

COMPORTAMENTO HUMANO: ABORDAGEM DAS DUAS PRINCIPAIS TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO

ODS 8

Jaqueline Batista de Oliveira Sousa (Universidade de Taubaté)

Prof^ª. Dra. Andreia Fogaça Rodrigues Maricato (Universidade de Taubaté)

Prof^ª Dra. Marilsa de Sá Rodrigues (Universidade de Taubaté)

Prof^ª Dra. Marcia Regina Oliveira (Universidade de Taubaté)

Resumo

O presente artigo tem por finalidade discorrer sobre as principais teorias sobre a motivação no ambiente de trabalho, que dizem respeito aos fatores que incentivam o ser humano a empenhar-se mais na realização das atividades laborais. Inicialmente apresenta-se um breve histórico da relação do homem com o trabalho, desde os primórdios das civilizações até a contemporaneidade. Seguidamente, apresenta-se o conceito de motivação humana e seus subtipos. Após a conceitualização, são apresentadas as duas principais teorias motivacionais: a da Hierarquização das necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. O presente artigo vai de encontro ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 8, que visa melhorar a qualidade do trabalho ofertado no mundo, tendo em vista que, para o pleno crescimento econômico de determinada organização, é de suma importância o bem estar dos colaboradores. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica em artigos científicos. E por fim, são realizadas as considerações finais sobre o tema. Os resultados alcançados mostram que nos 3 artigos estudados, publicados na Base de Periódicos Capes, entre os anos de 2007 a 2024, em língua portuguesa, em todos foram citadas preferencialmente as duas teorias sobre motivação, conforme quadro comparativo exposto.

Palavras-chave: Trabalho; Motivação; Organização.

Introdução

O comportamento humano pode apresentar diferentes aspectos que variam de acordo com a motivação. No ambiente de trabalho em especial, os resultados

alcançados pela organização, são diretamente influenciados pela boa ou má prestação da mão de obra por parte dos liderados. Uma gestão eficiente busca atentar-se para os fatores que contribuam com a maior produtividade de forma eficaz dentro das organizações, servindo de estímulo para o alcance das metas, objetivos e anseios da empresa, mas também o bem-estar e a satisfação dos colaboradores.

Para isso, é necessário que haja motivação, que vai além do senso comum de que basta apenas recompensa financeira para que haja uma boa prestação de serviços por parte do profissional. Mais que isso, é necessário compreender os aspectos que transcendem a recompensa financeira.

O tema escolhido apresenta relevância científica e social, pois, o comportamento humano dentro de uma organização, é fator decisivo para o sucesso da realização do trabalho, razão pela qual, importante apresentar as teorias que buscam explicar o comportamento organizacional do indivíduo perante o ambiente de trabalho.

O objetivo da pesquisa é apresentar as principais teorias sobre a motivação do comportamento humano e como tais teorias podem auxiliar na gestão do comportamento organizacional.

Revisão da Literatura

Contexto histórico: o homem e o trabalho

A relação do homem com o trabalho remonta a pré-história, ainda que não remunerado, àquele tempo, o homem caçador-coletor se valia da sua força para caçar, coletar frutas, raízes e vegetais e a confeccionar ferramentas e vestimentas rudimentares. A divisão do trabalho era igualitária, sem hierarquização. Portanto, o trabalho era entendido apenas como uma atividade essencial à sobrevivência e alimentação dos indivíduos, não existia o hábito de estocagem de alimentos ou residência fixa.

Vencida a pré-história, já no período da revolução agrícola, o homem passou a viver em pequenas comunidades, domesticar animais, estocar alimentos, desenvolver pequenas infraestruturas, além de iniciar a hierarquização social de trabalho, com vistas à especialização para cada atividade.

O trabalho artesanal, onde o homem dominava a técnica manual de determinada arte, possibilitava maior liberdade de tempo, haja vista que, o homem era seu próprio senhor, possuía domínio do seu próprio trabalho. Porém, esta lógica logo foi abruptamente modificada com a Reforma Protestante, quando então surgiu a visão de que, o homem poderia explorar a mão de obra de outrem, atribuindo-lhes assim, valor monetário ao trabalho, além de criar a hierarquização e protocolos de horários e submissão.

A lógica protestante sobre o trabalho humano representa a ideia de que o trabalho era na verdade uma vocação sagrada e subserviência a Deus, de forma que

pregava que o ser humano precisava ser disciplinado, responsável e eficiente. Assim, tal visão foi essencial para o desenvolvimento do capitalismo, bem como mudou a visão cultural sobre o trabalho.

Para Max Weber (2004), a ética protestante influenciou o capitalismo moderno, já que elementos como o trabalho árduo, a sobriedade e o fato de reinvestir os lucros, contribuíram para estimulação do acumulo de capital e eficiência econômica, pontos fulcrais do capitalismo moderno, entendia, portanto, que o trabalho dignifica o homem.

