

Aspectos Motivacionais e o Significado do Trabalho em Concessionárias de Carros e Motos

Solange Caixêta Arakaki e Umbelina do Rego Leite¹
Universidade de Rio Verde – Fesurv

O objetivo do estudo foi conhecer os aspectos motivacionais e o significado do trabalho em Concessionárias distribuidoras de automóveis e motos. Participaram 43 trabalhadores de quatro empresas de Rio Verde – GO, Brasil, com idade média de 30,8 (dp=7,45). Sendo 58,1% homens e 41,9% mulheres. Destes, a maioria possuía o ensino médio (44,2%), 41,9 % possuíam e/ou cursavam o ensino superior, com experiência na empresa entre 1 e 17 anos, a maioria tinha entre 1 e 5 anos (71,4%) de tempo de trabalho. Para a coleta de dados, foi utilizado o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho – IMST e uma pergunta aberta. No geral, os escores obtidos nos atributos descritivos foram mais baixos do que os do atributos valorativos. O fator recompensa e dependência econômica foram superiores, considerando dois componentes motivacionais: expectativa e instrumentalidade. A análise da pergunta aberta ajudou no entendimento das motivações para o trabalho.

Palavras-chave: Fatores motivacionais, Significado do Trabalho, percepção do trabalho, psicologia organizacional e do trabalho.

Motivational Aspects of Work and Its Meaning: Considering Automotives Companies

The aim of this study was to present the motivational aspects and working meaning of dealers. A sample of 42 employees was taken from four companies, from Rio Verde – GO, Brazil, with an average age of 30,8 years (sd =7,45). Of these, 58,5% were men and 41,9% women, most of them had high school degree (44,2%), and 41,9% was graduated or a graduate student, with an experience from 1 to 17 years, the major is between 1 and 5 years of service (71,4%). The instrument used to collect the data was the motivation and working meaning inventory – ISMT and a open-end question. In general, the scores obtained from the descriptive attributes were lower than the values attributes. The factor economic reward and independence is considered the most valued in both motivation components, expectancy and instrumentality. Analyzing the open question was important to understand the work motivation.

Keywords: Motivational Factors, Work and Organizational Psychology, Work Perception, Meaning of Work, Motivation.

¹ Solange Caixêta Arakaki. Rua Ilídio Leão Qd. 28 Lt.A– Bairro Morada do Sol. 75900-000 Rio Verde – GO.
Telefone: (64) 8403- 3001
E-mail: solangecaixeta@hotmail.com

Aspectos Motivacionales y el Significado del Trabajo en Concesionarios de Vehículos Automóviles y Motos

El objetivo fue estudiar los aspectos de motivación y significado del trabajo en los concesionarios de vehículos automóviles y motos. Los participantes fueron 43 trabajadores de cuatro empresas de la ciudad de Rio Verde - GO, Brasil, con una media de edad de 30,8 (SD = 7,45). Siendo hombres el 58,1% y mujeres 41,9%. De éstos, la mayoría tuvo educación secundaria (44,2%), el 41,9% tenían y/o cursaban en la educación superior con experiencia en la empresa entre un año y 17 más, tenían entre 1 y 5 años (71,4 %) del tiempo de trabajo. Para recoger los datos, se utilizó la Encuesta de Motivación y el Sentido del Trabajo - IMST y una pregunta abierta. En general, las puntuaciones obtenidas en los atributos descriptivos fueron más bajas que el atributo de valor. El factor recompensa y la dependencia económica fue mayor, considerando los dos componentes motivacionales: la expectativa y la mediación. El análisis de la pregunta abierta nos ayudó a comprender las motivaciones para el trabajo.

Palabras clave: Factores de motivación, sentido del trabajo, la percepción del trabajo, psicología organizacional y laboral.

Entender e aumentar a motivação nos empregados é uma das prioridades das empresas. Motivar pessoas é uma tarefa que depende da habilidade de influenciar o comportamento de cada uma delas. A motivação e o significado do trabalho são aspectos que os indivíduos atribuem à sua realização profissional, e ambos direcionam o seu relacionamento com a organização empregadora, fundamentando o trabalho e sua forma de concebê-lo. O significado do trabalho está intimamente ligado à motivação e é um processo subjetivo, que envolve componentes afetivos e cognitivos, e por se tratar de um construto complexo permite várias perspectivas de análise.

Nesse sentido, o presente estudo trata-se de uma pesquisa exploratória-descritiva que a partir do análise de fatores de motivação e significado do trabalho, explora diversos aspectos da classe trabalhadora de distribuição de automóveis e motos em Rio Verde, Goiás, Brasil, em meio a crise econômica. Diante do entendimento destes conceitos, este estudo tem o intuito de contribuir para o entendimento da classe de trabalhadores, como também uma aplicação prática com a utilização dos instrumentos de medidas desenvolvidos, fortalecendo assim a corrente: teoria e prática.

O presente estudo teve o objetivo de conhecer os aspectos motivacionais e o significado do trabalho em empresas distribuidoras de automóveis e motos, em meio à crise mundial de 2008-2009, utilizando o instrumento de medida o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho – IMST (Borges, Alves-Filho & Tamayo, 2008), que agrega os conceitos da teoria das expectativas, e do construto significado do trabalho.

A motivação no trabalho tem sido estudada em diferentes enfoques, e ainda é um dos maiores desafios da psicologia organizacional e do trabalho. São diversas as teorias que tentam explicar os diferentes motivos, desejos e necessidades das pessoas. A teoria das expectativas, elaborada por Vroom (1964/1995), é umas das teorias mais influentes no campo da motivação no contexto organizacional (Steers, Mowday & Shapiro, 2009). A teoria das expectativas é uma teoria cognitivista, que se fundamenta em vários conceitos e proposições. Uma delas é que há três fatores básicos que atuam e influenciam o indivíduo e seu nível de desempenho: valência, instrumentalidade e expectativa. Deve-se entender que cada um desses fatores representa crenças que as pessoas possuem (Vroom (1995); Alves-Filho & Tamayo, 2008; Steers, Mowday.

& Shapiro, 2009). Baseados nos autores citados descreve-se a seguir os principais conceitos dessa teoria.

