



**CONFRARIA NOSSA SENHORA DA PIEDADE  
DA PARÓQUIA DE NOSSA SENHORA  
DA PIEDADE DE PARÁ DE MINAS**

Reconhecida pelo Decreto 79.090 de 04/01/1977  
Rua Ricardo Marinho, 110 - São Geraldo - Pará de Minas - MG  
CNPJ: 20.923.264/0001-24 - CEP: 35660-398 - Fone: (37)3237-2000  
Mantida: Faculdade de Pará de Minas



**O TRABALHADOR E OS ASPECTOS MOTIVACIONAIS DO TRABALHO:  
um olhar da psicologia**

Ana Luiza Brandão Leal Oliveira<sup>1</sup>

Andreia de Almeida Rosa Maia<sup>2</sup>

Vanilce Conceição Maciel e Silva<sup>3</sup>

**RESUMO**

O presente estudo buscou desenvolver uma discussão acerca da motivação no âmbito do trabalho, enaltecendo as contribuições da Psicologia no sentido de conhecer, contribuir e favorecer ações motivacionais no contexto organizacional. No decorrer do artigo foram evidenciadas teorizações referentes à motivação a fim de se construir um embasamento teórico e conceitual relativo ao tema proposto. Ademais, o estudo buscou evidenciar as contribuições da Psicologia no entendimento da motivação para o trabalho. Essa investigação foi realizada através de uma pesquisa bibliográfica e buscou reunir os principais autores e suas ideias com o intento de organizar as teorias e propostas que ressoaram na presente discussão. A partir do levantamento realizado, foi possível compreender que o psicólogo é de suma importância para o ambiente organizacional, pois possuem conhecimentos que auxiliam nos aspectos intrínsecos e extrínsecos do comportamento, o que possibilita um maior conhecimento relativo à motivação.

**Palavras - chave:** Motivação, Teorias Motivacionais, Trabalho.

**ABSTRACT**

The present study sought to develop a discussion about motivation within the scope of work, praising the contributions of psychology in the sense of knowing, contributing and favoring motivational actions in the organizational context. In the course of the article, theorizing about motivation was evidenced in order to build a theoretical and conceptual basis for the proposed

<sup>1</sup> Doutoranda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Docente do curso de Psicologia da Faculdade de Pará de Minas. E-mail: [analuiza\\_brandao@hotmail.com](mailto:analuiza_brandao@hotmail.com).

<sup>2</sup> Graduanda em Psicologia pela Faculdade de Pará de Minas. E-mail: [andreamaiapsico@gmail.com](mailto:andreamaiapsico@gmail.com).

<sup>3</sup> Graduanda em Psicologia pela Faculdade de Pará de Minas. E-mail: [conceicaonice@outlook.com](mailto:conceicaonice@outlook.com).

theme. In addition, the study sought to highlight the contributions of psychology in the understanding of motivation for work. This research was carried out through a bibliographical research and sought to bring together the main authors and their ideas, with the intention of organizing the theories and proposals that resonated in the present discussion. From the survey carried out it was possible to understand that the psychologist is of the utmost important the organizational environment, because it has knowledge that helps in the intrinsic and extrinsic aspects of the behavior, which allows a greater knowledge regarding motivation.

**Keywords:** Motivation, Motivational Theories, Work.

## 1. INTRODUÇÃO

O ser humano encontra-se em constante procura de melhoria para sua vida. Sempre que uma necessidade é suprida, busca-se pela satisfação de outras. Assim, quando os objetivos não são atingidos, aparecem as frustrações, os sentimentos de incompetência, as tristezas, dentre várias outras situações negativas, conforme veremos no decorrer de nossas discussões.

Dessa maneira, reflexões que envolvem o processo de satisfação e motivação do indivíduo necessitam ser realizadas pelo fato de que seres humanos não são máquinas destituídas de emoções e interesses pessoais. Ao contrário disso, o homem age de acordo com valores, atitudes e motivos próprios que afetam os aspectos econômicos, desde o trabalho até o comportamento do consumidor.

Um dos principais teóricos da Psicologia que buscou compreender esta realidade foi Abraham Harold Maslow, contribuindo com conceitos como: gerenciamento esclarecido, sinergia, criatividade, hierarquia de necessidades inatas e autorrealização (BUENO, 2002).

No presente artigo, iremos nos basear nas contribuições mais relevantes do referido autor que utiliza a forma piramidal para explicar os processos de satisfação e motivação. Nesse sentido, de acordo com o esquema proposto por Maslow, na medida em que as necessidades não sendo atendidos, os níveis mais elevados surgem como dominadores do comportamento (HERSEY E BLANCHARD, 1986).

De acordo com a pirâmide de Maslow, as necessidades estão estabelecidas em todos os níveis, a saber: necessidade fisiológica, necessidade de segurança, necessidade social, necessidade de autoestima e necessidade de autorrealização (HERSEY E BLANCHARD, 1986).

