

Motivação e a satisfação como diferencial para o ambiente de trabalho *Motivation and satisfaction as a differential for the work environment*

Mayara Eleuterio Goes

Submetido em: 07/08/2022
Aprovado em: 08/08/2022
Publicado em: 13/08/2022
DOI: 10.51473/rcmos.v2i2.335

RESUMO

O presente trabalho busca apresentar a relação entre motivação e satisfação, buscando apresentá-las como diferencial para o ambiente de trabalho. As palavras satisfação e motivação são tidas frequentemente como sinônimos. Na verdade, elas estão diretamente ligadas, mas se distinguem quanto ao conceito. Como metodologia para este trabalho foi utilizada a pesquisa bibliográfica, para tanto, utilizou-se como referências o uso de estudos, como periódicos publicados que abordam o assunto da temática aqui pesquisada.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Relação.

ABSTRACT

The present work seeks to present the relationship between motivation and satisfaction, seeking to present them as a differential for the work environment. The words satisfaction and motivation are often used synonymously. In fact, they are directly linked, but they differ in concept. As a methodology for this work, the bibliographic research was used, for that, the use of studies, such as published journals that address the subject of the theme researched here, was used as references.

Keywords: Motivation. Satisfaction. Relationship.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo pode ser justificado devido à importância que a motivação e a satisfação têm para as instituições, uma vez que ambas cumprem um grande papel e podem influenciar a produtividade do trabalhador, sendo capaz de interferir na forma que o funcionário se desenvolve em seu ambiente de trabalho.

2. RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

As palavras motivação e satisfação são tidas frequentemente como sinônimos. Na verdade, elas estão diretamente ligadas, mas se distinguem quanto ao conceito. Segundo Gomes e Quelhas (2003) apud Santos (2016):

Satisfação implica sentir-se satisfeito com algo; motivação possui o significado de sentir-se motivado para fazer algo. Enquanto a satisfação (ou insatisfação) manifesta-se como um sentimento de prazer ou dor, de agrado ou desagradado, de contentamento ou descontentamento etc., a motivação expressa-se como uma tendência à ação e a desmotivação manifesta-se como uma tendência à inação. (GOMES E QUELHAS, 2003, p. 6 apud SANTOS, 2016)

Quanto à motivação, para Knapik (2008)

Motivar quer dizer “mover para a ação”, mobilizar energias e esforços na busca da realização de determinadas metas. Motivação, portanto, é o que move uma pessoa para uma determinada direção. Em um mundo globalizado e competitivo, a preocupação com a motivação tem um aspecto estratégico; significa incentivar as pessoas para a ação, para a realização e a conquista de objetivos, de modo a evitar a acomodação e a estagnação da criatividade (KNAPIK, 2008, p. 96).

A teoria de Herzberg (1968) faz relação entre motivação e satisfação, denominada teoria dos dois fatores, onde de acordo com essa teoria os fatores motivacionais são os causadores por gerarem uma melhoria na satisfação e na produtividade.

Outra forma de vincular a motivação à satisfação é apresentada na teoria de Vromm (1964), onde acredita - se que há uma dependência entre o desempenho e a satisfação. Por exemplo: quando a instituição em que a pessoa trabalha opta

por adotar um método de recompensas proporcionais ao nível de empenho e dedicação que o funcionário colocou na realização de sua tarefa, e quando é adotado o reconhecimento pelos serviços prestados pelos seus colaboradores, pode gerar o aumento do nível de motivação dos funcionários daquela instituição em geral.

2.1 SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A satisfação em um ambiente de trabalho refere - se ao contentamento que o ambiente empregatício propicia ao indivíduo. Por outro lado, a motivação está relacionada aos motivos dos quais uma pessoa se dedica ao trabalho, independentemente deste lhe gerar contentamento ou não. Nesse sentido Robbins (2006), acredita que a satisfação no ambiente de trabalho é gerada pela soma de sentimentos que o funcionário nutre em relação ao trabalho.

Para Schermerhorn Jr.; et. al. (1999), com um alto nível de motivação, o funcionário considerará que suas carências foram atendidas, e por isso, se dedicará a alcançar cada vez mais um alto nível de desempenho. E com o alto desempenho, os trabalhadores têm mais oportunidades de serem reconhecidos ao nível da remuneração e das condições de trabalho que lhes são inerentes, como forma de reconhecimento pelo ótimo desempenho do trabalho prestado. Quando o funcionário recebe as recompensas pelo trabalho desenvolvido, ele julga que suas necessidades foram atendidas, o que aumentará sua satisfação (SCHERMERHORN JR.; HUNT; OSBORN, 1999).

A satisfação é uma temática que necessita de atenção devida sua notável importância para as instituições, uma vez que ela exerce grande influência sobre a produtividade do trabalhador, podendo ser capaz de influenciar a forma que o funcionário irá se desenvolver no ambiente de trabalho, além de refletir e afetar a saúde tanto física, como mental e a vida familiar e pessoal do trabalhador que tiver sua satisfação comprometida (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Sobre a importância em se ter funcionários satisfeitos na organização, Robbins (2002) declara:

Funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, ajudar os demais e ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho. Além disso, funcionários satisfeitos podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares, por querer repetir experiências positivas (ROBBINS, 2002, p. 78)

Para Tamayo (1998), a satisfação no trabalho é instável e com múltiplos fatores que habitualmente a podem afetar são: relação com a chefia e demais colegas, métodos de classificações e promoções, questões relacionadas ao salário, dentre outros fatores.