Assim, a valência se refere ao valor, positivo ou negativo, que a pessoa atribui às recompensas obtidas em consequência do seu desempenho. É a percepção que ela possui das recompensas que pode alcançar com os resultados do trabalho. A instrumentalidade é a percepção de que a obtenção de um resultado está associada a uma recompensa, podendo-se traduzir no grau em que um resultado facilita o acesso a outro resultado. A expectativa consiste na percepção de quanto o esforço conduzem aos resultados esperados. É a soma entre as expectativas do indivíduo, ou seja, seus objetivos individuais, e a percepção que o indivíduo tem de si mesmo, de sua capacidade para atingir estes objetivos.

As crenças dos empregados sobre a Valência (V), Instrumentalidade (I) e Expectativa (I) interagem psicologicamente para criar a Força Motivacional (FM). Força motivacional é, então, a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se. Este modelo deve ser aplicado considerando os resultados e/ou propriedades específicas do trabalho, das quais destacam-se cinco: salário (e outras formas de remuneração), dispêndio de energia mental ou física, produção de bens e serviços, interação social e *status* social.

O outro construto investigado neste estudo, o significado do trabalho é um tema contemporâneo e é abordado como uma cognição subjetiva, sócio-histórica e dinâmica, caracterizado por múltiplas facetas que se articulam de diversas maneiras (Borges, 1996; Borges, Alves-Filho & Tamayo, 2008). Os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão associados às suas motivações e ambos, os significados e as motivações, ao que fazem no ambiente de trabalho e à forma como se relacionam com esse ambiente e com a organização.

É importante perceber que esta 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. Segundo Siqueira (2008, p.216), “a construção ocorre pelo indivíduo através do processo de socialização, na qual o indivíduo atua e criativamente, apropria-se e recombina os elementos da realidade social e material, bem como das concepções (ideologias) do trabalho, oriundas das diversas formas de conhecimento do seu tempo histórico”.

Os significados são componentes afetivo-cognitivos elaborados pelos indivíduos na interrelação com a sociedade na qual se insere, constituindo-se em elementos da cultura e por componentes fundantes da própria condição humana. Portanto a construção de significados é um processo subjetivo que envolve tanto a história do indivíduo quanto a sua inserção social. Implica, pois, que os significados precisam ser compreendidos de forma historicamente situada e tendo em conta a intencionalidade humana (Fiske, 1992 citado por Borges, Alves-Filho & Tamayo, 2008).

Segundo Siqueira (2008, p.218), “reconhecendo a complexidade do construto – significado do trabalho-, a bibliografia especializada tem convergido quanto a assumi-lo como multi-facetado, embora haja divergências na identificação de quais são as principais facetas”. Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008) identificaram essas facetas como: centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos.

A centralidade do trabalho supõe uma hierarquização das esferas de vida (família, trabalho, religião, lazer e comunidade). É a faceta a qual há mais estudos empíricos e que demonstra mais estabilidade. Já os atributos valorativos são os aspectos que definem como o trabalho deve ser, e os

atributos descritivos são as características do trabalho concreto, que define como o trabalho é na realidade vivencial. Por fim a hierarquia dos atributos é a organização hierárquica das características atribuídas ao trabalho pelos indivíduos (Borges, Alves-Filho & Tamayo, 2008).

Borges e Alves-Filho (2001) entendem que os estudos sobre significado do trabalho oferecem a base empírica que Vroom (1995), e neste intuito realizaram vários estudos no contexto brasileiro e elaboraram o IST – Inventário do Significado do trabalho (que de início foi utilizado na construção civil e rede de supermercados) e mais tarde utilizaram os resultados destes itens e consolidaram o IMST - Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (a partir de entrevistas com bancários e profissionais de saúde), para então lidar com os fatores empiricamente encontrados – que agrupam, em sua essência, os conceitos consideráveis da teoria das expectativas e do construto significado do trabalho. A estruturação fatorial do IMST permite identificar os conteúdos latentes que agrupam seus itens, permitindo tratá-los em blocos. O conjunto dos itens do IMST representa os diferentes atributos valorativos e descritivos. Análises baseadas nestas características, em duas facetas, podem revelar tanto os conflitos existentes entre o que o trabalhador quer e o que tem concretamente no trabalho, do mesmo modo em que há sinergia nestas facetas.

O IMST tem se mostrado um instrumento de valia na investigação científica no contexto organizacional, superando um desafio epistemológico, com diferentes grupos de trabalhadores. Por exemplo, estudos realizados com empregados de uma biblioteca universitária (Borges, Lima, Vilela & Morais, 2004), profissionais de saúde (Borges, Silva, Maranhão, Moura & Gê, 2005), funcionários técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior (Caldas & Alves-Filho, 2007), operadores de petróleo (Silva & Borges, 2008) e servidores do

Superior Tribunal de Justiça (Abreu, 2009) investigaram os fatores que levam os a se engajarem no trabalho, quais as características da atribuição de significados, da motivação para o trabalho. Assim gestores e dirigentes possuem informações críticas dos seus trabalhadores.

Este estudo foi realizado em meio à crise financeira iniciada nos Estados Unidos nos meados 2008 e que de lá se propagou rapidamente a todos os países do mundo e dava sinais de profundas mudanças e incertezas na economia e no mundo do trabalho (Monteiro, 2009, Paranhos, 2009). Previa-se que devido à crise, o setor automobilístico seria afetado com ameaças de redução de quadro de pessoal, uma intensificação do ritmo de trabalho, um aumento das exigências de produtividade e de qualidade, e redução ou congelamento dos salários. Isso geraria uma considerável preocupação com a estabilidade no trabalho. Deste modo, as investigações que contribuem para lançar luz sobre a compreensão dos aspectos motivacionais e suas relações com o significado do trabalho no setor automobilístico, tem grande relevância, trazendo dados importantes para a compreensão destes construtos neste setor.

Método

Participantes

Participaram 43 trabalhadores de quatro empresas distribuidoras de automóveis e motos. A empresa 1 é distribuidora de automóveis e motos, a empresa 2 é distribuidora somente de automóveis e as empresas 3 e 4, somente de motos. Na empresa 1, encontrava-se a maioria dos participantes (51,2 %).

