, 66 questionários foram analisados usando a Escala MWMS, enquanto o restante abordou expectativas de futuros profissionais ainda não empregados. Os participantes foram divididos em três grupos: Grupo 1 (G1), com 34 participantes que atuam no setor de Sistemas de Informação; Grupo 2 (G2), com 32 que não atuam no setor; e Grupo 3 (G3), com 21 desempregados.

Figura 2 – Diferentes áreas de atuação dos participantes do questionário



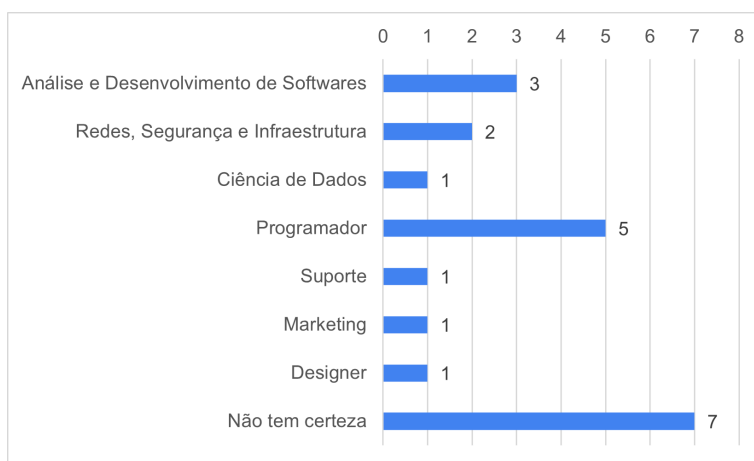
Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Conforme a Figura 2, alguns indivíduos atuam em mais de uma área no mesmo emprego, como Análise e Desenvolvimento de *Software* e Programação. O Grupo 1, formado por profissionais já inseridos no mercado, atua em diversas subáreas, como Análise e Desenvolvimento de *Software*, Programação e Suporte Técnico, e está em constante atualização para acompanhar as

rápidas mudanças tecnológicas. Apesar de distintos, Grupo 1 e Grupo 3 compartilham interesses convergentes.

Por outro lado, o Grupo 3 é composto por pessoas que estão atualmente desempregadas. Embora este grupo seja diversificado em termos de formação e experiência, muitos podem ter interesse em ingressar no setor de TI, como indicado pela Figura 3.

Figura 3 – Áreas de interesse dos Indivíduos do Grupo 3



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A correlação entre esses dois grupos pode ser estabelecida através da identificação de áreas de interesse comuns. Por exemplo, se uma porcentagem significativa do Grupo 3 expressar interesse em aprender a programar, Figura 3, isso se correlaciona diretamente com uma subárea do Grupo 1, desenvolvimento de *software*, Figura 2.

Grupo 1 pode fornecer *insights* valiosos sobre quais habilidades e conhecimentos são mais relevantes no mercado de trabalho atual. Isso pode ajudar os indivíduos do Grupo 3 a

direcionar seus esforços de aprendizado e aumentar suas chances de empregabilidade no setor de TI.

Em resumo, embora o Grupo 1 e o Grupo 3 sejam inicialmente distintos, uma análise mais aprofundada revela possíveis pontos de interseção e oportunidades para ambos os grupos. Através do compartilhamento de informações e do alinhamento de interesses, é possível criar sinergias que beneficiem tanto os indivíduos empregados no setor de TI quanto aqueles que buscam oportunidades nesse campo.

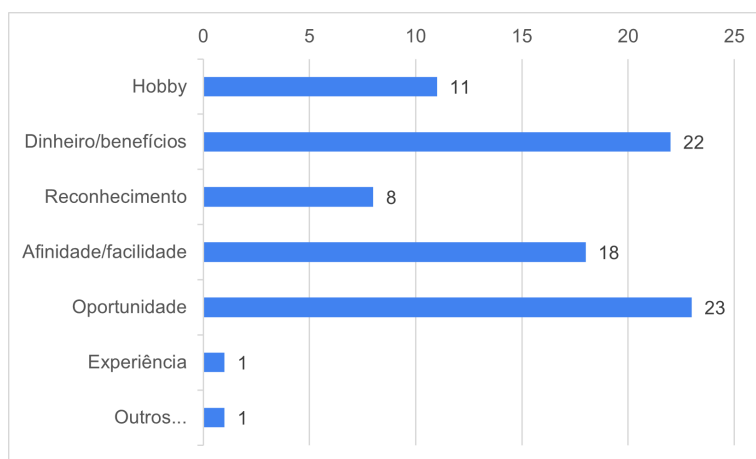
Trabalhar neste setor muitas vezes envolve a resolução de problemas complexos, o que pode ser intelectualmente estimulante e incrivelmente gratificante. Além disso, há uma alta demanda por profissionais qualificados em Sistemas de Informação, resultando em muitas oportunidades de emprego disponíveis.

