



MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: TEORIAS, IMPACTOS E IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO ORGANIZACIONAL

Por Aida Pereira
e Lália da Silva

I SEMINÁRIO "PESSOAS & ORGANIZAÇÕES"

22.06.2024

INTRODUÇÃO

A motivação no ambiente organizacional é essencial para impulsionar o desempenho dos colaboradores e alcançar os objetivos da organização, exigindo uma compreensão aprofundada dos fatores que influenciam a participação e a satisfação no trabalho. Garantir resultados satisfatórios, operando de forma ética e responsável, é um dos maiores desafios para os gestores (Oliveira e Silva, 2021). Atualmente, a motivação é vital não apenas para as organizações, mas também para o cotidiano individual (Miranda e Barbosa, 2016). É crucial harmonizar os objetivos individuais com os da organização para manter as equipas motivadas (Oliveira e Silva, 2021).

A motivação no local de trabalho, é um tema central na psicologia organizacional, visto que ajuda a entender o comportamento e o desempenho dos colaboradores. Definida como o impulso que direciona o comportamento para objetivos específicos, a motivação influencia decisões, esforços e persistência (Oliveira e Silva, 2021). Chiavenato (2000) descreve a motivação como "o desejo de exercer um alto nível de esforço direcionado a objetivos organizacionais". No contexto organizacional, a motivação determina o envolvimento, produtividade, satisfação no trabalho e retenção de talentos (Deci e Ryan, 2008).

Compreender os fatores que sustentam a motivação é essencial para gestores, permitindo desenvolver estratégias eficazes de gestão de pessoas e promovendo um ambiente de trabalho produtivo (Latham e Pinder, 2005). A motivação no trabalho está ligada ao alcance dos objetivos organizacionais, uma vez que colaboradores motivados dedicam esforços adicionais para o sucesso da organização (Hackman, 1980). A satisfação no trabalho, frequentemente associada à motivação, é vista como uma atitude ou estado emocional resultante da interação entre ambas (Tomé, 2022).

METODOLOGIA

A parte empírica deste estudo teve como objetivo explorar a motivação dos colaboradores no contexto organizacional, fundamentada nas principais teorias da motivação. O modelo de pesquisa foi desenvolvido para obter respostas válidas às questões e hipóteses de investigação, avaliando qual a teoria motivacional que melhor se adequa à realidade dos participantes e identificando o nível de satisfação e motivação dos inquiridos.

Utilizou-se uma amostra por conveniência, com participantes de diferentes setores profissionais, resultando em 189 respostas válidas. Foram garantidos o anonimato e a confidencialidade dos dados dos participantes, em conformidade com os princípios éticos de pesquisa.

A recolha de dados foi realizada por meio de um inquérito por questionário via Google Forms, desenvolvido pelos autores. Os questionários são eficazes para recolher dados rapidamente de um grande número de indivíduos (Quivy & Campenhoudt, 2003; Moreira, 2020). Baseado numa revisão bibliográfica, o questionário foi testado previamente, mas não validado, e é composto por duas partes: caracterização sociodemográfica e oito grupos de afirmações.

As afirmações, formuladas de maneira clara e objetiva, utilizam uma escala Likert de 1 a 5, onde no Grupo I estão relacionadas com a Teoria das Necessidades de Maslow, as do Grupo II reportam à Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, as do Grupo III abordam a Teoria da Realização de McClelland, as do Grupo IV relacionam-se com a Teoria da Equidade de Adams, as do Grupo V remetem para a Teoria da Expectativa de Vroom, as do Grupo VI incidem sobre a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan, as do Grupo VII dizem respeito à Avaliação Global da Motivação e, por fim, as do Grupo VIII tratam da Satisfação no Trabalho. Esta estruturação permite uma abordagem abrangente das diferentes perspetivas teóricas sobre a motivação no contexto organizacional, possibilitando uma análise multifacetada dos dados recolhidos ao mesmo tempo que tenta dar resposta às perguntas que deram origem a este estudo.