Os participantes tinham idade média de 30,5 (dp=7,54), mínimo de 18 e máxima de 48 anos; sendo que 58,1 % eram homens e 41,9 % mulheres. Na Tabela 1 estão os dados sócio demográficos mais detalhados, as porcentagem por faixa etária, pode-se observar que a maioria tem entre 26 e 30 anos,

tem o ensino médio, mas uma grande porcentagem está cursando o ensino superior, 47,2 % afirmou possuir curso superior e/ou estar cursando curso superior, e destes a maioria tem formação em Administração. A maioria tinha tempo de serviço na empresa entre 1 e 5 anos (74,4%). Outra informação relevante é que 41,9 % tinham somente até um ano de serviço. Mas foi encontrada uma relação entre idade e tempo de serviço ($r=0,59$, $p=0,000$), indicando que apesar da maioria dos empregados terem pouco tempo na empresa, esses são pessoas jovens, o que se pode inferir que um grupo de empregados que entram, permanecem na empresa.

A princípio, a pesquisa foi projetada para que toda a população de empregados de distribuidoras de automóveis e motos da

cidade fosse abordada. Mas a amostra reduzida foi fruto da resistência encontrada por parte de alguns administradores quanto ao conteúdo do questionário, considerado polêmico e que poderia perturbar os empregados e outros quanto ao tempo gasto no preenchimento, considerado alto. Todas as empresas da cidade em um total de seis, foram convidadas, mas somente quatro empresas permitiram a pesquisa, e ainda duas restringiram o número de participantes alegando os motivos acima.

Instrumentos

Para a coleta de dados foi utilizado o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho – IMST elaborado por Borges, Alves-Filho e Tamayo, (2008). O IMST

Tabela 1.

Dados sociodemográficos

		Frequência	Porcentagem
Empresa	Empresa 1	22	51,2
	Empresa 2	9	20,9
	Empresa 3	7	16,3
	Empresa 4	5	11,6
Faixa etária	18 a 25 anos	11	25,6
	26 a 30 anos	14	32,6
	31 a 35 anos	9	20,9
	36 a 40 anos	5	11,6
	40 a 48 anos	4	9,3
Tempo de serviço	1 a 5 anos	32	74,4
	6 a 10 anos	4	9,3
	11 a 17 anos	5	11,6
	Não responderam	2	4,7
Escolaridade	Ens.Fund. incompleto	4	9,3
	Ens. Fund. Completo	1	2,3
	Ens. Médio completo	19	44,2
	Ens. Superior incompleto	12	27,9
	Ens. Superior completo	6	14,0
	Pós-graduação	1	2,3
Função	Vendas	15	34,9
	Administrativo	14	32,6
	Mecânico / serviços gerais	9	20,9
	Não responderam	5	11,6

é formado por quatro escalas que medem respectivamente: os atributos valorativos, descritivos, expectativas e instrumentalidade. As duas primeiras escalas se referem a facetas do significado do trabalho e as duas últimas a componentes da motivação. Em todas as escalas os participantes respondem atribuindo pontos de 0 a 4, sendo que: na primeira, o participante examina seus 62 itens, refletindo quanto a frase (item) corresponde a algo que o trabalho deve ser; na segunda, a mesma quantidade de itens (62 itens), mas refletindo quanto espera ocorrer o resultado do trabalho indicado nos itens; na terceira (os mesmos 62 itens), são avaliados novamente quanto os resultados ocorrem realmente e, na última escala, responde a 49 itens avaliando quanto seu desempenho ou esforço no trabalho contribui para obter o resultado indicado no item.

A primeira escala que apresenta os atributos valorativos, isto é, os valores do trabalho, os atributos valorativos referem-se às características atribuídas ao trabalho, as quais oferecem uma definição de como esse *deve ser*. A estrutura dos atributos valorativos consiste dos seguintes conjuntos de fatores primários:

a) Justiça no trabalho - FV1 ($r^2 = 0,19$ e $\mu = 0,91$): define que o ambiente de trabalho deveria garantir as condições materiais, de assistência, de higiene e de equipamentos adequados às características das atividades e à adoção das medidas de segurança, bem como garantir o retorno econômico compatível, o equilíbrio de esforços e direitos entre os profissionais, o cumprimento das obrigações pela organização.

b) Autoexpressão e realização pessoal - FV2 ($r^2 = 0,19$ e $\mu = 0,91$): define que o trabalho deveria oportunizar expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, da capacidade de tomar decisões, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais, e do prazer pela realização das tarefas.

c) Sobrevivência pessoal e familiar - FV3 ($r^2 = 0,06$ e $\mu = 0,78$): define que o trabalho deveria garantir as condições econômicas de sobrevivência, de sustento pessoal e de assistência à família, a existência humana, a estabilidade no emprego decorrente do desempenho, o salário e o progresso social.

d) Desgaste e desumanização - FV4 ($r^2 = 0,04$ e $\mu = 0,78$): define que o trabalho, na percepção do trabalhador, deveria implicar o desgaste, pressão, atarefamento, perceber-se como máquina ou animal (desumanizado), esforço físico, dedicação e perceber-se discriminado.

A segunda escala mensura os valores descritivos. Os atributos descritivos designam o trabalho concretamente e apresentam cinco fatores:

a) Autoexpressão - FD1 ($r^2 = 0,27$ e $\mu = 0,93$): descreve o trabalho como oportunizando a aplicação de opiniões dos participantes e como lugar de influenciar decisões, de reconhecimento do que faz, de expressar criatividade; de aprender e qualificar-se, de sentir-se tratado como pessoa respeitada, de relacionamento de confiança, reconhecimento e crescimento pessoal;

b) Desgaste e desumanização - FD2 ($r^2 = 0,07$ e $\mu = 0,74$): descreve o trabalho como associado a desvalorização da condição de ser gente (percebendo-se como máquina ou animal) à aceitação da dureza no trabalho à exigência de rapidez, esforço físico e ritmo acelerado.

c) Independência e recompensa econômica - FD3 ($r^2 = 0,03$ e $\mu = 0,88$): descreve o trabalho como garantia da independência econômica, do sustento da sobrevivência e da assistência para si e a família e de outras contrapartidas pelo esforço despendido.

d) Responsabilidade - FD4 ($r^2 = 0,04$ e $\mu = 0,86$): descreve o como provendo o sentimento de dignidade associado à necessidade de cumprir com as tarefas e obrigações previstas para com a organização,

de ocupar-se, de obedecer, de assumir as próprias decisões, de produzir e de contribuir par ao progresso social.

e) Condições de trabalho - FD5 ($r^2 = 0,04$ e $\mu = 0,88$): descreve o trabalho exigindo para o desempenho adequado um ambiente higiênico, com equipamentos específicos, conforto material, seguro e com assistência merecida pelo trabalhador.