Com relação à dimensão que o trabalho ocupa na vida do indivíduo, pode-se dizer que no desempenho das atividades laborais está intrínseca a satisfação de muitas das suas necessidades: segurança, bem-estar e reconhecimento. No entanto, para melhor compreensão dessa discussão, precisamos primeiramente entender o que é o trabalho.

Maya (2008) evidencia que o trabalho é uma prática que está relacionada com os objetivos do indivíduo no mundo, com sua personalidade e o modo de demonstrar sua existência. Já Morin (2001) salienta que o trabalho é uma atividade útil, que produz gastos de energia, sendo realizado para além do prazer gerado na sua execução e pode ou não ser

exercido dentro de um emprego. Portanto, conceitualmente, o emprego é caracterizado como um conjunto de atividades que envolvem salário e hierarquia.

Os interesses pelas temáticas relacionadas à satisfação no trabalho surgiram nas décadas iniciais do século XX pelos estudiosos do comportamento organizacional e pelos administradores de empresas. A princípio, os estudiosos sustentavam que a satisfação no trabalho estava ligada à motivação na qual induzia os trabalhadores a melhorar no desempenho e no aumento da produtividade, permanência na empresa e diminuição de absenteísmo do trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Ainda de acordo com Siqueira (2008), nos anos de 1970 a 1980, o conceito de atitude foi alvo de interesse pelos estudiosos do comportamento humano. Desse modo, a satisfação passou a ser compreendida como atitudes e fatores pressupostos de comportamentos relacionados à produtividade, desempenho, rotatividade e absenteísmo.

A satisfação no trabalho está interligada com as responsabilidades que a sociedade exige das empresas, monitorando se elas contribuem ou não na proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. Nesse viés, busca-se a compreensão de que os sentimentos que surgem no contexto de trabalho podem se disseminar para a vida pessoal, familiar e social dos indivíduos (SIQUEIRA, 2008).

Siqueira (2008) descreveu que no século XXI a satisfação no trabalho fundamentava em conceitos que englobavam a afetividade no contexto do trabalho, resultando em princípios psicossociais que remetiam ao bem-estar no trabalho, envolvimento e comprometimento organizacional. Assim, segundo Martinez e Paraguay (2003, p. 07): “A satisfação no trabalho tem sido apontada como exercendo influências sobre o trabalhador, e podem se manifestar sobre sua saúde, qualidade de vida e comportamento, com consequências para os indivíduos e para as organizações”.

Ao falar da satisfação gerada na execução de atividades, pode-se dizer que a mesma está relacionada à motivação no trabalho. Com base nessas informações e nas investigações bibliográficas realizadas, as autoras desta pesquisa concebem a motivação ocupacional como um estado de satisfação na execução do trabalho. Portanto, pretende-se realizar um estudo aprofundado a fim de compreender a motivação e os fatores a ela relacionados, em suas definições mais amplas.

Segundo Bergamini (1982), a motivação é uma força que move ou não a pessoa a realizar determinadas tarefas com base nas forças psicológicas, desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontades, intenções, etc. Spector (2012) acrescenta que, geralmente, a motivação é um estado intrínseco e que estimula o indivíduo a realizar determinados comportamentos de acordo com seu engajamento na tarefa.

Dentro desse enfoque, o comportamento é motivado pelo desejo de conquistar uma meta que impulsiona a ação para obtenção de recompensas em que, para a execução de atividades do dia a dia, é necessário um impulso, uma força e/ou energia para serem realizadas. Essa energia é a motivação e, dentro do ambiente de trabalho, exerce grande influência em termos de resultados, em se tratando de uma equipe motivada (BERGAMINI, 1982).

Para Lima e Gouveia (2014), a motivação no trabalho é vista como um estímulo direcionado aos objetivos que vão além dos propósitos da organização. Os colaboradores motivados buscam desenvolver seu potencial de forma espontânea e pelo simples fato de desejar realizar determinada tarefa.

Diante dos fatos mencionados anteriormente, o objetivo desta investigação é compreender como a Psicologia pode contribuir para o aumento da motivação organizacional. Dentre os objetivos específicos, estão: entender os fatores motivacionais e qual a sua importância na execução da tarefa, além de evidenciar aspectos relativos à importância do trabalho na vida do ser humano.

Justifica-se a importância dessa pesquisa na compreensão de quais são os aspectos que o trabalhador motivado pode contribuir para o contexto organizacional, bem como na promoção da qualidade de vida, satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na vida pessoal e social do trabalhador.

O estudo será desenvolvido através de pesquisas bibliográficas, utilizando-se de artigos, manuais e livros da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Psicologia Aplicada a Administradores de Empresas.

