

A qualificação do trabalhador como forma motivacional e o significado do trabalho

Regina Celi Rodrigues de Souza ^[1], Anna Cecília Chaves Gomes ^[2]

[1] regina.corpcon@hotmail.com. IFPB. [2] annacecilia.cg@gmail.com. IFRN.

RESUMO

Os estudos da motivação e do significado do trabalho se tornam importantes, dentro do enfoque comportamental, devido à necessidade de compreender os mecanismos que movem as pessoas para melhorar seu desempenho dentro da organização. O presente trabalho tem a finalidade de avaliar se, ao receber uma qualificação, o indivíduo se mostra mais motivado – uma vez que, teoricamente, esta seria um dos principais fatores motivacionais – e que significado o trabalho teria para esse indivíduo. Tais informações, foram obtidas por meio de questionários aplicados aos colaboradores de uma empresa Avícola de Guarabira-PB. Foram aplicados 80 questionários, sob forma de censo, no setor administrativo da empresa. Os dados foram tratados com estatísticas descritivas e testes de diferença de médias, possibilitando a análise do resultado. Com base nos resultados, ficou notável que, na realização da motivação com a qualificação, os trabalhadores informaram sentir-se motivados ao realizar qualificações e que acreditam que a empresa estimula a qualificação. No que tange ao significado do trabalho mensurado pelo IMST (Inventário de Motivação e Significado do Trabalho), os funcionários esperam que ele traga sobrevivência pessoal e familiar, assim como independência financeira.

Palavras-chave: Motivação. Significado do Trabalho. Colaboradores. Qualificação.

ABSTRACT

Studies about motivation and the meaning of work have become important within the behavioral focus due to the need to understand the mechanisms that move people to improve their performance within the organization. The present work has the purpose of evaluating, if when given the chance to become more qualified employees, individuals get more motivated, since theoretically, this would be one of the main motivational factors. We also aim to find out the meaning of work for him/her. This information was obtained through questionnaires applied to the employees of a poultry company of Guarabira-PB. 80 questionnaires were answered by the administrative sector of the company. The data were analyzed based on descriptive statistics and different average tests. Results indicated that that the workers believed to feel motivated while getting more qualified and that they believe that the company encourages workers to become more qualified employees, however, it was observed that there was no statistically significant difference between the motivational factor of those who had and those who did not have qualifications, and as for the meaning of the work measured by the IMST (Employees Motivation and Meaning Inventory), employees expect it to bring personal and family survival as well as financial independence.

Keywords: Motivation. Work Meaning. Collaborators. Qualification.

1 Introdução

Há muito tempo, busca-se uma compreensão sobre a motivação do homem na sua relação com a natureza, com seu semelhante e com a sociedade da qual participa. Sendo assim, ao longo dos anos, as novas teorias surgiram de maneira consistente, diferenciando-se continuamente das estudadas anteriormente. Tais mudanças ajudaram a conciliar os interesses em objetivos comuns, adaptando medidas que possam ir ao encontro das necessidades de quem trabalha com elevado efeito sinérgico para as organizações, uma vez que cada um segue sua individualidade dentro da esfera motivação.

Analisar os estudos sobre a motivação proporciona uma visão ampla e mais compreensiva diante das diversas teorias como as de McGregor (1973), Herzberg (1973) e a de Maslow (1966). Sabe-se, ainda, que o enfoque das abordagens teóricas foi acompanhado por sua aplicação no campo empresarial, inicialmente, com o objetivo de se compreender e resolver as divergências entre os interesses dos que detinham os meios de produção com aqueles que para estes vendiam seu trabalho (BERGAMINI, 2013), havendo, assim, inúmeros trabalhos teóricos e empíricos realizados a partir dessas teorias.

De acordo com Bergamini (2013), a força do comportamento do indivíduo está direcionada para um alvo. Ele busca saúde, conforto, bem-estar e foge das condições que ameaçam o que ele almeja – é uma busca que segue o sentido do menos para o mais.

Dessa forma, uma pessoa que não se sente motivada na organização em que trabalha não terá um bom desempenho e não estará colaborando para o crescimento da empresa. É pouco provável que as empresas consigam atingir as metas de eficácia e eficiência sem contar com pessoas motivadas. (CAMARGO; PEREIRA, 2004)

Estimular as pessoas para que sejam bem sucedidas por meio do seu trabalho, investir em qualificação para motivar seu crescimento e melhorar o desempenho das empresas são ações que deixam os colaboradores comprometidos, pois o desenvolvimento e o reconhecimento são elementos decisivos na conquista das pessoas. (MAXIMINIANO, 2006).

Nos dias de hoje, um dos maiores desafios das organizações é motivar seus funcionários, porque os motivos humanos não têm os mesmos significados para diferentes pessoas. Um indivíduo pode valorizar muito certo objetivo que, para outro, nada significa.

Tais indivíduos enxergam uma mesma situação de forma diferente e interpretam os objetivos a partir de seus valores, suas necessidades e seus interesses. (BORGES; ALVES-FILHO, 2001).

Para Borges e Alves-Filho (2001), o significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho está associado a sua motivação, ao seu ambiente de trabalho e à forma como se dá o relacionamento com a organização, exercendo uma influência considerável sobre sua motivação e também sobre sua satisfação e produtividade. Assim, para os autores, os estudos da motivação e do significado do trabalho se tornam importantes, dentro do enfoque comportamental, devido à necessidade de compreender os mecanismos que movem as pessoas para melhorar seu desempenho dentro da organização.