A terceira escala mensura os componentes da motivação que descreve as expectativas e estão organizados em cinco fatores:

a) Autoexpressão - FE1 ($r^2 = 0,27$ e $\mu = 0,87$): indica que o indivíduo espera encontrar oportunidades para sentir-se reconhecido, para expressar sua criatividade; seu bem-estar, a aprendizagem e as habilidades interpessoais, para opinar, para perceber proporcionalidade entre as retribuições das organizações e o que faz, para ser respeitado como gente e merecer a confiança dos superiores.

b) Desgaste e desumanização - FE2 ($r^2 = 0,08$ e $\mu = 0,82$): reúne as expectativas de que o trabalho venha resultar em esgotamento, pressa, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforços e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação, esforço corporal e repetição de tarefas.

c) Responsabilidade - FE3 ($r^2 = 0,04$ e $\mu = 0,80$): expressa as expectativas relativas ao cumprimento das tarefas e das obrigações, à responsabilidade pelas próprias decisões, ao sentimento de dignidade, à apresentação de atitudes de obediência e a manter-se ocupado.

d) Recompensa e independência econômica - FE4 ($r^2 = 0,03$ e $\mu = 0,84$): expressa as expectativas de que o trabalho provenha o sustento e a independência econômica, garanta contrapartidas merecidas, estabilidade no emprego, assistências e a própria sobrevivência.

e) Condições materiais de trabalho - FE5 ($r^2 = 0,03$ e $\mu = 0,84$): expressa as

expectativas que o trabalho provenha uma assistência merecida pelo trabalhador, os equipamentos necessários à execução das tarefas, segurança, higiene e conforto ambiental.

A quarta escala (instrumentalidade) mensura, por sua vez, cinco fatores:

a) Envolvimento e reconhecimento - FII ($r^2 = 0,23$ e $\mu = 0,87$): que indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como necessário para que: se sintam reconhecidos, influentes, identificados às tarefas, merecedores de confiança, incluídos no grupo; produtivos e percebam-se como pessoas que buscam a melhor forma de realizar o trabalho e com igualdade de direitos em relação aos colegas.

b) Condições materiais de trabalho - FI2 ($r^2 = 0,08$ e $\mu = 0,82$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com o ambiente higiênico e seguro, equipamentos adequados, conforto, assistência e para que a organização cumpra com suas obrigações.

c) Desgaste e desumanização - FI3 ($r^2 = 0,06$ e $\mu = 0,70$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar esgotamento, atarefamento, percepção de tornar-se máquina ou um animal, esforço físico, percepção de discriminação e pressa.

d) Recompensas e independência econômica - FI4 ($r^2 = 0,04$ e $\mu = 0,85$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como útil para obter seu autossustento, independência, estabilidade e assistência.

e) Responsabilidade - FI5 ($r^2 = 0,03$ e $\mu = 0,76$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como um instrumento capaz de lhe proporcionar sentimento de dignidade associada ao cumprimento das tarefas, à resolução de problemas, a ver as tarefas prontas, assumir suas decisões, a ser acolhido, obediente e produtivo.

Ao final do IMST, os participantes respondiam a uma pergunta aberta: “O que significa o seu trabalho para você?” e dados sociodemográficos: sexo idade, escolaridade, cargo e tempo de serviço.

Procedimento

A coleta dos dados envolveu a visita de uma das pesquisadoras em todas distribuidoras de automóveis e motos da cidade de Rio Verde, Goiás. Quatro delas autorizou a participação dos seus empregados, sendo que duas deram oportunidade os empregados de preencher o questionários durante o trabalho em pequenas reuniões, e em outras duas o questionário foi entregue ao empregado e a pesquisadora voltou para recolher o questionário preenchido.

Após a permissão dos responsáveis, a pesquisadora contatava os empregados em pequenos grupos, ou individualmente, esclarecia questões relativas aos objetivos, procedimento, sigilo e o caráter voluntário da pesquisa, fazendo o convite para a participação no estudo. Os empregados, que aceitavam participar voluntariamente, assinavam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e respondiam ao questionário auto-aplicativo. A aplicação dos questionários durava em média 20 minutos e foi realizada no período de 12 a 18 de maio de 2009. O projeto teve parecer aprovado pelo Comitê de Pesquisa da Fesurv - Universidade de Rio Verde, protocolo CEP/FESURV nº017/2009 em: 25/03/2009. O estudo foi apresentado na XXXIX Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, a realizado no período de 28 a 31 de outubro de 2009 em Goiânia, Go - Brasil.

Análise de Dados

Primeiramente, os escores nos fatores de cada participante são estimados pela média ponderada dos itens componentes de cada fator, usando como ponderadores as cargas fatoriais de cada item (Borges,

Alves-Filho & Tamayo, 2008). Duas medidas secundárias também foram estimadas: a hierarquia dos atributos valorativos e descritivos e a força motivacional.

Conforme Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), a hierarquia dos atributos, valorativos e descritivos, é avaliada identificando em que fator de cada escala, o indivíduo apresentou o maior escore. Depois é computado o número de indivíduos que atribuíram seu maior escore ao primeiro fator, ao segundo fator e assim por diante. A força motivacional é avaliada pelo produto da soma dos escores nos fatores de expectativas e da soma dos escores nos fatores de instrumentalidade, subtraído o produto dos escores dos fatores com valencia negativa: fatores desgaste e desumanização, seguindo a seguinte fórmula:

$$FM = [\Sigma(FE1, FE3, FE4, FE5) * \Sigma(F11, F12, F14, F15)] - (FE2 * F13)$$

Depois realizou-se o teste estatístico não-paramétrico Mann-Whitney U para verificar se havia diferença entre homens e mulheres, o teste estatístico não-paramétrico Kruskal Wallis para comparar as diferentes funções e empresas. Para verificar se a idade e tempo de serviço influenciam os valores, realizou-se o teste estatístico da correlação. Para a pergunta aberta: “O que significa o seu trabalho para você?”, foi realizada análise de conteúdo utilizando-se as categorias do IMST.