Devido a essa alta demanda, os profissionais de Sistemas de Informação

podem esperar uma remuneração competitiva. Além disso, trabalhar neste setor permite o desenvolvimento contínuo de uma ampla gama de habilidades, tanto técnicas quanto interpessoais.

Conforme a Figura 4, os indivíduos do Grupo 1 são motivados pelas seguintes razões:

Figura 4 – Motivação para trabalhar na área de acordo com o Grupo 1



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

De acordo com a Figura 4, os indivíduos do Grupo 1, em sua maioria, decidiram trabalhar na área por recebimento de oportunidade ou dinheiro/benefícios.

O Grupo 2 é composto por indivíduos com motivações semelhantes às do Grupo 1, incluindo o desejo de mudar de carreira, a busca por melhores oportunidades de emprego ou a atração pelos altos salários que a indústria de TI oferece. Entretanto, os indivíduos deste grupo enfrentam

alguns impedimentos para atuarem no setor de Sistemas de Informação. Os principais impedimentos relatados são: falta de experiência ou conhecimento, mencionado por 15 indivíduos; falta de oportunidade, relatada por 11 indivíduos; falta de tempo, mencionada por 1 indivíduo; e 5 indivíduos que não reportaram nenhum impedimento específico.

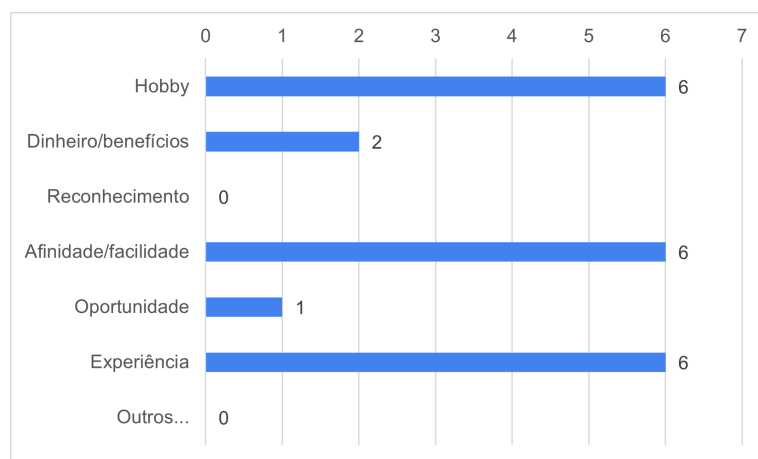
Observa-se que os indivíduos querem trabalhar no setor de Sistemas de

Informação, porém muitos deles não tem experiência/conhecimento ou então ainda não receberam a oportunidade.

O Grupo 3 é motivado pela necessidade de sustento, o desejo de

contribuir para a sociedade, ou a busca por um sentido de propósito e realização através do trabalho, conforme visto a Figura 5.

Figura 5 – Motivação para trabalhar na área de acordo com o Grupo 3



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A correlação entre esses três grupos pode ser encontrada em suas motivações para trabalhar, conforme ilustrado nas Figuras 4 e 5 e na descrição do Grupo 2. Por exemplo, todos os três grupos valorizaram a experiência, afinidade/facilidade, oportunidade e dinheiro/benefícios.

Em resumo, embora esses três grupos sejam distintos em termos de sua situação de emprego atual, eles compartilham motivações comuns que podem ser usadas para criar conexões e sinergias entre eles. Ao entender essas motivações, é possível desenvolver estratégias e programas que atendam às necessidades de todos os três grupos, ajudando-os a alcançar seus objetivos de carreira no setor de Tecnologia da Informação.