A revolução industrial também trouxe significativas mudanças na relação homem x trabalho. Neste período, o trabalhador era estimulado a trabalhar mais, para ter segurança no trabalho. Com o surgimento das máquinas, algumas profissões foram perdendo-se no tempo, onde o homem passou a ser substituído caso não desenvolvesse nova habilidade. Explica Bergamini (2018) que antes da revolução industrial, o estímulo aos funcionários se dava através da política do medo, como ameaças e punições e raramente eram ofertados recompensas e prêmios àqueles que se dedicassem com afinco.

Contudo, após a revolução industrial, houve a troca de punições por quantia em dinheiro, e na visão do Taylorismo, o homem trabalhava por dinheiro e não por prazer, então, quanto mais peças produzisse, maior seria seu ganho, o que lhe geraria motivação para empenhar-se a produzir sempre em grande escala.

A evolução da relação do homem com o trabalho trouxe questões mais complexas, haja vista, que se antes o trabalho era visto como apenas uma forma de sobrevivência, nos dias atuais possui conotação mais complexa, pois envolve direitos e deveres. E, considerando que a mão de obra é o produto do trabalhador, importante levar em conta quais são as motivações que fazem com que o indivíduo se empenhe no ambiente de trabalho, o que se passa a expor adiante.

Conceito de motivação

A psicologia organizacional busca entender o conceito de motivação para melhor gestão dos recursos humanos de determinada empresa. Entre os teóricos que desenvolveram estudos sobre o assunto, está Paul E. Spector, que diz que “a motivação é geralmente descrita como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamento” (Spector *apud* Balbinot e Denardin, 2006, p. 42).

A motivação para o trabalho pode ser considerada a soma de forças que direcionam e mantêm o comportamento do indivíduo em seu ambiente de trabalho, mas que sofre influência de fatores internos e externos, a exemplo das necessidades pessoais, anseios profissionais, condições físicas de trabalho e remuneração.

Assim, entende-se que, o trabalhador motivado em seu ambiente de trabalho, produzirá de forma eficiente, visando não só o lucro financeiro para a empresa, mas também seu bem estar social e realização pessoal, alcançando o pleno equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Para Bergamini (2018) “é a motivação que faz cada um por em ação os seus recursos pessoais, especialmente seus pontos fortes”.

Cientes de que a motivação possui elementos subjetivos, importante apresentar também os tipos de motivação para o trabalho, conforme demonstrado a seguir.

Tipos de motivação

O comportamento humano pode apresentar diferentes formas, sendo que a motivação é considerada um fator que influencia diretamente o comportamento, e é subdividida em dois tipos: intrínseca e extrínseca.

A motivação intrínseca diz respeito a satisfação interna do indivíduo ao realizar determinada tarefa, está diretamente associada a motivos emocionais e psicológicos, tais como necessidade de afeto, estima, equilíbrio psicológico, raiva, medo, ansiedade, entre outros. Tais emoções podem ser positivas ou negativas, demonstradas ou internalizadas.

A motivação extrínseca por sua vez, diz respeito a fatores externos ao ser humano, como metas tangíveis ou intangíveis, a exemplo a recompensa externa como a financeira, ascensão profissional, segurança no trabalho, necessidade de status por parte do indivíduo. Porém, Bergamini (1997) sustenta que:

“Devido à crença de que as recompensas tangíveis motivam, muitas empresas passaram a planejar ou contratar programas de concessão de bônus e prêmios. Essas empresas tem-se entusiasmado com as melhoras de produtividade a curtíssimo prazo; todavia, já se está verificado que parecem estar-se constituindo em uma indesejável fonte de insatisfação”

Teorias da motivação

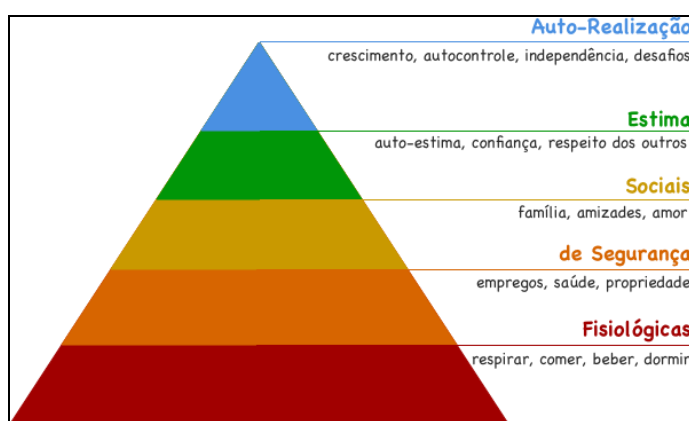
A motivação no ambiente de trabalho pressupõe condições que transcendem a contrapartida financeira, tendo em vista que, conforme se verá, há fatores internos e externos que influenciam na qualidade do comportamento organizacional do indivíduo. Para tanto, apresenta-se as teorias que buscam explicar o conceito de motivação.

Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

Inicialmente, como explica Bergamini (1997) a respeito da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, que a satisfação do indivíduo repercute na saúde física e mental, já que as necessidades humanas são consideradas fontes de motivação. Acrescente-se a ideia de que, ao indivíduo cujas necessidades não foram satisfeitas, gera o desconforto, e por conseguinte, a motivação para perseguir os objetivos, sendo, portanto, uma fonte primária de motivação.

Maslow aduz que as necessidades humanas estão organizadas de forma piramidal e hierarquizada, passando desde as necessidades básicas de sobrevivência tais como as necessidades fisiológicas e de segurança, até as mais complexas, como o caso das necessidades de ego-status, estima e autorrealização.

Entender tais motivações, é de suma importância para um ambiente de trabalho equilibrado, haja vista que, se o indivíduo tem suas aspirações básicas e de segurança atendidas, é motivado a galgar posições mais altas dentro da organização, buscando também o reconhecimento e realização pessoal, gerando mão de obra mais competitiva e engajada.



Fonte da imagem: google

Maslow explica que na base da pirâmide estão dispostas as chamadas necessidades fisiológicas, que dizem respeito ao conforto físico, abrigo, vestuário, alimentação. A primeira necessidade está mais associada a qualidade de vida, saúde, conforto, pois entende-se que, o trabalhador precisa ter descanso intrajornada, condições de trabalho que lhe possibilite o mínimo de conforto para o desenvolvimento de suas atividades.

Em seguida, estão as necessidades de segurança, que dizem respeito à questões de ordem, previsibilidade e ausência de riscos. Tal motivação gera um comportamento menos crítico e mais submisso, tendo em vista que o indivíduo busca apenas satisfação pessoal, de ordem individual e não coletiva, tais como plano de aposentadoria, seguro, plano de saúde. Neste nível da pirâmide, o indivíduo não anseia por grandes benefícios, tende a contentar-se com o oferecido pela organização.

A terceira fase da motivação é denominada sociais ou *ego-status*, onde o espírito do coletivo passa a ter papel relevante, haja vista que o indivíduo busca estabelecer relações interpessoais dentro da organização. A motivação passa a ser por aprovação alheia, buscando destaque profissional dentre os demais indivíduos. Neste nível, o indivíduo tem comportamento mais arrojado e anseia por reconhecimento perante seus pares.

No quarto nível da pirâmide, Maslow apresenta as necessidades de estima, onde o indivíduo busca reconhecimento profissional, maiores responsabilidades dentro da organização, de forma a alcançar promoções de cargo.

Por fim, no topo da pirâmide, estão as necessidades de autorrealização, que dizem respeito ao desejo de desenvolvimento do indivíduo e de elevar seu potencial através de desafios. Aqui, pesam tanto a realização pessoal quanto a profissional, já que o indivíduo quer realizar-se plenamente, buscando autonomia e maior participação no processo de decisões dentro da organização.

Assim, entende-se que a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow apresenta um panorama significativo para entender como se desenvolve a motivação do ser humano já que passa desde as necessidades básicas até as necessidades mais complexas, ajudando a entender os porquês da motivação em busca da realização e crescimento na vida do indivíduo.

Teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg

A teoria dos dois fatores de Herzberg sugere que existem dois tipos de fatores que afetam a motivação no trabalho, são eles os fatores higiênicos e fatores motivacionais. Para Herzberg, os fatores higiênicos, são em suma condições de trabalho e salário, a exemplo a supervisão, políticas da empresa, relacionamento interpessoal, salários deficitários, condições físicas e do ambiente de trabalho, visto que quando não são ofertados adequadamente ao indivíduo, acabam gerando insatisfação e por conseguinte, a respectiva desmotivação para o trabalho.

Por outro lado, explica Herzberg que, os fatores motivacionais, tais como realização, reconhecimento, autonomia, possibilidade de crescimento, possibilidade de aprendizagem, são fatores realmente motivam os funcionários a se empenharem mais, gerando extrema satisfação no trabalho.

As teorias acima expostas são as que ganham maior destaque nos estudos do comportamento organizacional, assim, entende-se que, para que o indivíduo desenvolva suas plenamente habilidades dentro da organização, precisa estar motivado, seja com relação às necessidades básicas como as descritas por , até as necessidades mais complexas como orienta Herzberg.