A pesquisa é descritiva e explicativa de natureza quantitativa, apresentando as características da amostra e estabelecendo correlações entre variáveis, fornecendo uma base para explicações futuras (Moreira, 2020).

RESULTADOS

Os seguintes gráficos apresentam alguns dos principais resultados da investigação.

Figura 1. Grupo II
Teoria dos Dois
Fatores de Frederick Herzberg

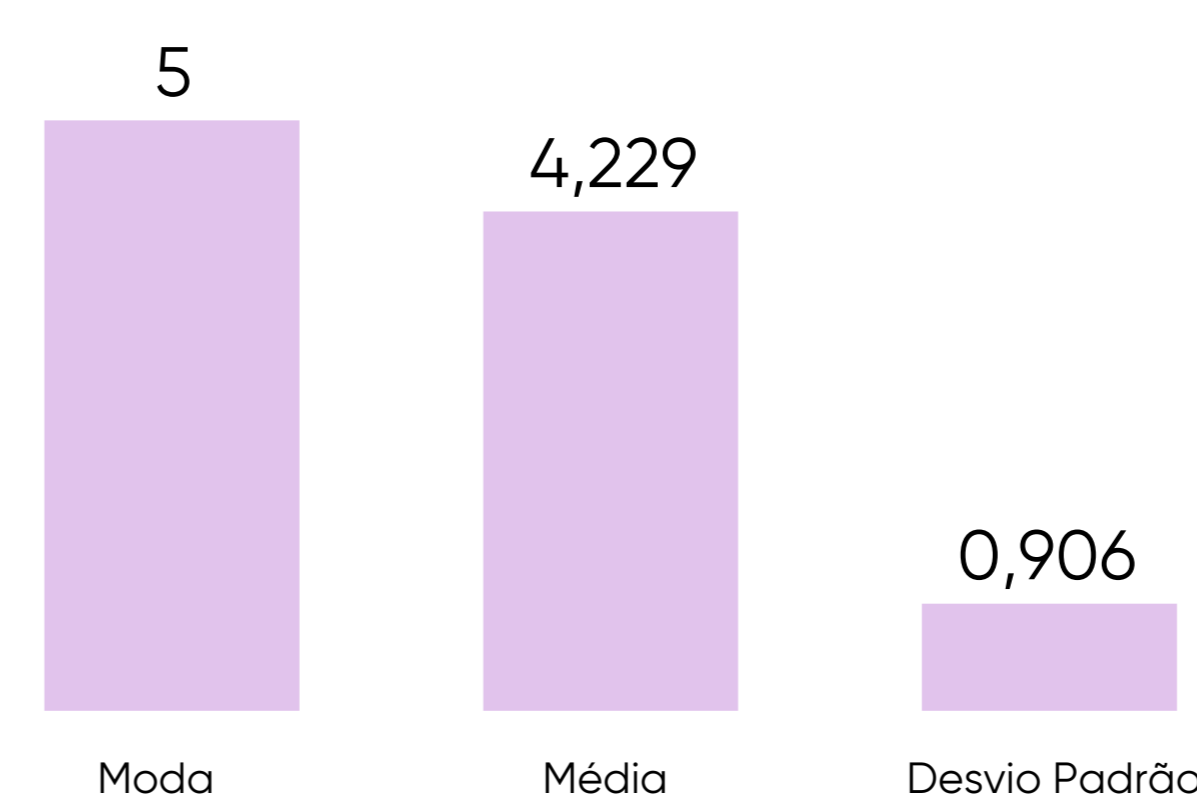


Figura 2. Grupo VII
Grau de Motivação Global

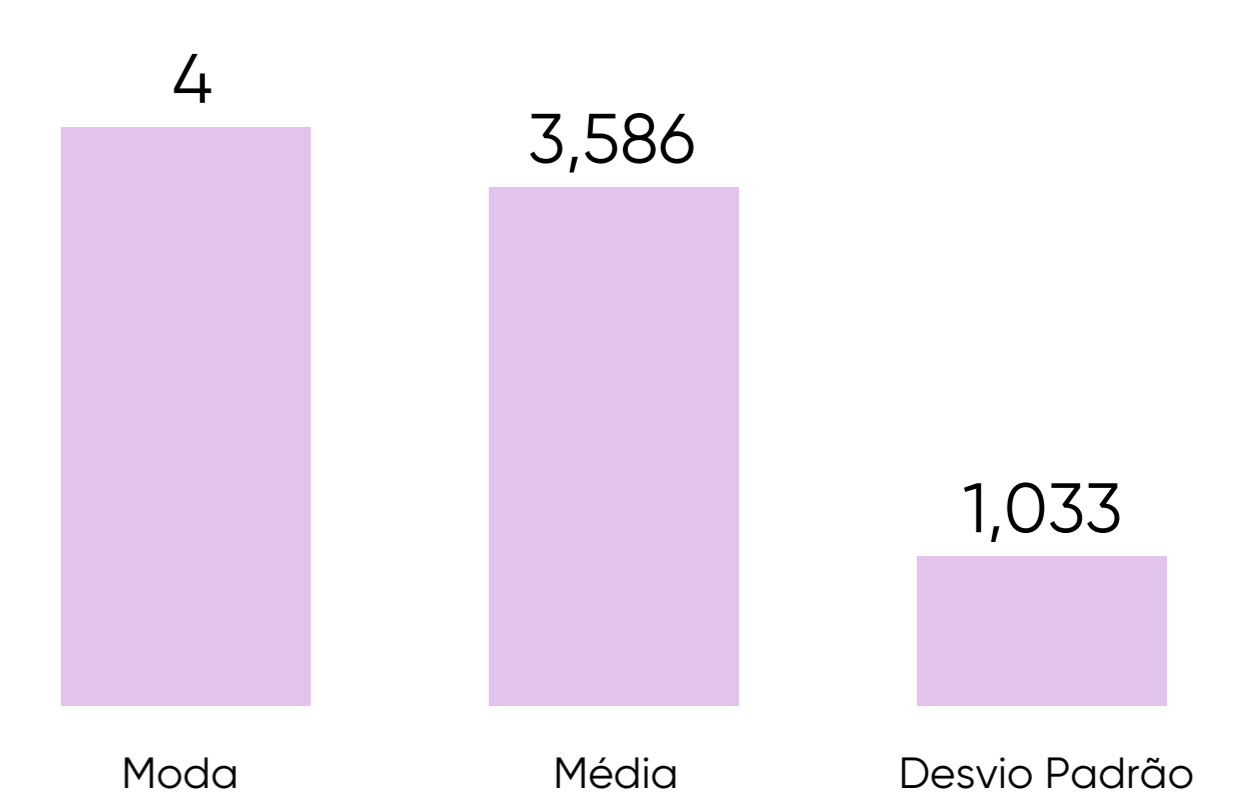
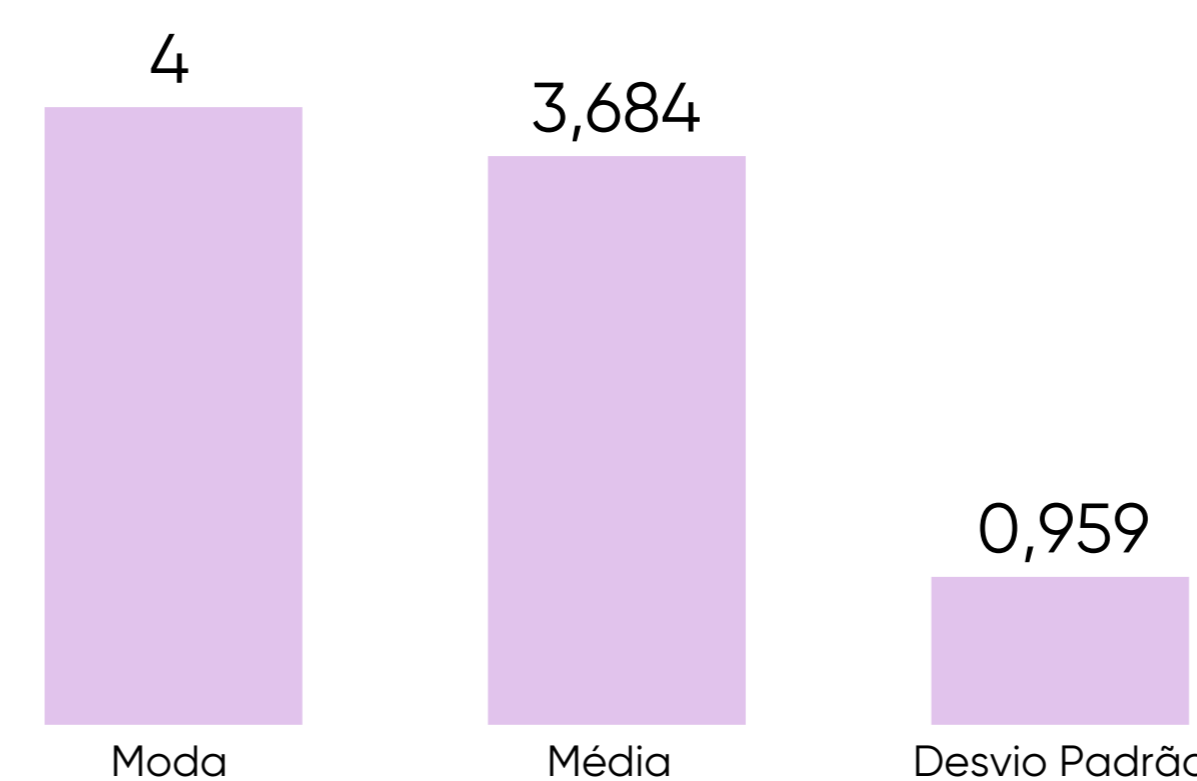