Dentro dessa discussão, a presente pesquisa irá investigar o significado do trabalho e se há influência da qualificação para o trabalhador como forma motivacional, no setor administrativo de uma empresa Avícola de Guarabira–PB.

2 Motivação

Bergamini (2013) descreve que motivação é a força que leva o ser humano a agir de forma específica em busca de alcançar seus objetivos, sendo um elemento essencial para o desenvolvimento do indivíduo; esta pode então ser intrínseca e a extrínseca. Segundo Bergamini (2006), a motivação se dá intrinsecamente por intermédio de uma força interior, ou seja, cada pessoa tem a capacidade de se motivar ou se desmotivar; e extrinsecamente, quando é gerada pelo ambiente em que a pessoa vive, pelo que ocorre em sua vida, influenciando em sua motivação. É por este tipo de motivação que as empresas buscam incentivar seus colaboradores.

Existem diversas teorias sobre motivação, mas os autores Bergamini (2013) e Borges e Alves-Filho (2001) consideram as de Vroom (1995), McGregor (1973), Herzberg (1968) e Maslow (1966) as principais, pois estes profissionais dedicaram grande parte de seus esforços para poder entender quais os objetivos motivacionais mais procurados no trabalho.

2.1 Teoria das necessidades humanas

Segundo Maslow (1966), o grau ou patamar de motivação corresponde a uma ordem pré-determinada, iniciando com as necessidades fisiológicas, depois as de segurança, sociais, de estima e de auto reali-

zação, sucessivamente, até conquistar a necessidade seguinte mais elevada, conforme pode ser visto na figura 1.

Figura 1 – Pirâmide das necessidades humanas



Fonte: Adaptado de Maslow (1966).

Na teoria de Maslow (1966), o crescimento é visto não só como satisfação progressiva de necessidades básicas, até o ponto que elas desaparecem, mas também na forma de motivações específicas do crescimento relativas à realização pessoal, além e acima das necessidades básicas, por exemplo, talentos, capacidades, tendência criadora, potencialidades constitucionais, etc.

3 Motivação e o significado do trabalho

Teorias e estudos recentes buscam respostas para decifrar o que o indivíduo quer do trabalho, além do que o motiva para trabalhar. Para Siqueira (2008), os resultados de pesquisas de motivação se dão por meio de uma ampla e aprofundada revisão de literatura, contudo, diferenças observadas no contexto sócio-histórico, tanto no que diz respeito ao onde quanto ao momento em que se desenvolveram os modelos, mantêm a maioria desses modelos muito distantes da realidade.

Segundo a autora, a motivação no âmbito do trabalho envolve sentimentos de realização e de reconhecimento profissional, manifestados por meio dos exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho. Seria importante conhecer o significado do trabalho para se chegar à motivação, percebendo que a conceitualização do significado do trabalho é concernente às tendências cognitivistas, no sentido de assumir uma

perspectiva de análise interpretativa, contextual, sistêmica e que leva em conta a intencionalidade humana (SIQUEIRA, 2008).

Tomada como referência para motivação no trabalho, a Teoria das Expectativas elaborada pelo psicólogo Vroom (1995 *apud* BORGES; ALVES-FILHO, 2001) é uma teoria cognitiva que admite existir uma relação entre o esforço que se realiza e o rendimento do trabalho. De acordo com autor, o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em atingir esses mesmos objetivos. De uma forma sintética, ele defende que a força da motivação (M) de determinada pessoa corresponde ao produto do valor previsto por si atribuído a um objetivo (V=Valência) pela probabilidade de alcançar esse mesmo objetivo (E=Expectativa): $M = V \cdot E$.

Esta teoria tem cinco conceitos que a sustentam que são: Resultados do Trabalho, Valência, Expectativa, Instrumentalidade e a Força motivacional.

O primeiro, que é o Resultado do Trabalho, vem das consequências que uma organização pode oferecer a seus empregados a partir do exercício de suas funções. Já o conceito de Valência consiste na atribuição a cada resultado do trabalho – de desejabilidade ou não. O de Expectativa, na percepção de quanto os esforços despendidos conduzem aos resultados esperados ou, em outras palavras, consiste na prevenção do indivíduo sobre a probabilidade de que certo resultado (desejável ou não) venha de fato ocorrer. O conceito de Instrumentalidade se refere ao grau de relação percebida entre a execução e a obtenção dos resultados.

E, por fim, ao se trabalhar com a teoria da Motivação e Significado do Trabalho, tem-se a Força motivacional, isto é, a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se, sendo então constituída a partir dos conceitos que sustentam a Teoria das Expectativas por meio de uma equação obtida a partir dos constructos de Significado do Trabalho.

O significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho está então associado às suas motivações. De acordo com Gouvêa e Kubo (2012), o estudo que se constituiu em uma referência neste contexto é o da equipe do MOW – Meaning of Working International Research Team (1987), a qual desenvolveu o primeiro modelo teórico com menção ao tema. Além dessa equipe – MOW(1987), outros pesquisadores propuseram uma série de modelos, em geral derivados de seu modelo – são os casos dos estudos

de Soares, (1992); Lundberg e Peterson, (1994); Bastos, Pinho e Costa, (1995); Harpaze e Fu, (2002) e Son, (2006), estes contribuíram para a elaboração do modelo proposto no Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST).