O presente estudo poderá contribuir para estudantes e professores de Psicologia, servindo como base para estudos teóricos e práticos. Além disso, empresas em geral poderão ser beneficiadas, uma vez que poderão se inteirar do assunto e desenvolver métodos de atuação juntamente com os gestores, psicólogos, estagiários e trabalhadores.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. O ser humano e o trabalho**

Em tempos remotos, a palavra trabalho retratava a passagem pré-histórica da cultura da caça e da pesca para a atividade agrária fundamentada na criação de animais e plantio. Atualmente, a palavra trabalho se refere à passagem moderna da indústria (ALBORNOZ, 1994).

Entre as passagens de culturas, surgiram diversos significados para cada abordagem teórica como a Física, que considera o trabalho como sendo uma força e deslocamento de um corpo em movimento no tempo. Na Sociologia, está ligada a divisão do trabalho social e para a Fisiologia denomina-se como esforço muscular inconsciente (ALBORNOZ, 1994).

Bastos (1995) acrescenta a definição do termo trabalho em duas vertentes opostas, originárias das tradições histórica, filosófica e religiosa. A primeira vertente traz o conceito de algo negativo, sacrificante, punitivo, desfavorável, que causa angústia e mal-estar. A segunda traz o conceito de algo positivo, configura-se em uma atividade de aplicabilidade da capacidade humana através de seu esforço, dedicação para atingir determinada meta e se propõe a executar com cautela.

De acordo com o ponto de vista psicológico e cognitivo, a experiência do indivíduo é construída a partir de suas percepções diárias do contexto em que está inserido, social e

culturalmente, originando as relações nas quais são compartilhadas as crenças, os valores e os significados. A partir dessas relações humanas, ocorre o desenvolvimento cognitivo que impacta diretamente o comportamento do indivíduo no trabalho (BASTOS, 1995).

Ainda para o autor acima citado, no sistema social existem algumas normas que determinam o comportamento do indivíduo para que ocorra a coesão entre os grupos na relação de trabalho. Pautados em direitos e deveres, essas normas sociais seriam a equidade entre o que o indivíduo recebe e o que ele contribui com o ambiente de trabalho (BASTOS, 1995).

Para Karl Marx, o trabalho é livre e trata-se de uma materialização humana, um legado dos antepassados. Para o autor, o trabalho é considerado como social, pois este representa uma valorização, um reconhecimento (QUINTANEIRO, 2002):

A abordagem marxista mantém o trabalho como categoria central da análise sócio-histórica da evolução do homem. Porém, de acordo com a visão de Marx, o trabalho assume um duplo caráter na sociedade capitalista: positivo, na medida em que de certa forma o trabalho criou o homem, constituindo-se em uma dimensão fundamental de sua personalidade, pois o caracteriza como ser humano; negativo, na medida em que nas sociedades de classe assumiu uma função alienadora: quando é despojado dos meios de produção, o indivíduo perde a perspectiva de exteriorização de si mesmo no mundo real, separado que está dos objetos que produz e em que produz-se(MAYA,2008,p.41).

Ribeiro e Ledá (2004) trazem uma importante contribuição acerca da temática que envolve o trabalho. Segundo as autoras, as pessoas ficam escravas às regras impostas pelas fábricas, sucedendo em domínio da vida individual dos colaboradores. Existe um esforço para adaptação das relações e revisão das gestões administrativas no intuito de tornar o trabalho como algo que está ligado à vida, com um sentido, não podendo ser limitado como meio de sobrevivência.

O trabalho se constitui dos princípios individuais e sociais. É relevante para dar sentido à vida, contribui na construção do caráter, da personalidade e sua ação está atribuída a um significado. Portanto, o trabalho não está ligado apenas ao modo de sobrevivência, mas está vinculada aos fatores intrínsecos do trabalhador (BORGES E TAMAYO, 2001).

## **2.2. Compreendendo a motivação**

A motivação humana é uma temática ampla e é considerada de suma importância no âmbito organizacional, uma vez que faz parte de uma questão que interfere na produtividade do trabalhador e da organização. Dentro desse enfoque, esta sessão visa apresentar o conceito, as principais teorias motivacionais e os fatores que influenciam na motivação.

Anunciação e Estender (2016) elucidam que a palavra motivação origina-se do Latim *Movere, Motivus*, que quer dizer mover, ou seja, está relacionado com o processo pelo qual o ser humano é incentivado e estimulado. Sendo assim, este fenômeno é importante para o desenvolvimento organizacional.

O indivíduo é diferente em relação ao outro devido as suas crenças e culturas estabelecidas desde a sua concepção, portanto, cada um possui interesses e motivos na

realização de algo. Essa diversidade pode ser considerada a base para a motivação (BERGAMINI,1990).

Bergamini (2003) acrescenta que os estudos sobre a motivação são direcionados aos objetivos, motivos pelas quais as pessoas exercem determinada atividade, pois nem sempre são motivadas da mesma maneira e razão. A autora relata que o comportamento motivacional refere-se a uma energia subjetiva que possui a finalidade de movimentar o indivíduo:

Quando falamos em motivação, portanto, estamos nos referindo a um tipo de ação que vem dos próprios indivíduos – um tipo de ação qualitativamente diferente daquela determinada por prêmios ou punições oriundos do meio ambiente. Trata-se, mais precisamente, de uma fonte autônoma de energia cuja origem se situa no mundo interior de cada um, e que não responde a qualquer tipo de controle do mundo exterior (BERGAMINI 2003, p. 64).