Resultados

No construto de atributos valorativos do trabalho investiga-se a percepção do trabalhador em relação ao que ele espera encontrar no trabalho, como deveria ser, os valores do trabalho. Na Figura 1 estão dispostas as médias dos fatores dos valores do trabalho, na amostra total. Não foi encontrada diferença estatisticamente significativa nos atributos valorativos, indicando que nas empresas estudadas os empregados percebem os atributos valorativos da mes-

ma forma. Assim, os resultados serão discutidos no valor total da amostra.

Observa-se que em média (Figura 1), os participantes atribuíram escores elevados (a partir de 3, em uma escala de 0 a 4) aos fatores referente à percepção do trabalho como fator de sobrevivência pessoal e familiar (3,45), seguido de autoexpressão e realização pessoal (3,32) e da percepção de justiça no trabalho (3,02).

No fator Desgaste e desumanização, o escore (2,38) é apenas levemente mais elevado que a mediana (2), indicando que o trabalho, na percepção da amostra, não deve estar muito fortemente ligado ao desgaste, pressão, atarefamento ou maquinização.

Isto indica que para os trabalhadores pesquisados, do ramo de distribuição de motos e veículos, estes fatores são valores importantes do trabalho. Portanto, o trabalho deve em primeiro lugar garantir as condições econômicas de sobrevivência, mas

também oportunizar expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, da capacidade de tomar decisões, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais, e do prazer pela realização das tarefas. O trabalho também deve garantir as condições para o cumprimento das obrigações pela organização. E atribuindo pouco valor à realização das tarefas com pressão, sob tensão e/ou com a sensação de sentir-se máquina.

Nos atributos descritivos os participantes demonstravam como o trabalho é concretamente. Na amostra total indica que para os trabalhadores pesquisados, do ramo de distribuição de motos e veículos, estes fatores são valores importantes do trabalho. Portanto, é percebido pelos trabalhadores que os fatores condições de trabalho e autoexpressão estão levemente acima das médias com (2,45) seguida dos fatores condições de trabalho (2,42), independência e recompensa econômica com (2,38) e

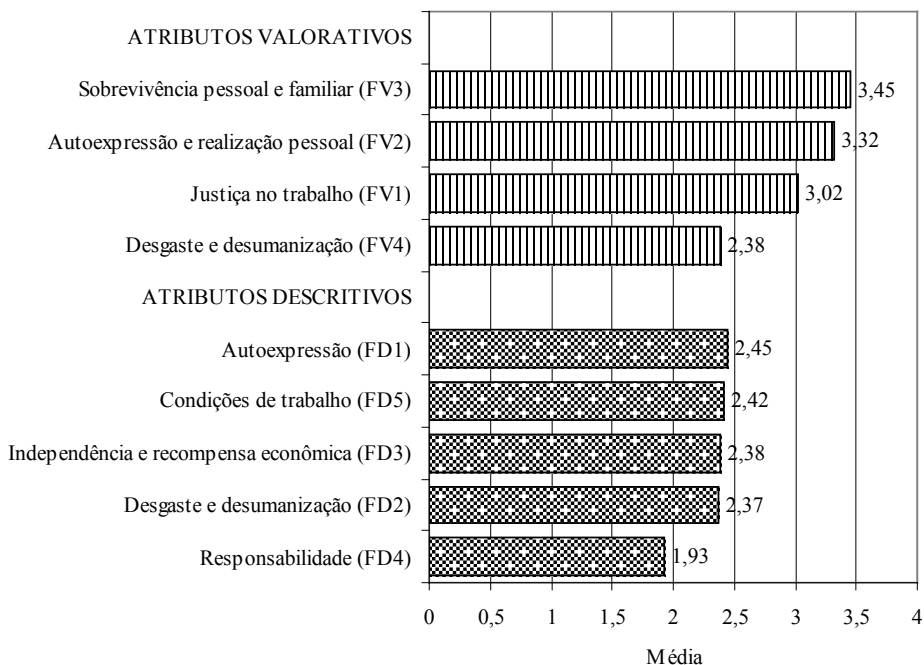


Figura 1. Médias dos atributos valorativos e descritivos

desgaste e desumanização com (2,37) sendo que responsabilidade ficou levemente abaixo da média (1,93) (Figura 1).

Comparando os atributos valorativos e descritivos (Figura 1), os escores obtidos nos atributos descritivos são mais baixos do que os valores obtidos nos atributos valorativos. Ao avaliarem como percebem o trabalho real, este parece não corresponder com os valores que depositam no trabalho.

Nas análises que buscaram contemplar a comparação entre sexo, com a aplicação do teste não-paramétrico de Mann-Whitney U, pode-se constatar que não foi encontrada diferença significativa dos valores e motivações em nenhuma destas variáveis. Também não foi encontrada evidência estatística das diferenças entre as funções como também em relação com idade, tempo de serviço. Indicando que nas empresas estudadas os empregados de ambos os sexos, idade, função e tempo de serviço percebem os valores e motivações da mesma forma.

Quando comparou-se os escores obtidos por empresa (1, 2, 3 e 4) nos fatores de atributos valorativos e descritivos com a aplicação do teste estatístico não-paramétrico Kruskal Wallis, não observou-se diferenças entre as médias nos fatores. Mas pode-se observar uma tendência de diferença para os fatores Autoexpressão (FD1) e Desgaste e desumanização (FD2) como comprovam os coeficientes estatísticos ($X^2 = 7,396$ para $p=0,060$; $X^2 = 7,553$ para $p=0,059$ respectivamente), considerando-se um nível de significância acima de 0,05. Sendo que a empresa 3 apresentou os menores índices e a empresa 4 apresentou os mais altos.

A hierarquia dos atributos valorativos e descritivos foi avaliada identificando em que fator de cada escala, o indivíduo apresentou o maior escore. Depois foi computado o número de indivíduos que atribuíram seu maior escore ao primeiro fator, ao segundo fator e assim por diante. Em relação à hierarquia atributos valorativos, o fator Sobrevivência pessoal e familiar (FV 3) foi

o mais preponderante, ficando a concentração de mais de 50% da amostra. O restante da amostra teve seus maiores motivos na Autoexpressão e realização pessoal (FV 2) e Justiça no trabalho (FV 1) (Figura 2). Os outros fatores não foram contemplados.