O IMST foi desenvolvido por Borges e Alves-Filho (2001), estruturado para tratar os construtos motivação e significado do trabalho, e aplicado para explorar a estrutura fatorial dos atributos descritivos, com profissionais de saúde e bancários. Identificou-se assim, nesses profissionais, um novo conjunto de fatores primários: os atributos valorativos e os descritivos.

Siqueira (2008 *apud* BORGES 1999; BORGES, TAMAYO, 2001) descreve que, subdividindo as amostras das suas pesquisas, os autores encontraram correlações que se tornam mais fortes, reforçando a previsão bibliográfica consultada, sobre as diferentes sensibilidades dos indivíduos, próprias da hierarquia de valores, podendo ser aferida como medida secundária, como foi tratada pelos autores.

Segundo Siqueira (2008), o IMST teve sua elaboração ancorada, inicialmente, nas pesquisas sobre o Inventário de Significado do Trabalho (IST) (BORGES, 1997, 1999; BORGES, TAMAYO, 2001), sendo, em seguida, submetido diretamente a dois testes empíricos (BORGES, ALVES-FILHO, 2001, 2003) e, finalmente, a um terceiro teste, sendo este último o formato validado para o Brasil, mais utilizado na atualidade e com sua aplicação escolhida para o presente estudo. O Quadro 1 descreve os itens que são analisados pelo IMST, os quais permitem agrupar vários aspectos segundo a forma de pensar dos questionados.

Quadro 1 – Itens analisados no IMST

Valorativos	Justiça no trabalho: Este fator implica condições materiais de assistência, condições de higiene e de equipamentos adequados às características das atividades e à adoção das medidas de segurança.
	Autoexpressão e realização pessoal: Este fator implica expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, da capacidade de tomar decisões, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais e do prazer pela realização de tarefas.
	Sobrevivência pessoal e familiar: Este fator implica condições econômicas de sobrevivência, sustento pessoal e assistência à família.
	Desgaste de desumanização: Este fator implica desgaste, pressão, atarefamento, percepção de si mesmo como máquina ou animal (desumanizado).

Descritivos	Auto expressão: Este fator implica trabalho como oportunizando a aplicação de união dos participantes, como o lugar de influência nas decisões, de reconhecimento do que se faz, de expressão da criatividade, de aprendizagem e qualificação.
	Desgaste de desumanização: Este fator implica trabalho como associado à ideia de desvalorização da condição de ser gente (perceber-se como máquina ou animal), dureza do trabalho, exigência de rapidez, de esforço físico e ritmo acelerado.
	Independência e recompensa econômica: Este fator implica garantia de independência econômica, do sustento, da sobrevivência.
	Responsabilidade: Este fator implica prover do sentimento de dignidade associado à necessidade de cumprir tarefas e obrigações previstas para com a organização.
De expectativa	Condições de trabalho: Este fator implica trabalho, para cujo bom desempenho exige-se um ambiente higiênico, com equipamentos específicos, conforto material, seguro e com assistência merecida pelo trabalhador.
	Autoexpressão: Este fator implica esperança de se encontrarem oportunidades para sentir-se reconhecido, expressar sua criatividade, seu bem-estar, habilidades interpessoais para opinar, para perceber proporcionalidade entre as retribuições da organização e o que faz.
	Desgaste e Desumanização: Este fator implica expectativas que o trabalho venha a resultar em esgotamento físico, pressão e atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforços e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação, esforço corporal e repetição de tarefas.
	Independência e Recompensa econômica: Este fator implica expectativa de que o trabalho proveja o sustento e independência econômica, garanta contrapartidas merecidas, estabilidade no emprego, assistências e a própria sobrevivência.
	Responsabilidade: Este fator implica expectativas relativas ao cumprimento das tarefas e das obrigações, responsabilidade pelas próprias decisões, sentimento de dignidade.
	Condições de trabalho: Este fator implica expectativas de que o trabalho proveja uma assistência merecida pelo trabalhador, disponibilização de equipamentos necessários à execução das tarefas, segurança, higiene e o conforto ambiental.

De Instrumentalidade	Envolvimento e reconhecimento: Este fator implica a percepção dos indivíduos quanto ao próprio desempenho como algo necessário, para que se sintam reconhecidos, influentes.
	Condições materiais e de trabalho: Este fator implica a percepção dos indivíduos quanto ao próprio desempenho como fator influente para conseguir contar com ambiente higiênico e seguro.
	Desgaste e Desumanização: Indica a percepção dos indivíduos quanto ao próprio desempenho como responsável por provocar esgotamento.
	Recompensa e independência econômica: Indica a percepção dos indivíduos quanto ao próprio desempenho como artefato útil para obter seu auto sustento, independência, estabilidade e a assistência.
	Responsabilidade: Indica a percepção dos indivíduos quanto ao próprio desempenho como um instrumento capaz de lhes proporcionar sentimento de dignidade associada ao cumprimento de tarefas.

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008).