Nesse sentido Siqueira (2008) completa afirmando que a satisfação no trabalho sugere o quanto o funcionário que trabalha em determinada instituição vivencia experiências agradáveis no contexto do seu ambiente trabalhista, constituídas pelas mesmas condições citadas anteriormente, sendo elas: salário, chefia, colegas de trabalho, gratificações etc.

Segundo Spector (2014), a satisfação no trabalho são atitudes versáteis que retratam como uma pessoa se identifica em relação à sua função de modo geral e em seus inúmeros fatores.

A satisfação no trabalho abrange um agrupamento de reações singulares a vários segmentos do trabalho que são possíveis de influenciar a pessoa, como as promoções e gratificações, o tipo de supervisão e chefia em geral, o companheirismo entre colegas e o próprio trabalho em si. (SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2004).

De acordo com Siqueira (2008), a satisfação é estreitamente associada também à vinculação afetiva que a pessoa estabelece no ambiente de trabalho. Ainda de acordo com Siqueira, Gomide Jr. (2004).

“Satisfação no trabalho se manifesta através de vínculos afetivos positivos com o trabalho, onde se ressaltam os bons relacionamentos existentes entre pares e com as chefias, as questões salariais, as oportunidades existentes assim como as expectativas geradas por elas, as políticas de gestão da empresa e a satisfação pelo resultado dos serviços executados, tornando-se assim, o estudo da satisfação, um elemento multidimensional.” (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004)

A motivação é mostrada em muitas ocasiões pela satisfação que a pessoa tem em sua prática profissional, decorrendo de sentimentos relacionados ao trabalho, como o prazer ao realizar determinada tarefa, se a pessoa se sente valorizada em sua profissão, dentre outras ocasiões.

A motivação corresponde à direção, sentido, perseverança e energia do comportamento de uma pessoa com o

passar dos dias, preferindo condutas específicas incorporada ao muito provável. Para Spector (2003), a motivação considerada por outro ponto de vista, refere-se ao interesse de obter algo ou conquistar algum objetivo, onde o desejo, a ânsia, do querer, convertem-se e resultam - se em motivação.

Nesse sentido Robbins (2005) completa, explicando que a motivação é o fator responsável no que diz respeito à intensidade e persistência de energia que uma pessoa utiliza para o alcance de um determinado objetivo.

Yassin, Mohaud e Tarabuunka (2016) estabeleceram em sua pesquisa uma relação importante entre motivação, satisfação e desempenho docente na Somália. O que parece, os docentes se sentem mais motivados e satisfeitos para realizarem sua tarefa docente de maneira satisfatória, quando sentem que seu trabalho é reconhecido ou valorizado pelos gestores e seus pares. Assim, Arias e Arias (2014) acreditam que como parte do desenvolvimento da gestão, ao efetuar um reconhecimento apropriado, tal ação reflete diretamente na motivação e conseqüentemente no clima organizacional.

CONCLUSÃO

Percebe-se que a motivação e a satisfação caminham de “mãos dadas” e são caracterizadas pelo desenvolvimento emocional e social das pessoas. Logo, a satisfação será um meio de motivação. Como resultado dessa pesquisa por meio de estudos bibliográficos, pode-se verificar que a motivação e a satisfação são tidas como diferencial para o ambiente de trabalho.

Dito isto, é de suma importância que as empresas busquem novas ideologias que aumentem o nível de satisfação e conseqüentemente de motivação de seus funcionários, para que eles continuem ativos no mercado de trabalho que está cada vez mais exigente e mais necessitado de colaboradores competentes, que desempenhem de forma satisfatória o seu trabalho, e assim tenham a produtividade e a eficiência aumentada.

REFERÊNCIAS

HERZBERG, Frederick I. 1968. “One more time: how do you motivate employees?” Harvard **Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed. Curitiba: Xibpex, 2008.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, p. 59-78, dez. 2003. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005 & lng= pt\ nrm=iso. acesso em 19 jun. 2021.

MOREIRA, H. **A Motivação e o Comprometimento do Professor na Perspectiva do Trabalhador Docente. Série-Estudos** – Periódico do Mestrado em Educação da UCDB. n. 19, p. 209-232, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. Tradução: Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTOS, Duane Dias. **Clima organizacional em escolas públicas municipais: a percepção dos docentes de Formiga, MG/ Duane Dias Santos**. – Formiga, MG., 2016.

SCHERMERHORN JR J.R. HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2ª ed., 1999. ISBN 978-85-7307-539-7.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E. & BASTOS, A.V.B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. ISBN 9788536311210.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 4^a ed., 2014. ISBN 9788502180444.

TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo – RAUSP. v. 33, n. 3, 1998, p. 56–63. Disponível em: http://200.232.30.99/busca/artigo.asp?num_artigo=133. Acesso em: 17 04. 2021.

YASSIN, A., MOHAMUD, A., y TARABUUNKA, J. Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. **International Journal of Education and Social Science**, 3 (1), 24-38, 2016.

VROOM, V. H. **Work and Motivation**. New York: John Wiley and Sons, 1964.