Alguns teóricos da Psicologia consideram que a motivação é uma força, um sentimento intrínseco que leva o indivíduo a agir. Em contrapartida, outros autores defendem ser um fator extrínseco, que varia de acordo com as situações específicas vivenciadas pelo sujeito. Portanto, as teorias da motivação nortearão a Psicologia na descrição das condições de estímulo e resposta (TODOROV e MOREIRA, 2005).

“A Teoria das Necessidades de Maslow afirma que a realização das necessidades humanas é fundamental tanto para a saúde física quanto psicológica” (SPECTOR, 2012, p. 212). Tal teorização envolve vários fatores que precisam ser alcançados para que o indivíduo consiga ter suas necessidades atendidas e, conseqüentemente, sentir-se motivado.

Essa teoria acredita que as necessidades humanas seguem de uma hierarquia que inclui aspectos fisiológicos, segurança, social, estima e autorrealização. Maslow relata que o primeiro nível a ser satisfeito é o fisiológico, pois são necessários para a sobrevivência humana, como o alimento, vestuário e moradia. Se tais necessidades não forem priorizadas, as atividades do indivíduo permanecerão somente em um nível e haverá pouca motivação (HERSEY, 1986).

Ainda de acordo com o autor citado anteriormente, a necessidade de segurança está embasada na liberdade de viver sem medo de perigo físico e da privação das necessidades básicas do indivíduo. Envolve também preocupações com o futuro, tais como moradia e alimentação.

O nível social está relacionado com a necessidade dos indivíduos de participarem de grupos e serem aceitos por eles. Posteriormente, na escala de Maslow temos a estima que está relacionada com a autoconfiança, prestígio, poder, controle e reconhecimento da capacidade. E no topo da pirâmide está a autorrealização que se relaciona com o desenvolvimento subjetivo, evidenciando aquilo que o indivíduo tem de melhor para executar (HERSEY, 1986).

A Teoria do Reforço tenta explicitar como as recompensas induzem o comportamento, considerado como uma reação ao ambiente e não representa os estados internos, como a motivação. É caracterizada como teoria da lei do efeito, que determina a probabilidade do aumento de um comportamento, se acompanhado de recompensa ou reforço.

Inversamente, a possibilidade de um comportamento é diminuir, se for seguido de punição (SPECTOR, 2012).

Bergamini (1990) acrescenta que as atitudes das pessoas nos diversos momentos da vida são orientadas por aqueles que transformam as circunstâncias existentes no ambiente, gerando modificações nos comportamentos e ocasionado em recompensas ou em punições. Spector (2012) relata que no âmbito do trabalho, os comportamentos significativos ao desempenho são ampliados se recompensados:

As recompensas podem ser tangíveis (por exemplo, dinheiro) ou intangíveis (elogios) e podem ser dadas pelas organizações ou ser subproduto das próprias tarefas. Dessa forma, a organização pode oferecer um bônus pelo bom desempenho, ou este, por si só, pode proporcionar um senso de realização. Ambos podem reforçar igualmente o bom desempenho e levar a sua continuidade (SPECTOR 2012, p. 214).

Dentro dessa ótica, as pesquisas apontam que as recompensas podem ser apropriadas para o desempenho do trabalhador por retratar os métodos de incentivos. Em contrapartida, houve um declínio na aplicabilidade dessa teoria, pois alguns psicólogos acreditavam que ela não exemplifica por completo os processos motivacionais, uma vez que restringe apenas ao comportamento oriundo de reforço e punição, não enfatizando o desejo de escolhas do indivíduo (SPECTOR, 2012).

Segundo Robbins (2014) ao contrário da Teoria do Reforço, a Teoria da Expectativa elucida que as recompensas que levam ao comportamento concentram-se nos estados cognitivos internos que promovem a motivação. Essa teoria tenta explicar as variáveis como produtividade, absenteísmo e rotatividade no contexto do trabalho. No entanto, existe uma limitação em sua aplicabilidade, pois acreditam que os funcionários possuem dificuldades para tomar decisões como parcialidade e informações incompletas.

Em síntese, a Teoria da Expectativa menciona que as pessoas possuem bom comportamento quando acreditam que seus esforços proporcionam desempenho satisfatório e, conseqüentemente, este levará a recompensas, caso elas desejarem (SPECTOR 2012).

A Teoria da Autoeficácia evidencia que para realizar a autoeficácia em uma atividade, é importante que as pessoas tenham motivação e desempenho. A convicção do trabalhador é o que determinará o seu comportamento. Assim, caso se considere incapaz, provavelmente não se motivará a tentar realizar a atividade. Inversamente, a pessoa que possui a crença de que é capaz de realizar essa tarefa, conseqüentemente irá fazê-la com empenho (SPECTOR 2012).