Trabalhar em uma empresa de tecnologia pode ser uma experiência extremamente gratificante, especialmente quando os motivos pessoais para trabalhar se alinham com a missão e os valores da empresa. Se o indivíduo tem uma paixão por tecnologia e inovação, trabalhar em uma empresa de tecnologia pode proporcionar uma satisfação imensa. O indivíduo terá a oportunidade de trabalhar com as últimas tecnologias e contribuir para o avanço da indústria.

Além disso, as empresas de tecnologia estão sempre na vanguarda da inovação, o que significa que há sempre algo novo para aprender. Isso permite que o indivíduo expanda continuamente suas habilidades e conhecimentos. Trabalhar em tecnologia também significa que o indivíduo tem a

oportunidade de criar produtos ou serviços que podem ter um impacto significativo na vida das pessoas e na sociedade como um todo.

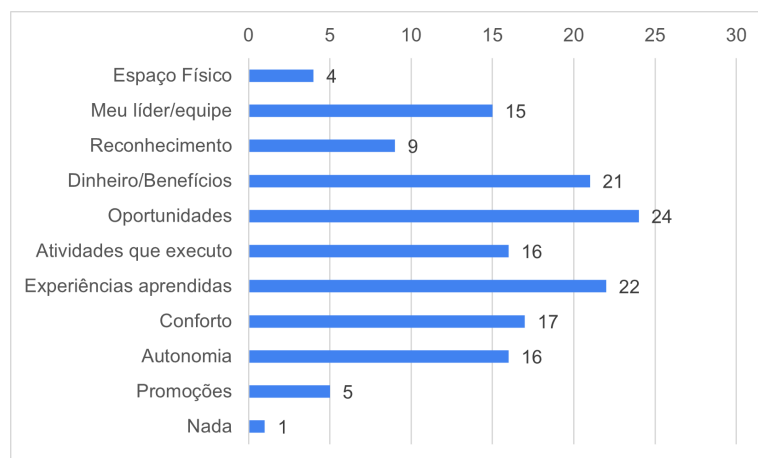
Encontrar uma empresa cuja cultura e valores se alinhem com os seus pode aumentar sua satisfação no trabalho. Isso pode incluir um ambiente de trabalho colaborativo, um forte compromisso com a diversidade e inclusão, ou um foco em sustentabilidade e responsabilidade social.

Algumas empresas de tecnologia valorizam seus funcionários, demonstrando através de reconhecimento e recompensas, variando desde salários

competitivos, benefícios e oportunidades de crescimento de carreira.

Quando se encontra uma empresa que não apenas atende às suas necessidades profissionais, mas também ressoa com seus valores pessoais e aspirações, é mais provável que o indivíduo se sinta satisfeito e realizado em seu trabalho, conforme discutido por Marqueze e Moreno (2005). A chave é encontrar o equilíbrio certo entre suas necessidades pessoais e profissionais. A Figura 6 demonstra, em suma, a motivação dos indivíduos do Grupo 1 em continuar na empresa em que trabalham.

Figura 6 – Motivos para continuar na empresa de acordo com o Grupo 1



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A correlação entre os três grupos analisados se reflete nas motivações para o trabalho, conforme ilustrado nas Figuras 4 e 5 e na descrição do Grupo 2. Todos eles valorizam a experiência, afinidade, oportunidades e benefícios financeiros. Apesar das diferenças em suas situações de emprego, compartilham motivações que podem ser exploradas para estabelecer

conexões e sinergias entre eles. Compreender essas motivações possibilita o desenvolvimento de estratégias e programas que atendam às necessidades de cada grupo, auxiliando-os na busca por objetivos de carreira no setor de Tecnologia da Informação.

Trabalhar em uma empresa de tecnologia pode ser extremamente

gratificante, especialmente quando as motivações pessoais se alinham à missão da organização. Para aqueles apaixonados por tecnologia e inovação, essa experiência pode gerar grande satisfação, permitindo que contribuam para o avanço da indústria e trabalhem com as mais recentes tecnologias.