3.1 Relação entre motivação e qualificação profissional

O trabalhador precisa qualificar-se, conhecer sua capacidade, habilidades, talento e competência, ter um ótimo grau de experiência e conhecimento sobre suas designações. Xavier (2006) relata que nem todas as pessoas têm a mesma ambição e o mesmo potencial para crescimento. É evidente que, sem um mínimo de qualificação, é difícil alguém sobreviver em uma empresa, principalmente considerando-se os desafios da atualidade. Existe então, um mínimo de ambição e de qualificação requerido, o que deve ser cobrado do indivíduo. Porém, há aqueles que vão além do mínimo e, por isso, estão mais habilitados para o crescimento. O gestor deve procurar identificar adequadamente o potencial de cada um, para estabelecer uma estratégia adequada de desenvolvimento de pessoal.

Lewis e Pearson (1977) descrevem que o incentivo verdadeiramente eficaz é aquele que o trabalhador incorpora a si mesmo e à atitude que assume com relação ao trabalho, sendo um incentivo caracterizado como uma meta objetiva capaz de satisfazer alguma necessidade do trabalhador, ou algum dos seus impulsos e desejos. Segundo os autores, se a todos forem fornecidos incentivos em forma de vantagens materiais, como bônus, pagamentos extra, ou mesmo férias extraordinárias, o efeito desses incentivos acabará no instante em que cada um deles for efetivado.

Quando os incentivos satisfazem as necessidades psicológicas do indivíduo, estes retêm uma capacidade potencial continuada de proporcionar prazer ao trabalhador e impulsioná-lo à melhoria do seu desempenho e resultados; estes incentivos podem ser auxiliados a partir da qualificação profissional (LEWIS; PEARSON, 1964).

4 Metodologia

Este estudo foi desenvolvido, metodologicamente, por meio de uma pesquisa descritiva, exploratória e quantitativa.

Para Cervo e Bervian (1983), tal pesquisa seria descritiva, pois os dados serão descritos e analisados; exploratória, para que o fenômeno fosse investigado de modo que a pesquisa subsequente pudesse ser concebida com uma maior compreensão e precisão, e seria, ainda, quantitativa, devido à tradução de suas informações em números, utilizando-se técnicas estatísticas.

O processo de obtenção dos dados se deu sob forma de censo, abrangendo assim todos os funcionários do setor administrativo da empresa, obtendo-se, então, um total de 80 indivíduos pesquisados.

Para a realização do estudo de caso, foi selecionada uma empresa Avícola de Guarabira-PB, responsável por colocar o PIB da cidade entre os maiores do Estado. De acordo com Carlos (2012), esta injetava uma média de R\$ 1.244.000,00 mensalmente na economia guarabirense, destacando-se entre os maiores arrecadadores de impostos do Nordeste.

A empresa ofereceu um campo de pesquisa que permitiu o estudo de uma variação de situações enfrentadas, no que diz respeito à motivação, significado do trabalho e à qualificação,

O tratamento dos dados se deu por estatística descritiva e pelo Teste T, para ver se as médias de força motivacional entre os que receberam e os que não receberam qualificação são diferentes a 95% de confiança.

Aplicou-se o IMST validado no Brasil por Siqueira (2008), estruturado em quatro partes: Atributos Valorativos, Atributos Descritivos, Expectativas e Instrumentalidades. Para calcular as médias ponderadas da pontuação, valores para ponderação foram definidos com base nos pontos atribuídos pelos indivíduos aos itens que compõem cada fator.

As fórmulas para obtenção das médias ponderadas individuais de cada fator encontram-se na tabela 1.