Na concepção de Spector (2012), a Autoeficácia aproxima-se do conceito de expectativa. A distinção é que a expectativa está relacionada a uma atividade específica em um determinado momento, enquanto a autoeficácia diz respeito ao que a pessoa sente em relação a sua capacidade de exercer ou não uma atividade em algum momento em sua vida.

Essa teoria é utilizável no contexto do trabalho, uma vez que evidencia a motivação, o desempenho e, possivelmente, o bem-estar, proporcionando a eficácia dos funcionários. “Uma organização pode aplicar esse princípio estruturando as atribuições dos funcionários de modo que eles possam ter sucesso em tarefas cada vez mais desafiadoras” (SPECTOR, 2012, p. 219).

Essa teoria acredita no potencial dos trabalhadores, sendo assim, as organizações podem designar as tarefas a serem executadas revendo as metas estabelecidas na medida em que estas vão sendo alcançadas, pois existe satisfação e bem estar dos colaboradores conforme vão alcançando os propósitos almejados.

Em relação à Teoria de Justiça, Spector (2012) explicita que quando as organizações agem de forma justa e igualitária com os funcionários, eles se sentem motivados para executar as atividades que são propostas e quando existe a percepção que estão sendo tratados injustamente, a insatisfação predomina, afetando o estado psicológico da pessoa.

A Teoria da Determinação de Metas é mais uma proposta que também tem sido aplicada no âmbito da Psicologia Organizacional, pois considera o que é significativo para o desempenho do trabalhador dentro da organização. Dentro desse enfoque, a teoria descreve que os indivíduos agem de acordo com as metas e com os objetivos conscientes (SPECTOR 2012).

Robbins (2014) ressalta que é necessário que os gestores possibilitem metas específicas e difíceis com o intuito de atrair atenção dos funcionários e ajudar na concentração. Para promover energia e persistência nessa busca, demanda o desenvolvimento de procedimentos para realizar a tarefa ou trabalho com eficiência.

Resultante da Teoria da Determinação de Metas, a Teoria do Controle possui foco em como o *feedback* influencia a motivação para conservar o comprometimento na direção das metas. Divergências entre o almejado e o real para alcançar as metas motivarão as pessoas a revisar e alterar a conduta para prosseguir com mais produtividade (SPECTOR, 2012).

As teorias da motivação no trabalho em geral retomam as razões, além da aptidão que levam algumas pessoas a demonstrarem melhor qualidade no trabalho do que outras. Dependendo da situação, as teorias podem prever a escolha do comportamento, o empenho ou nível de persistência da pessoa na atividade (SPECTOR, 2012).

No contexto organizacional existem fatores que podem influenciar a motivação dos funcionários, assim afirma Lima e Gouveia (2014). Dentre eles encontram-se: a flexibilidade de horários, liberação de funcionários para realizar atividades pessoais durante o expediente, *feedback* claro, objetivo e positivo, fomento da realização de tarefas diversificadas, possibilidade de opinião dos colaboradores, promoção da socialização, vínculo e o direcionamento para crescimento dos funcionários.

As contribuições de Maslow foram significativas para o desenvolvimento de novos modelos teóricos e seus argumentos teóricos propiciaram a elaboração de programas de desenvolvimento de recursos humanos nas organizações, com base no conhecimento das capacidades e das necessidades de seus colaboradores (RAMOS, 1990).

### **3. METODOLOGIA**

A Metodologia vem do grego *meta*= ao largo; *odos* = caminho; *logos*= discurso, estudo. Portanto, consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos existentes para a execução de uma pesquisa que busca examinar, descrever e avaliar recursos e técnicas de pesquisa que possibilitam o processamento de informações, no qual se obtém a resolução



de problemas e/ou questões de investigação (PRODANOV & FREITAS, 2013). Assim, segundo os autores, “a Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observadas para a construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade” (p.14).

De acordo com os autores supracitados, a Metodologia é a prática utilizada para descrever os procedimentos utilizados na idealização da pesquisa proposta e a escolha teórica. Sua finalidade é mostrar a veracidade da obtenção dos dados coletados. É a maneira que se investiga o problema apresentado em uma pesquisa e como os pesquisadores chegaram a uma conclusão.

A Metodologia pode ser considerada uma manifestação do método escolhido para o direcionamento da pesquisa. É o significado para os diferentes modos de compreender a realidade, bem como as condutas metodológicas que esclarecem a construção do objeto de estudo, a postura e a dinâmica que envolve a pesquisa, tornando notórios os passos percorridos pelo pesquisador nessa direção (LIMA E MIOTO, 2007).