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8) – Trabalho decente e crescimento econômico

O presente artigo vai de encontro ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 8, que visa melhoras a qualidade do trabalho ofertado no mundo, tendo em vista que, para o pleno crescimento econômico de determinada organização, é de suma importância o bem estar dos colaboradores. E, como exposto, o trabalhador que tem suas necessidades atendidas, torna-se motivado a galgar posições, apresentando melhor desenvolvimento de suas habilidades, o que por conseguinte, contribui para o crescimento da organização.

Método

O presente artigo utilizou o método de pesquisa bibliográfica, através de artigos científicos publicados sobre a referida matéria, para apresentar as duas principais teorias sobre a motivação para o trabalho.

Resultados e Discussão

A pesquisa buscou artigos científicos na Base Capes, sobre o tema gestão do comportamento humano e motivação no trabalho, entre os anos de 2007 a 2024, na área de ciências humanas aplicadas, para o trabalho. Foram encontrados 3 artigos sobre o tema. Verificou-se que, os autores em diversas áreas, apresentaram como as principais teorias sobre a motivação para o trabalho, a Teoria de Maslow e a Teoria de Hezberg. Apresenta-se portanto um quadro comparativo entre os artigos:

Autor	Tema	Teorias citadas
Joaquina Joaquim Virgílio Salomão Sapala	A estratégia da motivação e retenção dos profissionais de saúde: caso da direcção provincial de saúde de nampula-moçambique -	Maslow; Hezberg; Lawler;
Daene Silva de Moraes Lima	Motivação e satisfação no ambiente de trabalho: um estudo com profissionais da hoteleira de natal/rn (Brasil)	Maslow; Hezberg; Douglas McGregor
Virgínia Donizete de Carvalho e Washington José de Souza	Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança	Maslow; Hezberg; Alderfer; McClelland;

Em que pese existirem outras teorias que abordam a motivação para o trabalho, as duas mais citadas são as que foram apresentadas no presente trabalho, quais sejam, as teorias de Maslow e de Herzberg, dada a sua relevância em explicar melhor a motivação do comportamento humano no ambiente de trabalho.

Considerações Finais

A pesquisa acerca do comportamento humano reuniu as duas principais teorias sobre a motivação no ambiente de trabalho, quais sejam, a teoria das necessidades de Maslow, que explica que o ser humano é motivado para o trabalho por diferentes fatores, variando desde as necessidades básicas de cunho fisiológico até as necessidades mais complexas como as necessidades que envolvem autorrealização no ambiente organizacional.

Também foi apresentada a segunda corrente teórica mais citada, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, que ressalta a importância de o indivíduo ter condições de trabalho dignas, sendo, portanto, o fator de higiene. O segundo fator é o da motivação, que envolve o reconhecimento do indivíduo como peça fundamental na engrenagem organizacional, assim, o trabalhador devidamente motivado, contribuirá para o crescimento da organização.

Tais teorias podem auxiliar os gestores a buscar entender o comportamento de seus liderados, prevendo casos de absenteísmo, criando políticas de incentivo e retenção do capital social das organizações, de forma a garantir maior eficiência e geração de lucros, haja vista, que o funcionário quando bem motivado, tende a produzir mais e alinhar-se aos princípios da empresa.

Ainda, mesmo que diante de uma lógica capitalista, as organizações que entendam o comportamento humano, podem ofertar maior qualidade de vida aos colaboradores, de forma a atingir o pleno equilíbrio entre vida pessoal e familiar com os anseios profissionais.

Referências

BALBINOT, Edemar Luiz. DENARDIN, Elio Sérgio. Aspectos motivacionais no ambiente de trabalho – um estudo de caso na empresa veste bem Ltda. Disc. Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas, Santa Maria, v. 2 , n. 1, p. 39-55, 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1461/1376>. Acesso em: 06 set. 2024.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Motivação nas organizações: nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões / Cecilia Whitaker Bergamini. – 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

CARVALHO, V. D. DE .; SOUZA, W. J. DE .. Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança. Revista de Administração Contemporânea, v. 11, n. 2, p. 113–134, abr. 2007.

LIMA, D. S. de M. Motivação e satisfação no ambiente de trabalho: um estudo com profissionais da hotelaria de Natal/RN (Brasil). Revista Brasileira Multidisciplinar, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 92-106, 2019. DOI: 10.25061/2527-2675/ReBraM/2019.v22i2.611.

Disponível em: <https://revistarebram.com/index.php/revistauniara/article/view/611>.
Acesso em: 06 set. 2024.

SAPALA, Joaquina Joaquim Virgílio Salomão. A estratégia da motivação e retenção dos profissionais de saúde: caso da direcção provincial de saúde de nampula-moçambique. Recima21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 5, n. 1, p. e514657, 2024. DOI: 10.47820/recima21.v5i1.4657. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/4657>. Acesso em: 06 set. 2024.

WEBER, Max. A Ética Protestante e o Espírito” do Capitalismo. - São Paulo: Companhia das Letras, 2004.