Além disso, as empresas de tecnologia estão sempre na vanguarda da inovação, proporcionando oportunidades constantes de aprendizado e crescimento. Isso possibilita a ampliação contínua de habilidades e conhecimentos, além da chance de criar produtos ou serviços que impactem a vida das pessoas e a sociedade.

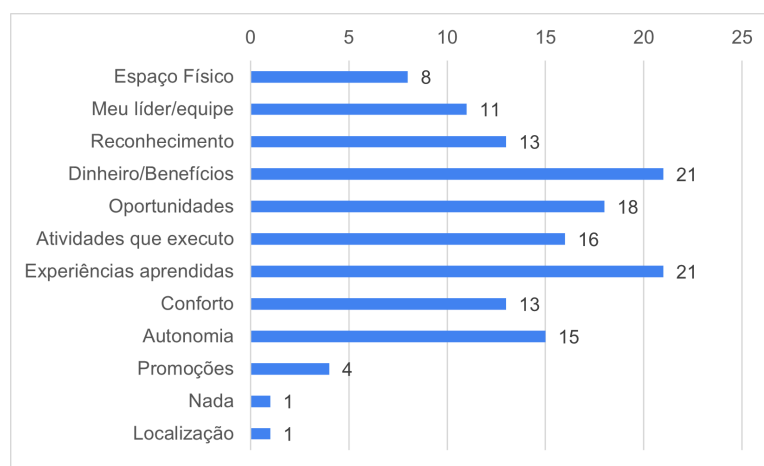
Encontrar uma empresa cuja cultura e valores se alinhem aos seus pode aumentar a satisfação no trabalho, seja em um ambiente colaborativo, com um forte compromisso com diversidade e inclusão,

ou com foco em sustentabilidade e responsabilidade social. Empresas que valorizam seus funcionários frequentemente demonstram isso por meio de reconhecimento, recompensas, salários competitivos e oportunidades de crescimento.

Quando um indivíduo encontra uma empresa que atende tanto suas necessidades profissionais quanto pessoais, é mais provável que se sinta satisfeito e realizado, como discutido por Marqueze e Moreno (2005). A chave está em equilibrar as necessidades pessoais e profissionais. A Figura 6 resume a motivação dos indivíduos do Grupo 1 em permanecer na empresa onde atuam.

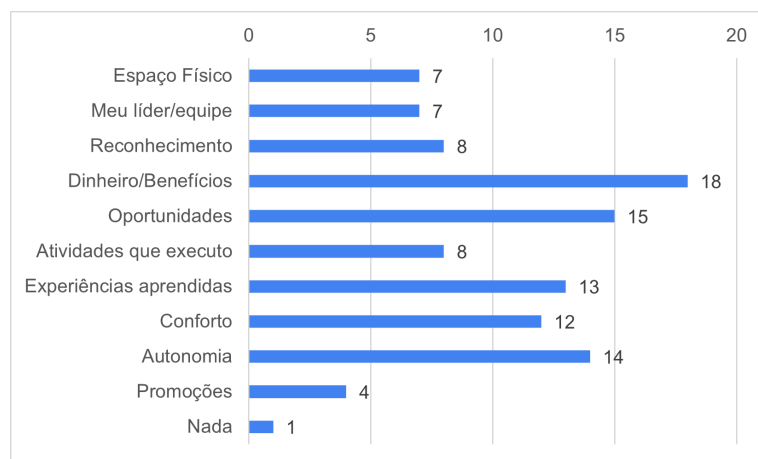
Contudo, os indivíduos do Grupo 2 também demonstram estarem motivados na empresa em que atuam, Figura 7.

Figura 7 – Motivos para continuar na empresa de acordo com o Grupo 2



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Na Figura 7 é visto que os motivos se assemelham com o Grupo 1.

Figura 8 – Motivos para trabalhar de acordo com o Grupo 3

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Analisadas as Figura 6, 7 e 8, por mais que sejam áreas de atuação diferentes, podemos ver semelhanças entre os dois Grupos, 1, 2 e 3. Ambos valorizam a motivação acerca de dinheiro/benefícios e experiências aprendidas. Estes três grupos valorizam a Motivação Extrínseca Material e a Regulação Identificada.

