



## **A IMPORTANCIA DOS BENEFÍCIOS PARA A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO**

**CLAUDIO JOSÉ CABRAL FERREIRA<sup>1</sup>, MARLETTE CASSIA OLIVEIRA FERREIRA<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Graduando em Tecnologia de Processos Gerenciais, IFSP, Câmpus Caraguatatuba, claudio.cabral@gmail.com.

<sup>2</sup> Docente no IFSP, Câmpus Caraguatatuba, marlettecassia@gmail.com

Área de conhecimento (Tabela CNPq): Mercadologia – 6.02.01.03-7

### **RESUMO:**

Devido à concorrência no mercado às empresas se preocupam com clima organizacional e manter seus funcionários motivados pode ser um diferencial competitivo importante para manter se no mercado. As teorias que falam de motivação são vistas com uma saída para melhorar o desempenho profissional, o gestor deve identificar os indicadores de comportamentos de seus colaboradores porque em uma mesma empresa as pessoas se motivam por diferentes motivos, cada colaborador tem que encontrar em seu ambiente de trabalho o que serve de estímulo. Não existe uma regra geral em relação à motivação que serve para todos na mesma medida e intensidade, cada pessoa tem sua tendência motivacional básica e por isso é necessário analisar e verificar o que é mais relevante para cada colaborador em dada situação. As pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, por isso, o local de trabalho é de grande importância no abastecimento das satisfações das necessidades humanas. O objetivo foi identificar as principais teorias sobre a motivação no trabalho. Nesta fase do trabalho foi realizada uma pesquisa exploratória com levantamento bibliográfico dos principais autores que escreveram sobre o assunto. A próxima etapa do trabalho será uma pesquisa descritiva com uma abordagem quantitativa realizando um survey (coleta de dados com questionário), o objeto da pesquisa são os 75 funcionários de uma empresa de pequeno porte, de comércio varejista, na cidade de São Sebastiao.

**PALAVRAS-CHAVE:** motivação; teoria das necessidades de Maslow; teoria dos dois fatores.

### **1 INTRODUÇÃO**

Devido a concorrência no mercado as empresas se preocupam com clima organizacional e manter seus funcionários motivados pode ser um diferencial competitivo importante para manter se no mercado (ROBBINS, 2007).

As teorias que falam de motivação são vistas com uma saída para melhorar o desempenho profissional (ROBBINS, 2007), o gestor deve identificar os indicadores de comportamentos de seus colaboradores porque em uma mesma empresa as pessoas se motivam por diferentes motivos, cada colaborador tem que encontrar em seu ambiente de trabalho o que serve de estímulo (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

Não existe uma regra geral em relação a motivação que serve para todos na mesma medida e intensidade, cada pessoa tem sua tendência motivacional básica (MOTTA E VASCONCELOS, 2006), por isso é necessário analisar e verificar o que é mais relevante para cada colaborador. As pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, por isso, o local de trabalho é de grande importância no abastecimento das satisfações das necessidades humanas. Qual a importância dos benefícios para a motivação no trabalho?

O objetivo é pesquisar sobre as teorias de motivação dos funcionários. A metodologia empregada neste trabalho foi uma pesquisa exploratória com um levantamento bibliográfico dos principais autores que escreveram sobre o tema motivação no trabalho.

## **2 TEORIA**

Neste capítulo serão discutidos temas como a definição e as teorias que descrevem sobre motivação e sua importância para o aumento da produtividade no trabalho.

### **2.1 – Definições de Motivação**

Robbins (2007) define Motivação como uma disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização e também de satisfazer alguma necessidade individual, a motivação é formada por três elementos fundamentais que são a persistência, a intensidade do esforço e a direção, e devem ser canalizados e orientados em ações benéficas à empresa.

Para DuBrin (2003) motivação é o esforço que um indivíduo se dispõe para atingir uma meta ou satisfazer uma necessidade, é o impulso que faz com que as pessoas deem o melhor de si para atingir seus objetivos.

Maximiano (2008) e Robbins (2007), descrevem que a motivação é a energia ou força responsável pelas causas e motivos que levam os indivíduos a terem determinados comportamentos e ela pode ser específica como, por exemplo, uma pessoa pode estar motivada a estudar e não ter motivação para ir a um show ou vice-versa

De acordo com Maximiano (2008), a palavra motivação (derivada do latim *motivus*, *movere*, que significa mover) e indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano.