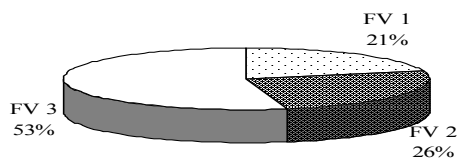


Figura 2. Porcentagem da hierarquia dos atributos valorativos

Em relação à hierarquia dos atributos descritivos, o fator Desgaste e desumanização (FD2) foi o que alcançou maior índice, 30%, seguido de Condições de trabalho (FD5) com 28%, Autoexpressão (FD1) com 23% e Independência e recompensa econômica (FD3)19% (Figura 3).

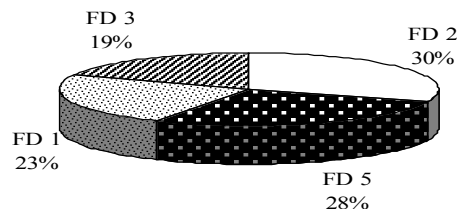


Figura 3. Porcentagem da hierarquia dos atributos descritivos

No componente motivacional, como mostrado na Figura 4, a maior expectativa, isto é, o que o indivíduo espera encontrar no trabalho, foi a Independência e Recompensa econômica (3,44). Isto demonstra que os empregados estudados esperam que o trabalho provenha o sustento e a independência econômica, garantida contrapartidas merecidas, estabilidade no emprego, assistências e a própria sobrevivência.

A segunda expectativa é a Responsabilidade (3,28). Ele espera ter o cumprimento

das tarefas e das obrigações, à responsabilidade pelas próprias decisões, ao sentimento de dignidade, à apresentação de atitudes de obediência e a manter-se ocupado.

Autoexpressão (3,24), também teve uma média alta, indicando que os empregados esperam encontrar oportunidades para sentir-se reconhecido, para expressar sua criatividade; seu bem-estar, a aprendizagem e as habilidades interpessoais, também para opinar, para perceber proporcionalidade entre as retribuições das organizações e para ser respeitado como gente, merecedor da confiança dos superiores.

As Condições materiais de trabalho, com a média mais baixa, de 2,49, expressa as expectativas que o trabalho provenha uma assistência merecida por ele, os equipamentos necessários à execução das tarefas, segurança, higiene e conforto ambiental.

E por fim, o fator Desgaste e desumanização (2,37) é o menos esperado. Demonstra que os empregados têm poucas expectativas de que o trabalho venha resultar em esgotamento, pressa, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre es-

forços e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação, esforço corporal e repetição de tarefas.

Os coeficientes resultantes da aplicação do teste estatístico não-paramétrico Kruskal Wallis, mostram que os escores não são diferentes entre as empresas, em níveis estatisticamente significativos para nenhum fator.

O componente da instrumentalidade refere-se como é percebido na mente das pessoas o grau de relação entre a execução das tarefas e a obtenção dos resultados. Pode-se observar que a Figura 2 demonstra através do índice mais alto, 3,22, que o fator recompensa e independência econômica é o que os funcionários mais percebem, destacando o próprio desempenho como útil para obtenção de seu autossustento, sua independência, estabilidade e assistência. Além disso, segue-se a média de 3,11, referente às Condições materiais de trabalho. A média mais baixa foi de desgaste e desumanização (2,33), indicando que os indivíduos percebem que há pouca percepção de que seu o trabalho seja responsável por provocar esgotamento e atarefamento.

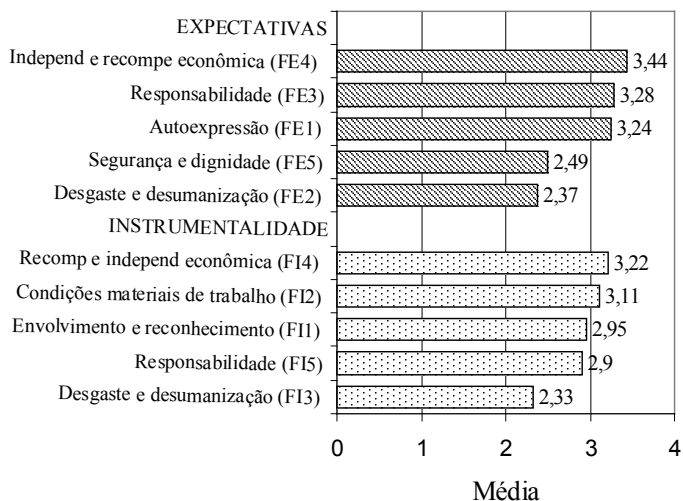


Figura 4. Médias da motivação para o trabalho: expectativas e instrumentalidade

Foi estimada Força Motivacional, a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se. A força motivacional é avaliada pelo produto da soma dos escores nos fatores de expectativas e da somados escores nos fatores de instrumentalidade, subtraído o produto dos escores dos fatores com valência negativa: fatores desgaste e desumanização. Após a aplicação da fórmula, os resultados mostram que a força motivacional dos participantes variou de 28,18 a 225,50, com média de 146,08 (dp = 49,03). A média encontrada é boa, considerando que os valores podem variar de 0 a 256. Dividindo a amostra em cinco intervalos (Figura 5), percebe-se que a maior concentração de participantes ocorre no quarto intervalo (36,6%) (médio superior) e que há uma ordem crescente da força motivacional, isto é a maioria dos participantes estão nos intervalos 3 e acima.

Comparando as empresas quanto à força motivacional, não foi encontrada evidência estatística da diferença entre elas (X^2

= 0,049, $p = 0,99$). Comparando homens e mulheres, observou-se que as mulheres apresentaram média mais altas ($M=24,76$), que os homens ($M=19,28$) porém a diferença não foi estatisticamente significativa no nível de 95% (Mann-Whitney, $U = 157,000$; $p = 0,155$).