Tabela 1 – Fórmulas para estimar os escores nos fatores

Atributos Valorativos	<p>Justiça no trabalho FV1 = (item54 * 0,80, item43 * 0,80, item27 * 0,75, item53 * 0,72, itemtv11 * 0,66, item24 * 0,63, item18 * 0,63, item8 * 0,62, item20 * 0,61, item50 * 0,60, item41 * 0,51, item12 * 0,48, item45 * 0,46) / 8,27.</p> <p>Autoexpressão e realização pessoal FV2 = (item16 * 0,64, item60 * 0,60, item28 * 0,59, item58 * 0,57, item57 * 0,51, item1 * 0,46, item3 * 0,46, item56 * 0,46, item37 * 0,42, item30 * 0,41, item15 * 0,32) / 5,44.</p> <p>Sobrevivência pessoal e familiar FV3 = (item31 * 0,62, item5 * 0,59, item33 * 0,59, item32 * 0,52, item61 * 0,51, item34 * 0,44, item6 * 0,41, item17 * 0,40, item19 * 0,40, item26 * 0,36) / 4,84.</p> <p>Desgaste e desumanização FV4 = (item47 * 0,64, item48 * 0,63, item55 * 0,59, item52 * 0,50, item39 * 0,48, item42 * 0,46, item36 * 0,46, item35 * 0,39, item38 * 0,38, item44 * 0,32, item21 * 0,31) / 5,16.</p>
Atributos descritivos	<p>Autoexpressão FD1 = (item14 * 0,73, item59 * 0,72, item48 * 0,70, item3 * 0,69, item15 * 0,65, item4 * 0,59, item61 * 0,59, item12 * 0,56, item2 * 0,55, item28 * 0,55, item16 * 0,49, item58 * 0,48, item43 * 0,48, item11 * 0,46, item1 * 0,45, item20 * 0,41) / 9,1.</p> <p>Desgaste e desumanização FD2 = (item40 * 0,65, item23 * 0,57, item47 * 0,54, item52 * 0,53, item45 * 0,52, item22 * 0,49, item56 * 0,48, item24 * 0,40) / 4,18.</p> <p>Independência e recompensa econômica FD3 = (item6 * 0,68, item5 * 0,68, item30 * 0,62, item25 * 0,60, item9 * 0,58, item62 * 0,52, item32 * 0,50, item18 * 0,50, item50 * 0,48) / 5,16.</p> <p>Responsabilidade FD4 = (item26 * 0,60, item34 * 0,58, item29 * 0,57, item38 * 0,56, item57 * 0,48, item19 * 0,48, item39 * 0,46, item21 * 0,44, item33 * 0,42, item36 * 0,41) / 5,0.</p> <p>Condições de trabalho FD5 = (item49 * 0,70, item13 * 0,69, item27 * 0,59, item53 * 0,56, item41 * 0,51, item54 * 0,47) / 3,52.</p>
Expectativas	<p>Autoexpressão FE1 = (item59 * 0,75, item61 * 0,75, item28 * 0,57, item48 * 0,56, item58 * 0,54, item51 * 0,52, item14 * 0,50, item46 * 0,50, item50 * 0,45, item57 * 0,42, item15 * 0,41, item43 * 0,40, item12 * 0,40) / 6,77.</p> <p>Desgaste e desumanização FE2 = (item45 * 0,60, item37 * 0,59, item40 * 0,57, item23 * 0,55, item56 * 0,54, item22 * 0,54, item52 * 0,54, item42 * 0,53, item35 * 0,52, item10 * 0,48, item47 * 0,46, item44 * 0,44) / 6,36.</p> <p>Responsabilidade FE3 = (item38 * 0,60, item29 * 0,55, item26 * 0,55, item34 * 0,51, item19 * 0,50, item39 * 0,47, item36 * 0,46, item21 * 0,42) / 4,06.</p> <p>Independência econômica FE4 = (item5 * 0,80, item6 * 0,72, item9 * 0,56, item7 * 0,53, item18 * 0,48, item3 * 0,46, item17 * 0,45, item30 * 0,41) / 4,44.</p> <p>Segurança e dignidade FE5 = (item54 * 0,65, item53 * 0,55, item41 * 0,51, item49 * 0,49, item27 * 0,44) / 2,64.</p>

Instrumentalidade	<p>Envolvimento e reconhecimento FI1 = (item3 * 0,82, item11 * 0,72, item2 * 0,63, item9 * 0,59, item13 * 0,59, item23 * 0,57, item46 * 0,57, item4 * 0,56, item33 * 0,42, item37 * 0,41, item1 * 0,40, item45 * 0,39) / 6,67.</p> <p>Condições materiais de trabalho FI2 = (item37 * 0,33, item41 * 0,75, item42 * 0,74, item22 * 0,72, item43 * 0,71, item35 * 0,68, item14 * 0,52, item47 * 0,44, item28 * 0,43) / 5,32.</p> <p>Desgaste e desumanização FI3 = (item38 * 0,54, item40 * 0,57, item34 * 0,55, item18 * 0,47, item25 * 0,46, item36 * 0,40, item31 * 0,36) / 3,45.</p> <p>Recompensa e independência econômica FI4 = (item45 * 0,31, item21 * 0,60, item32 * 0,57, item15 * 0,56, item10 * 0,51, item24 * 0,51, item26 * 0,48, item39 * 0,47, item30 * 0,46, item12 * 0,43, item17 * 0,36, item44 * 0,35, item16 * 0,35, item19 * 0,33, item27 * 0,31) / 6,29.</p> <p>Responsabilidade FI5 = (item14 * 0,34, item5 * 0,68, item6 * 0,60, item28 * 0,44, item20 * 0,43, item48 * 0,41, item7 * 0,38) / 3,28.</p>
-------------------	---

Força Motivacional

$$FM = [(Fe1, Fe3, Fe4, Fe5) * _ (Fi1, Fi2, Fi4, Fi5)] - (Fe2 * Fi3)$$

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008).

O IMST é composto por 235 questões, às quais o participante responde, escrevendo pontos de 0 a 4, apontando quanto cada item descreve sobre: o que ele vê acontecer no trabalho, o que acha que deveria acontecer, o que ele espera do seu trabalho e o que na prática realmente acontece.

Dessa forma, a motivação e o significado do trabalho foram testados por meio do questionário validado e com características psicométricas testadas por Borges e Alves-Filho (2001).

5 Caracterização da amostra

A empresa foi inaugurada em 1977, e conta hoje com mais de 2.000 funcionários. É responsável por mais de 5.000 empregos indiretos na região e nos municípios de fronteiras.

A Empresa Avícola é uma organização de criação e abate de frangos. O grupo possui, além das fábricas de ração para frangos e camarões, granjas para criação dos frangos, um abatedouro industrial e centros de distribuição de frangos abatidos e congelados.

Essa empresa apresenta as seguintes unidades: Granja de Matrizes (Sertãozinho-PB/Uruçuí-PI), Incubatório (Sertãozinho-PB), Granja de Frango de Corte (PB e RN), Industrial de Rações para Frango, Peixe e Camarão (Guarabira-PB), Abatedouro (Guarabira-PB) – onde se abatem mais de 100 mil aves por dia –,

Lojas de Varejo (João Pessoa-PB / Natal-RN / Recife-PE), Distribuidoras (Parnamirim-RN / Fortaleza-CE).