Figura 3. Grupo VIII
Grau de Satisfação Global



Respostas do tipo Likert apresentando uma escala de pontuação de 1 a 5, onde:

- 1 - "discordo totalmente"
- 2 - "discordo"
- 3 - "nem concordo nem discordo"
- 4 - "concordo"
- 5 - "concordo totalmente"

CONCLUSÕES

O objetivo principal foi explorar a motivação dos colaboradores no contexto organizacional, utilizando as principais teorias motivacionais e avaliando seu nível de satisfação e motivação. A análise dos dados revela uma amostra maioritariamente feminina, com a maioria dos participantes entre 36 e 45 anos e mais de 10 anos de experiência profissional.

Entre as teorias analisadas a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria da Realização de McClelland tiveram maior concordância entre os participantes, que valorizam mais a satisfação no trabalho e o alcance de metas pessoais. Os dados indicam níveis moderados a elevados de motivação e satisfação no trabalho.

Recomenda-se que as organizações adotem estratégias de motivação e reconhecimento que valorizem tanto os aspetos intrínsecos quanto extrínsecos do trabalho, incluindo programas de desenvolvimento pessoal, feedback regular, e promoção de autonomia e crescimento profissional.

REFERÊNCIAS

- Chiavenato, I. (2000). Administração – Teoria, Processo e Prática. Makron Books
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516
- Miranda, A., & Barbosa, F. (2016). A Motivação no Ambiente de Trabalho. *Revista UNILUS Ensino e Pesquisa*, v.13(30), 74–81
- Moreira, A. (2020). Diagnóstico de motivação em contexto organizacional: estudo de caso exploratório no setor da indústria transformadora. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.
- Oliveira, A. & Silva, F. (2021). Limites e Decorências da Teoria das Necessidades Humanas de Abraham Harold Maslow. *Caderno de Administração*, 2, 100–115
- Quivy R., & Campenhondt, V. (2003). Manual de investigação em Ciências Sociais. Gradiva.
- Tomé, A. (2022). Motivação e Satisfação no trabalho: Trabalhadores-estudantes de ciências sociais e humanas. Faculdade de Letras, Universidade do Porto