Satisfação no trabalho é a sensação de realização ou prazer que um indivíduo obtém de seu trabalho. É uma medida de quão contente um indivíduo está com seu trabalho e com o ambiente de trabalho. A satisfação no trabalho pode ser influenciada por vários fatores, incluindo a natureza do trabalho, o ambiente de trabalho, as relações com os colegas e superiores, a remuneração e os benefícios, entre outros.

A análise dos dados revela que 88% dos indivíduos do Grupo 1 se sentem impulsionados e satisfeitos pelas ações das empresas em que trabalham. Essa satisfação está relacionada ao grau em que as organizações atendem às necessidades e

expectativas de seus colaboradores, o que pode incluir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, uma cultura corporativa positiva, remuneração justa e benefícios, além de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

No entanto, apesar das vantagens do mercado de trabalho no setor de Sistemas de Informação, ele também apresenta desafios significativos. A constante evolução da tecnologia exige que os profissionais se mantenham atualizados com as últimas tendências, o que pode ser difícil, especialmente para aqueles que estão no início de suas carreiras e ainda não adquiriram experiência prática com as novas tecnologias.

Além disso, a alta demanda por profissionais qualificados torna o campo altamente competitivo, onde candidatos podem enfrentar uma forte concorrência de outros profissionais com mais experiência ou qualificações avançadas. Outro desafio importante é a necessidade de uma ampla

gama de habilidades. Profissionais de Sistemas de Informação frequentemente precisam ser proficientes em várias áreas, como programação, análise de dados, gerenciamento de projetos e comunicação, o que exige um investimento significativo de tempo e esforço para desenvolver essas competências.

Por fim, a natureza complexa do trabalho em Sistemas de Informação também pode ser desafiadora. Resolver problemas complexos e desenvolver soluções inovadoras requer uma combinação de pensamento crítico, criatividade e habilidades técnicas.

Embora o Grupo 2 ainda não atue no setor de Sistemas de Informação, ele demonstra, em sua maioria, estar satisfeito com o seu trabalho. A não atuação no setor não deixa o Grupo 2 menos motivado ou menos satisfeito com o trabalho que exerce. Estas ações os envolvem na Motivação Autônoma, ou seja, os indivíduos se identificam com o trabalho, sentem prazer e satisfação no que fazem.

Em resumo, os estudantes do curso de Sistemas de Informação da Antonio Meneghetti Faculdade possuem o perfil de buscar conhecimento, são mais acionados pela Regulação Identificada e a Regulação Extrínseca Material, a qual somadas são investidas e retornadas em capacitação no desenvolvimento próprio. Além, claro, da vontade de se sentir desafiado, Motivação Intrínseca. Importante ressaltar que o estudante de tecnologia tem em seu *core business* o desejo de se sentir desafiado e ser reconhecido pelo seu desempenho,

formando assim a sua Regulação Extrínseca Social.

5 Considerações Finais

A motivação no local de trabalho tem ganhado importância crescente no setor de TI, onde o bem-estar e a satisfação dos profissionais são fatores que impactam diretamente a qualidade e produtividade organizacional. Este estudo destaca a relevância de se compreender as motivações dos profissionais de TI, especialmente em um contexto em que o conhecimento individual e coletivo é fonte de vantagem competitiva. Neste sentido, o entendimento das necessidades e motivações dos estudantes de TI se torna essencial para fortalecer a retenção e o engajamento desses futuros profissionais.

O estudo revelou que a motivação autônoma, representada pela regulação identificada e pela motivação intrínseca, é predominante. A busca por autonomia e alinhamento com valores pessoais são aspectos que impulsionam o engajamento dos estudantes em atividades que envolvem a aplicação de suas habilidades. Em contraste, a motivação controlada apresentou menor destaque, com exceção da regulação extrínseca material, que se mostrou relevante para os participantes.

As conclusões sugerem que, ao alinhar valores organizacionais com as motivações individuais, é possível promover um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo. A ontopsicologia, como abordagem de gestão, oferece uma

perspectiva valiosa ao enfatizar a importância da autonomia e da congruência com a essência individual. A adoção dessas práticas pode, assim, beneficiar a organização ao longo prazo.

Por fim, recomenda-se a continuidade de pesquisas quantitativas que explorem o impacto desses fatores motivacionais em diferentes populações e contextos organizacionais, possibilitando comparações e contribuições para a gestão estratégica de pessoas em TI.