Hoje, a unidade de Guarabira atende por 80 funcionários da parte administrativa, contando com 31% de homens e 69% de mulheres.

Esta pesquisa foi realizada em uma indústria em cujo ramo, geralmente, a maioria dos funcionários é do sexo masculino, porém nesta a maioria é do sexo feminino. Observa-se, contudo, que as mulheres não são a maioria na organização, apenas neste setor específico, estas representando a minoria nos setores mais baixos da empresa. Compreende-se, então, que as mulheres são a maioria nos cargos mais altos, o que reflete o espelho do mercado de trabalho mais modernizado, em que elas estão inseridas com uma porcentagem maior ou igual à do homem, quando se trata de trabalhos que necessitam de maior qualificação.

No que tange ao tempo em que os indivíduos trabalham na empresa, nota-se um alto índice de rotatividade – geralmente as pessoas permanecem na empresa por uma média de 2,6 anos, nesta, porém, 68% dos funcionários trabalham há dois anos ou menos. O alto índice de rotatividade pode proporcionar uma maior facilidade de os indivíduos aceitarem aderir às mudanças, influenciando positivamente no introduzir de novas formas de pensar e desenvolvimento de inovações ao negócio.

A rotatividade traz, contudo, uma maior insegurança para o funcionário quanto a sua permanência no local, aspecto que pode influenciar negativamente em seu desempenho e desejo por qualificação. Espera-se que, ao se trabalhar com alta rotatividade, a qualificação fornecida pela empresa a seus funcionários seja algo menos frequente e de curta duração, uma vez que os funcionários, em geral, não ficariam na empresa tempo suficiente para que ela usufrísse dos frutos de tal qualificação.

O estudo foi realizado no setor administrativo, onde se realiza um trabalho que exige maior qualificação, logo é exigido certo nível de escolaridade. Nos dados, observa-se que a empresa detém 36% de seu corpo funcional com Ensino Médio, 28% com superior incompleto e 36% com superior completo. Apesar de saber que, para operar como funcionário em alguns setores da empresa não é necessária nenhuma escolaridade, a qualificação pode ser uma forma de incentivar o estudo aos demais trabalhadores, fazendo-os imaginar que isto os ajudaria a conquistar

novos cargos, de visualizarem melhores perspectivas profissionais e crescerem dentro da empresa.

6 Resultados

6.1 Qualificação e motivação dos funcionários

Segundo Bergamini (2013), o indivíduo desempenha melhor suas atividades quando é um funcionário especializado no seu cargo. Dos 80 questionados, apenas 39% realizaram qualificação nos últimos quatro anos. Diante desses dados, observa-se um percentual moderado para o alto de número de pessoas que participa de uma qualificação. Sabe-se, contudo, que a empresa não oferece qualificação para todos. Existe uma cota estipulada para participação de funcionários os quais recebem, de uma universidade particular, uma bolsa de 50% para realizarem cursos superiores de Administração, Contabilidade e Serviço Social. Embora seja algo benéfico, os funcionários ficam limitados a optar por um desses cursos, já que são afins à sua área de trabalho. A partir desse raciocínio, é possível concluir que um percentual significativo de tais qualificações não tenha sido realizado pela empresa, o que se confirma quando os participantes foram questionados se a qualificação fora realizada pela empresa. Dos 39% das pessoas que se qualificaram, apenas 14% realizaram qualificação pela empresa, o que faz sentido devido ao fato de a política da empresa cotar os funcionários para qualificarem-se.

Embora muitos tenham se qualificado, poucos desses foram pela empresa, o que confirma a ideia de que a alta rotatividade não traz incentivo para que ela possa qualificar.

Quando o indivíduo não é qualificado pela empresa fica desmotivado, imaginando que não haverá possibilidade de crescimento naquela determinada organização, principalmente por não se estender oportunidade a todos os colaboradores.

Os funcionários foram questionados, dando uma nota de 0 a 5, sobre quanto a qualificação os motiva: 43% deram a nota 5 – responderam que a qualificação tem relação extremamente forte com a motivação.

Percebe-se, entretanto, que, se a empresa não auxilia na qualificação de todos, essa relação entre motivação e qualificação pode ser positiva ou negativa. No primeiro caso, os indivíduos que recebem qualificação pela empresa podem estar mais motivados; no segundo, porém, aqueles que se qualificam

sem contar com seu auxílio podem não se sentir assim, pois vão ser cobrados como todos, quer tenham sido qualificados por conta própria ou com auxílio da organização.

Tabela 2 – Acreditam fortemente que a qualificação motiva

		Realizou qualificação pela empresa nos últimos 4 anos?		Total
		Sim	Não	
Qualificação motiva?	Definitivamente não motiva	0%	0%	0%
	1	0%	0%	0%
	2	9,1%	3,0%	3,8%
	3	18,2%	16,4%	16,7%
	4	45,5%	34,3%	35,9%
	Motiva plenamente	27,3%	26,3%	43,6%
	Total	100%	100%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 2 permite verificar que aqueles que acreditam mais fortemente que a qualificação motiva são os que não a receberam; isso já pode ser um sinal de que a qualificação está sendo aplicada de maneira errada. Nenhum dos indivíduos respondeu que a qualificação não os motiva.