Com relação aos resultados obtidos pela pergunta aberta: “O que significa o seu trabalho para você?”, dos 43 participantes, 67 % responderam a referida pergunta. De um modo geral, os resultados das respostas apresentaram relação com os resultados encontrados com as variáveis medidas na escala ISMT. Primeiramente confirma a literatura, que aponta a centralidade do trabalho, supondo uma hierarquização das esferas de vida (família, trabalho, religião, lazer e comunidade). Os autores afirmam que o trabalho, juntamente com a família, é uma das esferas mais importantes da vida. Pode-se exemplificar com o depoimento: “O trabalho é status da vida para poder dar uma segurança no seu futuro.” Ou “O

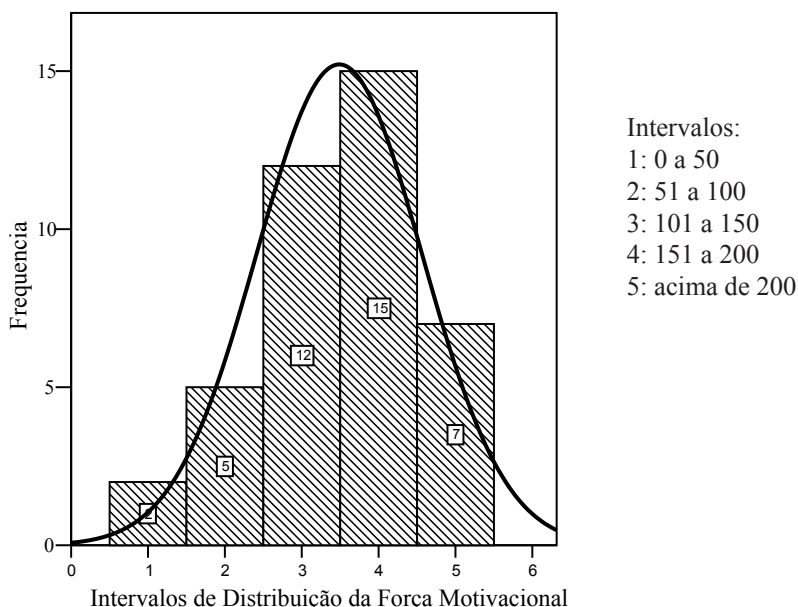


Figura 5. Histograma da Força Motivacional

meu trabalho que dignifica e me coloca na sociedade, através do meu trabalho que tenho possibilidade de mostrar minha capacidade”.

Analisando as respostas no geral de todas as empresas, a satisfação com o trabalho mostrou-se freqüente em todas as respostas das quatro empresas. Como no depoimento a seguir: *“Eu gosto muito do meu trabalho, com ele eu realizo meus sonhos, no meu trabalho eu me sinto realizado e gosto muito do que eu faço, estou muito contente de estar trabalho nesta empresa”.* Ou em resposta menos elaboradas: *“Ótimo”.*

O trabalho foi frequentemente apontado como em referencia a Auto-expressão e, como ilustrado em: *“É um trabalho que exige respeito com o seu cliente, andar sempre com boa aparência e bem vestido, com uniforme limpo.”* Responsabilidade: *“É um serviço maravilho de se fazer e de responsabilidade, adoro o que faço”.* Ou neste depoimento que reforça o trabalho como o exercício de cidadania: *“Considero meu trabalho de suma importância para o meu bem-estar, como homem, como pessoa e como cidadão”.* Envolvimento e Reconhecimento: (...) *adoro o que faço, tenho muito prazer em desenvolver todas as tarefas a mim atribuídas. Sou de fácil convivência com colegas e superiores*

Porém, nas empresas 1 e 2, muitas das afirmações de percepção do trabalho como fonte de satisfação eram seguidas da percepção de Não-Recompensa e Independência Econômica. *“Meu trabalho é bom, gosto da minha profissão (mecânico) só o salário que não é bom.”* Ou em: *“Ótimo, porém pouco remunerado”.* Mas por outro lado, alguns percebiam o seu papel nesse processo: *“(...) acho que na questão do salário temos que correr atrás todo dia para que você possa melhorar seu ganho mensal”.* Outras percebiam a crise, mas também esperança: *“(...) mas sabemos que uma hora o patrão vai retribuir, (...) muita coisa tem mudado na empresa, espero que seja pra*

melhore todos os funcionários.” Na empresa 1 foi apontado problemas específicos: (...) *a empresa que trabalho não valoriza um profissional de vendas, não motiva, não incentiva.* Ou em: *“(...) a empresa deveria dar mais oportunidade para as pessoas que tem vontade de crescer, fazer um plano de carreira.”*

Na empresa 2, duas pessoas mencionaram a falta de reconhecimento, demonstrando também falta de equidade no trabalho: *“(...) deveriam levar em consideração que muitos funcionários se empenham pra fazer a diferença e não são reconhecidos.”* Ou em: *“(...) a maioria dos trabalhadores dignos não são reconhecidos.”*

O fator Desgaste e Desumanização foi mencionada por duas pessoas na empresa 3, mas, demonstrando em seguir que há compensações: *“Meu trabalho é ótimo, às vezes nos deparamos com problemas, mas problemas passam.”* Também em: *“Meu trabalho é bom muito divertido, um pouco complicado e cansativo, mais é legal.”* Mas, nesta mesma empresa o trabalho também foi apontado como somente fonte de bem-estar: *“Trabalhar me faz muito bem”.*

A crise econômica mundial parece ter sido percebida por alguns participantes, como nos exemplos: *“(...) já fui mais valorizado pelo meu trabalho, não entendo porque no momento não é assim.”* Ou *“A gente está enfrentando uma crise (...)”.*

Discussão

O presente estudo utilizou-se do inventário da motivação e do significado do trabalho – IMST, que por ser um instrumento validado e de utilidade empírica, validou a pesquisa com questões sobre o trabalho em várias perspectivas: como deve ser (trabalho ideal), suas expectativas (o que todos esperam dele), como é na realidade e como se percebe o seu desempenho.

A avaliação dos aspectos motivacionais e o significado do trabalho de quatro

empresas do ramo de distribuição de automóveis e motos na cidade de Rio Verde - GO, contribuiu para a obtenção de uma análise do setor. Os dados demonstraram que empresa 3 obteve índices abaixo da média em relação a empresa 4, apesar da diferença não ter tido significância ao nível de 0,05. No caso da empresa 3, poderia estar relacionado a gestão de seus recursos humanos, mas a resposta da pergunta aberta contradiz esta hipótese, pois de modo geral esta resposta foi positiva, como pode-se observar na seguinte resposta, de um empregado da empresa 3: *“Um ótimo trabalho, pois trabalho com o que gosto de fazer, tenho estrutura e ferramentas adequadas que contribuem para um bom desenvolvimento e sou bastante esforçada com o que gosto de fazer.”*

Quanto ao fator Independência e Recompensa econômica, os resultados das respostas abertas corroboram os resultados obtidos pela escala IMST. A empresa 4 que obteve índices mais elevados, não apresentou respostas relacionadas a má remuneração. Também foi a empresa que os empregados apresentavam mais sentimentos e pensamentos positivos em relação ao trabalho: *“(...) adoro o que faço, tenho muito prazer em desenvolver todas as tarefas a mim atribuídas. Sou de fácil convivência com colegas e superiores”*.