Conforme evidenciam Marconi e Lakatos (2003, p. 82) “O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, conhecimentos válidos e verdadeiros”. Desse modo, os estudos foram focados nos principais autores que contribuíram na gestão de pessoas e na compreensão do sentido da motivação no trabalho, utilizando-se de fontes científicas para garantir a fidedignidade da pesquisa.

As pesquisadoras deste trabalho buscaram suas informações e referências em pesquisas bibliográficas sobre o assunto apresentado na introdução. Gil (2008) conceitua que a pesquisabibliográfica é concretizada a partir de leituras de materiais já elaborados, tais como livros e artigos científicos. O autor menciona que esse tipo de pesquisa possui vantagens, pois o pesquisador se depara com a oportunidade de conhecer fenômenos abrangentes:

Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Por exemplo, seria impossível a um pesquisador percorrer todo o território brasileiro em busca de dados sobre a população ou renda per capita; todavia, se tem à sua disposição uma bibliografia adequada, não terá maiores obstáculos para contar com as informações requeridas (Gil 2008, p.50).

De acordo com Lima e Mioto (2007), ao discorrer sobre a pesquisa bibliográfica, é importante ressaltar que ela é sempre realizada no embasamento teórico, contribuindo com princípios que auxiliam na análise conclusiva dos dados obtidos. Portanto, se distingue da revisão bibliográfica por se tratar de uma observação de dados compreendidos nas fontes pesquisadas.

Ainda para as autoras, a produção de uma pesquisa bibliográfica é relevante para a estruturação de caminhos a serem seguidos e que não sejam realizados de maneira aleatória, pois demanda um alto grau de cautela dos procedimentos metodológicos, além de definir critérios claros na busca por soluções ao objeto de estudo proposto.

De acordo com os materiais estudados foi possível certificar que a pesquisa bibliográfica é uma técnica metodológica importante na obtenção do conhecimento científico capaz de elaborar a hipótese ou as interpretações dos dados coletados que servirão de ponto de partida para outras pesquisas que, eventualmente, possam se disseminar.

Sendo assim, realizamos os procedimentos que consistem em realizar o levantamento do material bibliográfico, buscando enaltecer o trabalho de Abraham Harold Maslow como o clássico do tema proposto e investigamos alguns autores que contribuíram para o processo de motivação no trabalho, coletados de artigos, livros e revistas de Psicologia e Administração de Empresas.

O resultado da pesquisa será apresentado através da análise dos dados qualitativos, que correspondem a métodos investigativos que trabalham com significados, crenças, valores e atitudes, sendo que a realidade não pode ser quantificada, ou seja, sua profundidade vai para além das estatísticas, focada nas interpretações das relações humanas (MINAYO 2002).

Ao optar pela pesquisa qualitativa, os pesquisadores visam esclarecer os interesses apresentando o que convém ser feito, mas não mensuram os valores e nem expõem à prova de fatos, pois os dados obtidos não são pertencentes ao sistema decimal de pesos e medidas. O pesquisador é o sujeito e o objeto de suas pesquisas, ao mesmo tempo (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

A partir dos dados obtidos através das pesquisas bibliográficas, foi possível conhecer os fatores causadores da motivação e justifica-se a escolha desse modelo de pesquisa utilizado por permitir conhecer as literaturas já existentes e ser possível formular uma proposta sobre o assunto dentro do contexto da Psicologia Organizacional.

#### **4. DISCUSSÃO E RESULTADOS**

A motivação é um elemento que abrange os aspectos individuais, as atividades desempenhadas, a organização em que se trabalha, bem como as regras e o clima organizacional. Sendo assim, a motivação é um componente do comportamento humano, envolvendo as percepções, personalidades, atitudes e aprendizado. Dessa forma, as somas desses fatores resultam na identidade psicológica que influencia no engajamento dos funcionários dentro da empresa (WALGER *et al*, 2014).

Lima e Gouveia (2014) ressaltam que o comportamento humano na empresa varia em dois pontos de vista, sendo o trabalho proveitoso para algumas pessoas que o faz por dinheiro e recompensas e não por satisfação, necessitando do direcionamento de um líder. Já no segundo ponto de vista, as pessoas são dinâmicas, possuem estímulo em novos desafios e são independentes para tomar decisões.

Os pesquisadores muito se dedicaram ao estudo da motivação em relação às atividades humanas no intuito de identificar objetivos motivacionais no trabalho. Com isso tem-se procurado descobrir por que o homem trabalha. Toda a força do comportamento humano está direcionada para o alcance de objetivos. As pessoas buscam saúde, conforto, bem-estar e esquivam-se das condições que possam ameaçar esses objetivos (BERGAMINI, 1982).

Bergamini (1982) traz o ponto de vista de Maslow referente à hierarquia dos motivos humanos, necessidades corporais ou fisiológicas seguidas dos incentivos sociais, que após

serem supridos, vigora o incentivo do ego, englobando as necessidades psicológicas de autorrealização. A hierarquização permitiu a compreensão do comportamento humano e do objetivo que ele estipulou para o momento, pois há uma variação de suas metas de acordo com sua necessidade.