Ainda questionados, os participantes deveriam atribuir uma nota de 0 a 5 sobre quanto a empresa estimula a qualificação, sendo 5 para estimula plenamente, 4 estimula e 0 para não estimula de forma alguma. Segundo 13% dos questionados, a empresa estimula plenamente a qualificação, talvez estes sejam a minoria que se qualificou com ajuda da empresa. Já 29% responderam que estimula, confirmando a oferta da empresa.

6.2 Significado do trabalho para os funcionários

Todo indivíduo necessita de motivo para seu trabalho na realização de suas tarefas, e esse motivo é baseado em características individuais que podem vir das tarefas vinculadas à função exercida, de benefícios, compensações, para evitar punições, entre outras.

Para Borges e Alves-Filho (2001), o motivo pode ser subjetivo, logo apresenta uma variação individual, pessoal e reflete a história de cada um, representando

a forma como cada pessoa compreende e dá sentido ao seu trabalho.

Segundo as médias observadas nos quadros abaixo, iremos ver os resultados obtidos pelo questionário aplicado para o significado do trabalho na atribuição de valores. A Tabela 3 mostra o ponto de vista do colaborador em relação ao seu trabalho e a aspectos que definem como o trabalho deve ser.

Tabela 3 – Como o trabalho deve ser segundo os funcionários

Atributos valorativos				
	FV1	FV2	FV3	FV4
	Justiça no Trabalho	Auto expressão e realização pessoal	Sobrevivência pessoal e familiar	Desgaste e desumanização
Médias	2, 822914148	3, 221714154	3, 4875	2, 436627907

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a maioria, o trabalho deve ser uma forma de sobrevivência, deixando claro que, para si, o principal de um trabalho é garantir condições para tal propósito. Porém, por meio das médias observadas logo após, vemos que o trabalho também deve oportunizar autoexpressão e realização pessoal, fator relacionado com a aprendizagem contínua, expressão da criatividade, entre outros. Alguns ainda optaram pela justiça no trabalho, acreditando que este deveria garantir primordialmente seus direitos e as condições dignas para que possam exercê-lo.

Um detalhe que chama a atenção é o fato de ninguém achar que o trabalho deveria ser desgaste e desumanização, uma vez que, no quadro abaixo, se revela que as pessoas esperam muito isso do seu trabalho.

Tabela 4 – O que os funcionários esperam de seu emprego

Atributos de expectativa (esperados)				
	FV1	FV2	FV3	FV4
	Justiça no Trabalho	Auto expressão e realização pessoal	Sobrevivência pessoal e familiar	Desgaste e desumanização
Médias	2, 817222639	2, 712734962	2, 040036232	3, 581697138

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 4, nenhuma das pessoas achava que um emprego deveria ser sinônimo de desgaste,

contudo, a maioria dos questionados, segundo as médias, espera que o seu emprego seja desgaste e desumanização. Isso pode ter algo a ver com as expectativas que elas têm de trabalhar em uma indústria ou porque na realidade com a qual elas convivem, embora elas não acreditem que um trabalho deveria ser desgastante e desumano, isso é o que de fato elas veem ocorrer. Assim, mesmo que acreditem que isto é errado, elas creem que é o que de fato ocorre. De acordo com Siqueira (2008 *apud* BORGES; ALVES-FILHO, 2001), o desgaste e a desumanização podem acontecer por vários fatores: esgotamento; pressão; atarefamento; exigência de rapidez; desproporção entre esforços e recompensas; negação da própria condição humana; discriminação; esforço corporal e repetição de tarefas.

A Tabela 5 consiste no que os funcionários veem acontecer de fato em seu trabalho.

Tabela 5 – O que os funcionários veem ocorrer em seu emprego/trabalho

Atributos descritivos (observados)				
	FV1	FV2	FV3	FV4
	Justiça no Trabalho	Auto expressão e realização pessoal	Sobrevivência pessoal e familiar	Desgaste e desumanização
Médias	3, 300830871	3, 802924877	3, 260006158	3, 590399775

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que, na prática, o trabalho tem se mostrado menos negativo que o esperado e que, de fato, a maioria dos questionados pode se autoexpressar ou é reconhecida pelo que faz, porém este atributo também traz o desgaste e desumanização esperado pelos questionados, fazendo-lhes acreditar que se encontram sobrecarregados de alguma forma, seja por esforço físico ou psicológico, seguido da justiça no trabalho, que descreve as condições de assistência em higiene e equipamentos fornecidos pela empresa para que possam exercer seu trabalho.

Este diagnóstico auxilia a empresa, para que esta tente modificar a imagem que seus colaboradores têm em relação ao próprio trabalho e ao desgaste e desumanização.

A Tabela 6 consiste na atribuição a cada resultado do trabalho, de desejabilidade ou não, utilizando-se os itens de instrumentalidade.

Tabela 6 – Resultado para o que seu emprego é mais útil

Atributos Instrumentais				
	FV1	FV2	FV3	FV4
	Justiça no Trabalho	Auto expressão e realização pessoal	Sobrevivência pessoal e familiar	Desgaste e desumanização
Médias	2, 822914148	3, 221714154	3, 4875	2, 436627907

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se, no geral, que a maior utilidade do trabalho para os questionados é a independência econômica; Observa-se que isto ainda é o principal para eles e é de fato o que acham que a empresa mais lhes proporciona.

Segundo Chiavenato (2008), a motivação é um potencial de desenvolvimento, e não é criada nas pessoas pela administração da empresa. É responsabilidade da administração proporcionar condições para que as pessoas reconheçam e desenvolvam por si só essa característica.