De um modo geral os dados encontrados na presente pesquisa dos atributos descritivos e valorativos, isto é, como os participantes percebem o trabalho real, estão acima da média. Observou-se também que o fator responsabilidade, esteve levemente abaixo da média em três empresas indicando que esses indivíduos acreditam que através de seu trabalho não ocorre devidamente o reconhecimento de seu potencial transformador, que eles podem proporcionar através do cumprimento das tarefas, à resolução de problemas; portanto não se sentem bem aproveitados em seu potencial.

Desta forma esses indivíduos não têm um sentimento maior de dignidade com relação ao seu potencial profissional, por não se sentirem devidamente valorizados dentro da organização.

Os descompassos entre as definições do que o trabalho deve ser e o que ele é realmente, pode estar sendo sustentado pela a crise no setor automobilístico. Mas por outro lado, os empregados estão motivados e percebem o trabalho como provedor das suas necessidades de sobrevivência e sem muito desgaste.

Os valores do trabalho, percebidos pelos participantes como mais importantes foram: sobrevivência pessoal e familiar, autoexpressão e realização pessoal e da percepção de justiça no trabalho; este é um norte para os gestores que desejam motivar seus colaboradores, pois esses valores prescritos pelos participantes como mais importantes vêm de encontro com o dilema das organizações em sua luta para permanecerem no mercado de trabalho. Os empresários estabelecem metas no trabalho e esses valores também prescritos, dependem muito deste olhar, do bom senso político, de bom senso na gestão burocrática. Na visão dos empreendedores, para que haja uma melhoria no sistema de oportunidade de empreendedorismo no mercado de trabalho é que se possa promover a busca desses valores, que também são valores fundamentais, de caráter prescritivo para uma boa gestão: sobrevivência da empresa e seu crescimento no mercado de trabalho, o desejo de que seus colaboradores seja o espelho da sua marca na sociedade.

Percebe-se que os resultados das respostas abertas corroboram os resultados obtidos pela escala. A empresa 4 que obteve índices mais elevados em Independência e Recompensa econômica foi a descrita pelos seus empregados, com sentimentos e pensamentos positivos em relação ao trabalho: *“(...) adoro o que faço, tenho muito prazer em desenvolver todas as tarefas a mim atri-*

buidas. *Sou de fácil convivência com colegas e superiores*”.

O que se percebe é que, com uma gestão que tenha uma visão sistêmica pode-se promover através dos desejos, de ambos os lados, empreendedores e trabalhadores, uma política social. Não se utilizarem como cabo de guerra, mas sim como parte integrante desta busca, pois estes se encontram do mesmo lado - esta é a arte do motivar pessoas - descobrindo o significado de como influenciar o comportamento de cada uma delas, demonstrando que nessa busca não se diferencia, e sim tem os mesmos propósitos e as mesmas condições de oportunidades. Com certeza isso tem um custo como a demanda de tempo e dedicação de um trabalho que tenha o propósito desta visão, de atuar com as pessoas no sentido

da importância que atribuem aos valores.

Sendo assim, há necessidade de que se faça um trabalho em conjunto somando-se os desejos e tornando-os possíveis ao unirem os propósitos destas metas, favorecendo o crescimento pessoal, enaltecendo a dignidade de se fazer parte destas forças motivadoras, que trazem todos os benefícios necessários para que se estabeleça, não só o crescimento digno de uma sociedade, mas sim de uma nação. Temos vários exemplos globais históricos – Japão, Inglaterra, França, entre outros países. Foram as necessidades básicas de uma vida digna que nortearam decisões políticas de como gerir uma nação, através de uma visão sistêmica. Hoje esses países colhem os resultados dessas decisões, que foram fundamentais, na condução da reconstrução de uma nação.

Referências

- Abreu, J.L.C. (2009). *Percepção de servidores do Superior Tribunal de Justiça acerca da motivação no trabalho*. Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE) da Universidade de Brasília – UNB.
- Borges, L. de O. & Alves-Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 77-194.
- Borges, L. de O. (1996). A representação Social do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 1(1), 7-25.
- Borges, L. de O., Alves-Filho, A. & Tamayo, A. (2008). Motivação e significado do trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. (Org). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 215-248.
- Borges, L. de O., Lima, A. M. de S., Vilela, E. C. & Morais, S. da S.G. (2004) Com-prometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional. *RAE eletrônica*. [online]. 3(1). Retirado em 20 de set 2010 do World Wide Web: <http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000100011&lng=en&nrm=iso>.
- Borges, L. de O., Silva, V.F. da; Maranhão, J., Moura, H.B.M. & Gê, P.C. de S. (2005). Concepção, planejamento da pesquisa. Em Borges, L. de O. (Org.) *Os Profissionais de Saúde e seu Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Borges, L. de O. (1998). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na Psicologia Social: no caminho do existencialismo. *Vivências*, 12(2), 87-105.
- Caldas, R.K.P. & Alves-Filho, A. (2007). Fatores motivacionais determinantes do vínculo com o trabalho o caso de uma instituição de ensino superior. *Revista da FARN*, 6(1/2), 53-67. Retirado em 22 março 2009 do World Wide Web: <http://www.revistafarn.inf.br/revistafarn/index.php/revistafarn/article/view/121>

- Monteiro, J.V. (2009). Percepções analíticas da crise econômica e racionalidade política. *Revista de Administração Pública*, 3(4), 979-991.
- Paranhos, R. (2009). A crise é outra. *Soldagem & Inspeção*. 14(1). Retirado em 17 abril 2010 do World Wide Web: SciELO - Scientific Electronic Library Online
- Silva A.K.L. da e Borges, L. de O. (2008). A (des)umanização do trabalho em operadores de petróleo. *Publica IV*, 9 – 17.
- Siqueira, M.M.M. (2008). (Org.) *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Steers, R.M., Mowday, R.T. & Shapiro, D.L. (2009). The future of work motivation theory. Introduction to special topic forum. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387.
- Vroom, V.H. (1995). *Work and motivation*. São Francisco: Jossey-Basse Inc. (Obra originalmente publicada em 1964 por New York: Wiley).