Referências

- ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ONTOPSICOLOGIA. **O que é Ontopsicologia**. Disponível em: <http://www.ontopsicologia.org.br/ontopsicologia/definicao>. Acesso em: 28 abr. 2024.
- BRASSCOM. Relatório Setorial 2021: Macrosetor de TIC. **Brasscom**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2021-macrosetor-de-tic>. Acesso em: 11 mai., 2024.
- BRASSCOM. Relatório Setorial 2022: Macrosetor de TIC. **Brasscom**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2022-macrosetor-de-tic>. Acesso em: 11 mai. 2024.
- BRASSCOM. Relatório Setorial 2023: Macrosetor de TIC. **Brasscom**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2023-macrosetor-de-tic>. Acesso em: 11 mai., 2024.
- CODA, Roberto; RICCO, Maria Filomena Fontes. Estilos de comportamento de profissionais de ciência, tecnologia e inovação (C, T & I). **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 3, p. 516-531, 2010.
- DECI, Edward *et al.* Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. **Personality and Social Psychology Bulletin**, Beverly Hills, v. 27, n. 8, p. 930-942, 2001.
- DECI, Edward; GAGNÉ, Marylène. Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, Chichester, v. 26, n. 4, p. 331-362, 2005.
- DECI, Edward; RYAN, Richard. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum Press, 1985.
- DECI, Edward; RYAN, Richard. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological inquiry**, [s.l], v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.
- DOS REIS VERAS, Mariana; WEBER, Claudiane. Como a Ciência Ontopsicológica pode contribuir na formação de jovens para autorrealização?. **Revista Brasileira de Ontopsicologia - Brazilian Journal of Ontopsychology**, [s.l.], v. 2, n. 2, p. 153-175, 2022.
- Estudos apontam que sobram vagas na área de tecnologia no Brasil, mas faltam profissionais qualificados. **Jornal da Globo**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2022/08/16/sobram-vagas-na-area-de-tecnologia-no-brasil-mas-faltam-profissionais-qualificados.ghtml>. Acesso em: 26 nov. 2022.
- GAGNÉ, Marylène *et al.* The

Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and countries. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, [s.l.], v. 24, n. 2, p. 1-19, 2014.

HAIR JUNIOR, Joseph *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERZBERG, Frederick *et al.* **One more time: How do you motivate employees**. Boston: Harvard Business Review, 1968.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa mensal de emprego**: Dezembro de 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2015/pme_201512pub_completa.pdf. Acesso em: 08 mai. 2024.

MACHADO, Clarice Lucas da Silva. **Análise de fatores motivacionais de trabalhadores do segmento de tecnologia do sul do Brasil pela Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)**. [s.l.]: [s.n.], 2016.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 63-76, 2005.

MENEGHETTI, Antonio. **Ontopsicologia: Ciência Interdisciplinar**. Recanto Maestro: Fundação Antonio Meneghetti, 2015.

MENEGHETTI, Antonio. **Nova Fronda Virescit 1, Introdução à Ontopsicologia para Jovens**. 2. ed. Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MERCADO DE TI DEVE CRESCER 14,3% EM 2022 NO BRASIL. **BEM PARANÁ**.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **RAE**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. ed. esp., p. 47-56, 2007.

MONTENEGRO, Ana Claudia Valentini; BIDO, Diógenes de Souza. **A Contribuição da Metodologia Ontopsicológica para a Aprendizagem Individual e a Formação de uma Mentalidade Sustentável**. Disponível em: http://www.ontopsicologia.org.br/_arquivos/artigo_enanpad_2011.pdf. Acesso em: 04 ago. 2024.

TECHCAREERS. **State of Salaries 2024**. TechCareers. [s.l.], 2024. Disponível em: <https://www.techcareers.com/salaries>. Acesso em: 4 ago. 2024.

TECNOLOGIA da Informação e Comunicações (TIC). **PUCPR**. [s.l.], 2024. Disponível em: <https://www.pucpr.br/areas-estrategicas/tic>. Acesso em: 20 abr. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Future of Jobs Report 2024**. World Economic Forum, 2024. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2024>. Acesso em: 04 ago. 2024.