Marqueze e Moreno (2005, p.70) discorrem que “o comportamento humano, no ambiente de trabalho, vem sendo amplamente estudado nos últimos tempos, destacando-se no aspecto emocional, a satisfação que o trabalhador possui em sua atividade.” Existe proximidade entre o comportamento do ser humano com a satisfação e a motivação. Percebe-se que a motivação é um sentimento manifestado por uma necessidade de satisfação diante das necessidades apresentadas.

Para a Psicologia, a finalidade motivacional é direcionada na busca dos fatores intrínsecos, quase sempre imutáveis. Não é um atributo do trabalho, não existem atividades da mesma forma motivacionais para todos e nem trabalhadores que estejam sempre motivados. É um processo que está ligado aos fatores que direcionam a essência da motivação, sendo eles, a percepção, a compreensão e a avaliação de sua situação no trabalho (BERGAMINI, 1990).

Caudron (1997) relata que não existem métodos definidos para motivar os colaboradores, pois resulta de um conjunto de técnicas gerenciais. O mais coerente é adequar um conjunto de atitudes relevantes quanto aos fundamentos que conduzem o comportamento humano. O compromisso de motivação fica na responsabilidade da administração e da cultura da empresa. Bergamini (2002-2003, p.63) contribui, explicitando que:

Muitos executivos ainda acreditam que é possível gerar motivação condicionando os comportamentos por meio de prêmios e punições. Mas a verdadeira motivação nasce das necessidades interiores e não de fatores externos. Não há fórmulas que ofereçam soluções fáceis para motivar quem quer que seja. O líder não pode motivar seus liderados. Sua eficácia depende de sua competência em liberar a motivação que os liderados já trazem dentro de si.

Ambos os autores reconhecem não ser uma tarefa fácil motivar seus colaboradores, porém divergem quando Caudron retrata a motivação como sendo um fator extrínseco que depende dos aspectos culturais e gerenciamento de pessoas, enquanto Bergamini menciona ser um fator intrínseco que precisa ser potencializado dentro de cada indivíduo.

A aplicabilidade do psicólogo organizacional consiste em fomentar a motivação dos colaboradores através de análises das atividades intrínsecas e extrínsecas do trabalho desenvolvido nas empresas, bem como contribuir na elaboração de instrumentos necessários na administração de recursos humanos. Engloba realizar o levantamento de necessidades, traçar, aplicar e avaliar programas de qualificação para os colaboradores. Acima de tudo, cabe à Psicologia considerar todos os fatores possíveis apontados e investigados quando estes podem interferir direta ou indiretamente nos resultados (BASTOS E MARTINS, 1990).

Dentro desse enfoque, os autores Gomes e Michel (2007) mencionam que a motivação nas organizações é de suma importância uma vez que auxilia na valorização dos colaboradores, fazendo-os perceber que fazem parte da empresa. Nesse sentido, tem-se muitas vezes como resultado do trabalho, maior satisfação em relação à atividade e, conseqüentemente, maior produtividade. Para que tal processo aconteça, nem sempre é necessário que os colaboradores tenham os melhores salários. O que realmente os motiva é o

reconhecimento quando se faz um excelente trabalho, se o ambiente no qual a atividade é executada é organizado e seguro, trazendo confiança e bem-estar ao trabalhador.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A motivação é uma temática de interesse e estudo por parte de vários autores. Muitas pesquisas sobre essa temática foram realizadas e, em muitos pontos, se complementam, trazendo um componente novo na compreensão do comportamento humano. No entanto, ainda há aspectos que não são claros. Os estudos apontam que o indivíduo, quando motivado, produz mais e melhor, gerando grande influência nos resultados da empresa. Não existem fórmulas, segredos ou receitas que solucionem a falta de motivação, pois os indivíduos são seres diferentes, com histórias, culturas, personalidades diferentes que influenciam a todo instante nesse processo.

Quando Bergamini (2003) apresenta suas contribuições relatando não ser uma tarefa fácil motivar os colaboradores, fica explícito que as empresas buscam por receitas prontas e que tragam soluções imediatas. Sendo assim, faz-se necessário a procura por novos conhecimentos que ampliem a visão dessas empresas para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, pensando nestes como seres dotados de sentimentos e que possuem vários fatores sociais e culturais que impactam diretamente no seu comportamento. Sendo assim Gomes (2007, p. 05) acrescenta que:

Motivar pessoas não é fácil. Há uma dificuldade enorme, pois cada um tem pensamentos diferentes, ideias diferentes, gostos diferentes, então, por isso devemos encontrar uma pessoa adequada para liderar, pois com pessoas Motivadas a empresa vai conseguir obter resultados positivos, a produtividade irá aumentar, e com isso levará a empresa há obter um grande sucesso.