Aplicada, então, a fórmula para estimar a Força Motivacional, os resultados mostram que a Força Motivacional dos participantes está com média de 146,11. Uma vez que esta média é parte de uma escala que varia entre 0 e 256, este valor é considerado alto, denotando que eles estão motivados para o trabalho. Já a dispersão é considerada baixa, quando comparada à média observada, ou seja, existe certa concordância dos indivíduos quanto ao resultado obtido pela Força Motivacional.

7 Conclusões

Estudar como os fatores motivacionais influenciam no comportamento dos colaboradores é um trabalho intenso, já que a motivação é complexa, pelo fato de que cada indivíduo tem fatores motivacionais diferentes, suas necessidades são diversas assim como também são diferentes as recompensas que esperam.

De acordo com Bergamini (2013), para não tornar o trabalho uma fonte de sofrimento, é necessário que as organizações compreendam que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Elas são diferentes e interagem com o ambiente de forma diferente, este comportamento vem de objetivos e vontades próprias e pensando apenas em suas perspectivas de crescimento pessoal. Para a autora, tal

estilo, caracterizado como Estilo de Comportamento Motivacional, é um fator alusivo dos sinais particulares de cada pessoa.

Os funcionários da empresa Avícola não se diferenciam das pessoas citadas por Bergamini (2013), todos têm suas necessidades e aspirações, mesmo que sejam diferentes umas das outras. Com base nos resultados, ficou notável que o trabalho para estas pessoas tem como principal significado o de sobrevivência pessoal e familiar, assim como independência financeira. Observou-se, contudo, que, embora esses ainda esperem que o trabalho seja sinônimo de desgaste e desumanização, o que eles veem ocorrer em prática, é um trabalho cujos maiores significados reflitam autoexpressão e justiça no trabalho, auxiliando a modificar a imagem negativa e expectativas que eles teriam do seu trabalho futuro.

Quanto à realização da motivação com a qualificação, os trabalhadores informaram se sentir motivados ao realizar qualificações, e uma parte acredita fortemente que a empresa estimula a qualificação; entretanto, observou-se que não houve diferença significativa, estatisticamente, do fator motivacional entre aqueles que realizaram e os que não realizaram qualificação. Isto pode estar ocorrendo não apenas porque poucas pessoas realizaram qualificação pela empresa como também porque provavelmente esta não está sendo corretamente direcionada, de forma que, mesmo que o indivíduo se qualifique, o resultado não seja significativo a ponto de motivar os trabalhadores desta empresa, sendo necessário que essa empresa reveja a forma como está se dando a qualificação ofertada por ela.

Por fim, para um estudo mais aprofundado futuramente, seria de grande valia estudar quais tipos de qualificação estão sendo ofertados e por que estas não estão motivando o funcionário. Talvez as escolhas de tais qualificações não sejam as mais adequadas. Com novos estudos, talvez se possa entender onde se encontram as possíveis falhas que impedem a qualificação de ser o grande incentivo para motivar estes trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____, C. W. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas**. São Paulo: Atlas, 2013.

BORGES, A., J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em Psicologia**, n. 1, p. 37-47, 1999.

BORGES, L. O.; ALVES-FILHO, A. A mensuração da Motivação e do Significado do Trabalho. **Revista Estudos de Psicologia Online**, Natal, UFRN, v. 6, n. 2, jul./dez. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413294X2001000200006>. Acesso em: 27 set. 2014.

CAMARGO, T. C. C.; PEREIRA, V. M. Motivação para o trabalho. v. 1, n. 1. jan. 2004. Disponível em: <<http://www.publicacoes.fatea.br/index.php/janus/article/view/6/5>>. Acesso em: 22 dez. 2014.

CARLOS, T. R. **Geração de emprego e renda a partir da atividade avícola da empresa Guaraves Alimentos na cidade de Guarabira - PB**. 2012. 32f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Geografia) – Universidade Estadual da Paraíba, Guarabira, 2012. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/1143>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**: para uso dos estudantes universitários. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: O capital Humano das Organizações. 8 ed. São Paulo, Atlas, 2008.

GOUVÊA, M. A.; KUBO, S. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v.47, n. 4, p. 540-554, out./dez. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S008021072012000400003&script=sci_arttext>. Acesso em: 03 dez. 2014.

HERZBERG, F. O conceito da higiene e os problemas do potencial humano no trabalho. In: HAMPTON, D. **Conceitos de comportamento na administração**. São Paulo: EPU, 1973, p. 53-62.

LEWIS, T.B; PEARSON, W. **O Desenvolvimento de Organizações**: Diagnóstico e Ação. São Paulo. Edgard Blücher, 1977.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MASLOW, A. H. **Introdução a Psicologia do Ser**. Rio de Janeiro: Livraria Eldorado Tijuca, 1966.

MCGREGOR, D. **Motivação e Liderança**.
São Paulo: Brasiliense, 1973.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Motivação e significado do trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 215-247.

TAMAYO, A. Valores e clima organizacionais.
In: **M. G. T. Paz; A. Tamayo (Orgs.). Escola, saúde e trabalho**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, p. 241-269, 2001.

XAVIER, R, A, P. **Gestão de Pessoas na Prática**. São Paulo: Editora Gente, 2006.