### **2.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades**

A teoria da hierarquia das necessidades foi desenvolvida pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow (1943), e por isso é conhecida também como as necessidades de Maslow. Ele definiu cinco necessidades do ser humano e as montou em um formato de pirâmide (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

Na base da pirâmide estão as necessidades de nível mais baixo, conhecidas como necessidades fisiológicas ou básicas e estão contidas as necessidades como alimento, repouso, exercício, sexo e outras necessidades orgânicas (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

No segundo nível estão classificadas as necessidades de segurança, pois estão relacionadas a um ambiente seguro, perda de emprego, risco a integridade física. Para DuBrin (2003), o assédio sexual é um exemplo de falta de segurança.

O terceiro nível é composto pelas necessidades sociais que são necessidades de afeto e amizade, ter a sensação de fazer parte de um grupo de pessoas, dar e receber amor (ROBBINS, 2007).

No quarto nível está a necessidade de estima, neste nível incluem a necessidade de autoestima e a estima por parte de outras pessoas onde existe a necessidade do indivíduo ser respeitado pelos demais, com prestígio e reconhecimento (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

No topo da pirâmide está o quinto nível que é a necessidade de auto realização ou de crescimento que é o alcance que o indivíduo tem de seu próprio potencial e auto desenvolvimento, é ser aquilo que se pode ser, o indivíduo atinge realização pessoal. (ROBBINS, 2007), e cada indivíduo possui necessidades diferentes a cada momento, não precisando satisfazer uma inferior para alcançar uma superior.

Motta e Vasconcelos (2006), DuBrin (2003) e Robbins (2007) concordam que segundo a teoria das necessidades o comportamento das pessoas é motivado por um estado de carência que as movem para uma busca constante dessa satisfação.

### **2.3 Teoria dos dois Fatores**

Robbins (2007), DuBrin, (2003) e Motta e Vasconcelos (2006) descrevem que a teoria dos dois fatores, também chamada de teoria da Higiene-Motivação, foi desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg sob influência de Maslow. Os fatores higiênicos ou extrínsecos estão relacionados às condições físicas do ambiente de trabalho, políticas organizacionais, salários, benefícios, relações pessoais, estilo de supervisão. Os fatores motivacionais ou intrínsecos estão relacionados ao cargo, as tarefas e as atividades correspondentes com o cargo, como executar a tarefa, habilidades pessoais e responsabilidade pelo trabalho, possibilidade de crescimento, reconhecimento e orgulho pelo trabalho bem feito, definição de metas, autoavaliação.

Nessa teoria o oposto de satisfação é não satisfação e o oposto de insatisfação é não insatisfação, Robbins (2007).

Maximiano (2008) descreve que, a base da teoria dos dois fatores é a premissa de que em situações de trabalho, somente os fatores intrínsecos produzem a satisfação. Os fatores extrínsecos influenciam apenas o estado de satisfação com as condições dentro das quais o trabalho é realizado, podendo reduzir a insatisfação. É essa

combinação de ambiente e conteúdo do trabalho que faz funcionar o motor interno, ou seja, um sem o outro tende a ser ineficaz.

## **2.4 Teoria X e Teoria Y**

Na década de 50 o psicólogo Douglas McGregor apresenta a teoria denominada como Teoria X e Teoria Y, baseado nas pesquisas de Taylor. A primeira parte do pressuposto de Taylor é que as pessoas são preguiçosas e que necessitam de motivação, pois encaram o trabalho como um mal necessário para ganhar dinheiro, sendo o controle gerencial necessário para se obter eficiência e produção. A segunda baseia-se no pressuposto de que as pessoas querem e necessitam trabalhar. E são estimuladas pela administração a assumir responsabilidades, e atingir os objetivos e metas da organização e pessoais, assim como criar condições orgânicas para realização e desenvolvimento dessas características, para Motta e Vasconcelos (2006).