O presente estudo bibliográfico apresenta dados que auxiliam estudantes, professores de Psicologia e demais profissionais da área organizacional, a fim de obter maior e melhor compreensão do assunto, no intuito de uma busca contínua pelo desenvolvimento de métodos e ações que fomentem a discussão acerca da motivação no contexto das empresas. Sugere a partir do material apresentado, pesquisas aprofundadas para compreensão dos melhores ambientes de trabalho que favoreçam o desenvolvimento e crescimento profissional.

O psicólogo é de suma importância para o ambiente organizacional, por possuir conhecimentos que auxiliam nos aspectos intrínsecos e extrínsecos do comportamento, bem como dos gestores quanto à valorização dos colaboradores, incentivando-os a perceber que são partes importantes da empresa. Podemos então concluir que, se há engajamento de todos os envolvidos, os resultados são positivos para a empresa, para o empregador e para o colaborador.

## **REFERÊNCIAS**

ALBORNOZ, Suzana Guerra. O que é o trabalho. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ANUNCIACÃO Vieira Daiane Carla; ESTENDER Antonio Carlos. Gestão de pessoas e motivação organizacional. Revista de Administração do Unisal, v. 6, n. 10, dez. 2016.

BASTOS Antônio Virgílio Bittencourt; MARTINS Ana Helena Caldeira Galvão. O que pode fazer o psicólogo organizacional. Revista Ciência e Profissão. Brasília, vol 10, n.01. 1990.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt et al. Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. RAE-Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29 Nov./Dez. 1995.

BERGAMINI Cecília Whitaker. Motivação: Mitos, crenças e mal-entendidos. RAE- Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.30,n.2,p.23-34, Abr./Jun.1990.

BERGAMINI Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresa. São Paulo, Atlas, 3ª Ed., 1982.

BERGAMINI Cecília Whitaker. Uma viagem ao centro do conceito, RAE-Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.1, n.2, p.6-67, Nov2002/Jan.2003.

BLANCHARD Kenneth; HERSEY Paul. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo, Pedagógica e Universitária, 1986.

BORGES Livia de Oliveira, TAMAYO Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. Revista de psicologia organizacional do trabalho. Florianópolis, v.1, n.2, pp.11-44, dez/2001.

DENCK Regina, NAGUEL Marta. Manual de psicologia organizacional. Conselho Federal de Psicologia. Curitiba, Artmed. 2007.

GERHARDT Tatiana Engel, SILVEIRA, Denise Tolfo, Métodos de Pesquisa. 1ªed. Rio Grande do Sul, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ªed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES Elaine Dias; MICHEL Murillo; A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. Revista científica eletrônica de administração. São Paulo., ano VII, n.13, dez. 2007.

LIMA Telma Cristiane Sasso, MIOTO Regina Célia Tamasso, Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. Rev. Katál. Florianópolis v. 10 n. esp. p. 37-45, 2007.

LIMA Danila Viviane Pedroso; GOUVEIA Wilson Chagas. A influência da motivação no desempenho organizacional no contexto contemporâneo. Revista Eletrônica Fatecv, Faculdade de Tecnologia de Garça. v.1, n.4 – out./2014.

MARCONI, Marina de Andrade., LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos metodologia científica. 5ed. São Paulo: Atlas 2003.

MARQUEZE Elaine Cristina, MORENO Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, vol.30, n.112, pp.69-79, 2005.

MARTINEZ Maria Carmen; PARAGUAY Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. Caderno psicologia social do trabalho. São Paulo, v.6, dez./ 2003.

MAYA, Paulo Valerio Ribeiro. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. Rio de Janeiro, Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, pp.37-41, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. Pesquisa Social: teoria, métodos e criatividade. 21ª ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho, RAE- Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v 41, n.3, p.8-19, Jul Set. 2001.

PRODANOV Cleber Cristiano, FREITAS Ernani Cesar; Metodologia do trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2 ed. Rio Grande do Sul. Novo Hamburgo. 2013.

QUINTANEIRO, Tânia et al. Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber. Tânia Quintaneiro 2 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

RAMOS, Juan Pérez. Motivação no trabalho: Abordagens teóricas. Psicol. USP, São Paulo, v.1, n.2, pp.127-140, dez/1990.

RIBEIRO Carl Vaz dos Santos, LEDA Denise Bessa: O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. Estudos e pesquisas em psicologia, v.4, n.2, pp.76-83. 2004.

ROBBINS, Stephen. P. JUDGE A. Timothy. Comportamento Organizacional. 12ª ed. São Paulo. Pearson Education do Brasil, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no trabalho. 2008. Brasília, Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade de Brasília.

SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. 4ª ed. São Paulo: Saraiva 2012.

TODOROV João Cláudio; Moreira Márcio Borges. O conceito de motivação na psicologia. Revista Brasileira Terapia Comportamental e Cognitiva, São Paulo, v.7, n.1, pp.119-132, jun./2005.

WALGER Carolina et al. Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações, Curitiba. Intersaberes. 2014.