Segundo Robbins (2007) para a Teoria X: o trabalho é em si mesmo desagradável e uma visão negativa para a maioria das pessoas e uma visão enquanto que para a Teoria Y coloca em destaque a possibilidade de desenvolvimento dos recursos humanos e uma visão positiva para a maioria das pessoas, trazendo o conceito de que em ambiente favorável, o trabalho pode ser algo natural e que promova o prazer. Portanto, para os adeptos da Teoria Y o desafio é como criar condições favoráveis para que o trabalho seja realizado.

## **3 METODOLOGIA**

A metodologia empregada neste trabalho foi uma pesquisa exploratória com um levantamento bibliográfico dos principais autores que escrevem sobre o tema.

A próxima etapa é a fase descritiva com abordagem quantitativa realizando um levantamento de dados no campo, desenvolvendo um questionário utilizando a escala do tipo Likert como método de coleta de dados para atingir ao objetivo da pesquisa.

Para medir os Fatores Higiênicos de Herzberg foram retiradas do trabalho de Medeiros e Enders (1998 apud CARVALHO, 2013) 15 itens que são: “Sinto-me tranquilo no meu local de trabalho”; “condições ambientais físicas do local de trabalho são satisfatórias para realização do meu trabalho”; “Minha remuneração é justa em relação ao trabalho que executo”; “Tenho bom relacionamento com meu chefe”; “Sinto-me seguro contra arbitrariedades”; “Tenho conforto no meu local de trabalho”; “Estou satisfeito com o tratamento dado pela administração para conflitos internos, problemas ou reclamações”; “Minha remuneração esta de acordo com a pratica no mercado”; “Posso contar com a ajuda dos meus colegas para a solução de problemas inesperados”; “Tenho regras e procedimentos claros para executar minhas atividades”; “Sinto-me seguro quanto a minha permanência na empresa”; “Tenho higiene no meu local de trabalho”; “Estou satisfeito com meu salário”; “Existe bom relacionamento com meus colegas de trabalho”; “Objetivos a serem atingidos pela empresa estão claros para os colaboradores”.

Para medir os Fatores Motivacionais de Herzberg retirou-se da pesquisa, Medeiros e Enders (1998 apud CARVALHO, 2013) 16 itens que são: “Tenho facilidade de acesso as ações de formação para aperfeiçoar minhas competências”; “Gosto do trabalho que realizo”; “Recebo elogios e incentivos pelo meu trabalho”; “Tenho oportunidade de participar das decisões importantes na empresa”; “Tenho oportunidades de realizar tarefas compatíveis com meus conhecimentos e interesses”; “Tenho oportunidade de desenvolvimento profissional na empresa onde trabalho”; “Meu trabalho me proporciona realização profissional”; “Sinto reconhecimento da importância do meu trabalho por parte da comunidade”; “Posso decidir sobre assuntos que afetam diretamente o meu trabalho”; “As atividades que executo estão de acordo com o cargo que ocupo”.

O questionário desta pesquisa está sendo desenvolvido no formulário *Google Drive* e será enviado por *e-mail* a pessoas

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo desta pesquisa foi identificar as principais teorias sobre a motivação no trabalho. Nesta fase do trabalho foi realizada uma pesquisa exploratória com levantamento bibliográfico dos principais autores que escreveram sobre o assunto.

Dos assuntos abordados foram estudadas principalmente sobre motivação, principais teorias motivacionais como a teoria da hierarquia das necessidades de Abraham Maslow, conceitos de motivação e liderança da teoria X e teoria Y de Douglas McGregor, teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, teoria das necessidades de David C. McClelland.

A próxima etapa do trabalho será uma pesquisa descritiva com uma abordagem quantitativa realizando um *survey* (coleta de dados com questionário), o objeto da pesquisa são os 75 funcionários de uma empresa de pequeno porte, de comércio varejista, na cidade de São Sebastião.

#### **REFERÊNCIAS**

- ARAÚJO, L. C. G. D.; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas: estratégia e interação organizacional**. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage learning, 2008.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de MARKETING: uma orientação aplicada**. 6ª. ed. São Paulo: bookman, 2012.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas SA, 2008.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. G. D. **Teoria geral da administração**. 3ª rev. ed. São paulo: Cengage learning, 2010.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11ª. ed. São Paulo: Pearson, 2007.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. São Paulo: Artmed editora S A, 2008.